

Erynn Masi de Casanova

**La desigualdad a domicilio:
el trabajo remunerado del hogar
en el Ecuador contemporáneo**

Traducido por Irma Guzmán Calderón

© 2022 FLACSO Ecuador
Septiembre de 2022

Cuidado de la edición: Editorial FLACSO Ecuador

ISBN: 978-9978-67-609-7 (pdf)
ISBN: 978-9978-67-607-3 (impreso)
<https://doi.org/10.46546/2022-32traduccion>

FLACSO Ecuador
La Pradera E7-174 y Diego de Almagro, Quito-Ecuador
Telf.: (593-2) 294 6800 Fax: (593-2) 294 6803
www.flacso.edu.ec

Título de la obra en inglés: *Dust and Dignity: Domestic
Employment in Contemporary Ecuador*. Primera edición,
Ítaca y Londres: Cornell University Press, 2019

Traducido por Irma Guzmán Calderón

Fotografía de portada: Cottonbro/Pixabay

Casanova, Erynn Masi de, 1977-

La desigualdad a domicilio : el trabajo remunerado del hogar en el
Ecuador contemporáneo / Erynn Masi de Casanova ; traducido por
Irma Guzmán Calderón : Editorial FLACSO Ecuador, 2022

xiii, 239 páginas : ilustraciones, figuras, tablas

Bibliografía: p. 205-228

ISBN: 9789978676097 (pdf)
ISBN: 9789978676073 (impreso)
<https://doi.org/10.46546/2022-32traduccion>

TRABAJADORAS DEL HOGAR ; MUJERES MIGRANTES ;
SECTOR INFORMAL ; TRABAJADORAS REMUNERADAS DEL
HOGAR ; MUJERES; TRABAJADOR DOMÉSTICO ;
ECONOMÍA ; GUAYAQUIL ; ECUADOR. I. GUZMÁN
CALDERÓN, IRMA, TRADUCTORA.

331.2567 - CDD

Esta obra ha sido arbitrada por pares anónimos.

Para las mujeres trabajadoras informales, en
reconocimiento de su lucha, trabajo y sacrificio.

Índice de contenidos

Prólogo	IX
Agradecimientos	XI
Siglas y acrónimos	XIII
Introducción	1
La reproducción social	6
La economía informal urbana	11
El caso del Ecuador: resaltando la clase social	15
Objetivos del libro	22
Preguntas de investigación	25
Capítulo 1	
En busca de la trabajadora ideal	29
Contexto histórico	31
Anuncios clasificados	33
Volumen de anuncios	34
Lo que buscan las personas empleadoras	35
Acuerdos de empleo	39
Salario y beneficios	41
Tareas específicas del hogar	45

Capítulo 2	
Desigualdad encarnada	49
Perspectivas teóricas sobre los cuerpos que trabajan	51
El trabajo remunerado del hogar y lo corporal	53
Estructuras locales de clase, raza y trabajo	56
Narrativas corpóreas del trabajo del hogar	61
El uniforme como encarnación de la desigualdad	69
Capítulo 3	
Informadas pero inseguras	79
<i>(Escrito en colaboración con Leila Rodríguez)</i>	
Seguridad social, condiciones de trabajo y beneficios	82
Datos demográficos de las trabajadoras encuestadas	86
Cómo llegar al trabajo: traslados por la ciudad	89
Condiciones de trabajo	90
Seguridad social	95
Capítulo 4	
Caminos a través de la pobreza	113
Investigación previa sobre las trayectorias de las trabajadoras del hogar	116
Ingreso a la fuerza laboral	118
¿Por qué el trabajo del hogar?	120
Caminos hacia el desempleo	123
Otros empleos	129
En busca de una verdadera movilidad ascendente	133
Reproducción social	137
Lucha, trabajo, sacrificio	139
Capítulo 5	
¿Como cualquier otro trabajo?	143
Investigaciones previas sobre la organización de las trabajadoras del hogar	147

Prioridades del movimiento de trabajadoras del hogar ecuatorianas	150
Reproducción social remunerada	152
Desafíos para la organización de las trabajadoras remuneradas del hogar en Ecuador	154
Redefinición estratégica del trabajo remunerado del hogar	161
Conclusiones	167
Reproducción social, informalidad y clase social	168
Posibles formas de avanzar	171
Orientaciones para futuras investigaciones	174
Epílogo	179
Apéndice. Métodos de investigación	183
1. Capítulo 1. Análisis de contenido de anuncios clasificados	183
2. Capítulo 2. Entrevistas a trabajadoras y empleadores en Guayaquil	185
3. Capítulo 3. Encuesta a trabajadoras y extrabajadoras del hogar en Guayaquil	186
4. Capítulo 4. Entrevistas con trabajadoras en cuatro ciudades	189
5. Capítulo 5. Investigando el movimiento de las trabajadoras remuneradas del hogar en Ecuador	192
Notas	193
Referencias	205
Índice de materias	229
Sobre la autora	238

Ilustraciones

Figuras

Figura 1. Cambios en la población de trabajadoras remuneradas del hogar, 2001-2015	20
Figura 2. Guayaquil: mapa de viajes urbanos de las trabajadoras remuneradas del hogar	60
Figura 3. Porcentaje de trabajadoras que reciben pago por horas extras	93
Figura 4. Porcentaje de trabajadoras que reciben vacaciones	94
Figura 5. Porcentaje de trabajadoras que reciben bonos anuales	94
Figura 6. Porcentaje de trabajadoras que no perciben ningún beneficio	94
Figura 7. Porcentaje de trabajadoras que conocen su derecho al seguro social, por rango de edad	102
Figura 8. Casos de trayectorias laborales	122

Tablas

Tabla I.1. ¿Qué es la reproducción social?	8
Tabla 3.1. Nivel de escolaridad (en porcentajes)	87
Tabla 3.2. Lugar de nacimiento (en porcentajes).	88
Tabla 3.3. Conocimiento, afiliación y uso del seguro social (en porcentajes)	95
Tabla 3.4. Análisis de regresión logística: conocimiento del derecho al seguro social.	101
Tabla 3.5. Análisis de regresión logística: conversación con empleadores y empleadoras sobre el seguro social.	103
Tabla 3.6. Análisis de regresión logística: afiliación al seguro social	104

Prólogo

El obstáculo más grande que enfrentan las trabajadoras del hogar es la falta de cumplimiento de los derechos laborales. Las leyes existen, pero no se cumplen, y parece que no les importan a las autoridades actualmente. Nosotras, las trabajadoras del hogar, hemos llevado una lucha día a día para lograr algunos cambios, como el respeto a las ocho horas laborables diarias, como cualquier otro trabajador o trabajadora, trabajar de lunes a viernes, y a la obligatoriedad de la afiliación al seguro social. Hemos hecho incidencia política a favor del gremio; por ejemplo, hicimos *lobby* para la ratificación del Convenio 189 de la OIT. Pero, en los actuales momentos, hay un retroceso en el cumplimiento de los derechos garantizados.

En el tema de seguridad social, se levantó una investigación, cuyos resultados se presentan en este libro, para ver cuántas trabajadoras del hogar están afiliadas. Luego, se lanzó una investigación para medir el grado de educación y las historias laborales que tenemos las trabajadoras remuneradas del hogar. Investigar nuestras experiencias es la mejor forma de obtener información real, que salga de las mismas vivencias.

Con Erynn nos conocimos un poco a la ligera, pero, al pasar el tiempo, ella ha cooperado con nosotras, apoyándonos en la investigación sobre el tema de la seguridad social y fue quien nos capacitó para nosotras mismas realizar las encuestas a este importante sector laboral. También sistematizó, tabuló y analizó la información que se recogió mediante las encuestas, ya que así acordamos. Además, quiero manifestar que hoy

ella es nuestra amiga y compañera. Gracias a Dios y la vida tuvimos el privilegio de conocernos.

Estas colaboraciones entre académicas y activistas son formas de ayuda a las personas cuando no hay suficientes recursos. También es un trabajo en equipo. Yo veo que es un apoyo a la organización.

Maximina Salazar

Presidenta de la Asociación de Trabajadoras Remuneradas del Hogar

Guayaquil, Ecuador

Julio, 2018

Agradecimientos

Tengo mucho que agradecer a muchas personas que me han apoyado en este estudio que ha durado casi una década.

Primero, gracias a las compañeras de la Asociación de Trabajadoras Remuneradas del Hogar, por compartir sus historias y colaborar en el diseño de algunas partes de la investigación y en la recopilación de datos. Su ejemplo de dedicación, solidaridad y amistad me ha tocado profundamente.

Gracias a la señora Lola Proaño Yela, por compartir su casa y recibirnos con tanto cariño. A las personas que me abrieron las puertas en Ecuador: Irma Guzmán Calderón, Jorge Calderón, Amy C. Lind, Jo Verweken y Magalí Marega. Un agradecimiento especial a la señora Irma, quien tradujo este libro del inglés al castellano, una gran labor de corazón y astucia: le agradezco sus palabras y frases tan bellas y exactas.

A María Cuvi Sánchez y al equipo de la Editorial FLACSO Ecuador, por su apoyo y por entender la necesidad de compartir esta información con el público hispanohablante.

A Frances Benson y al equipo de ILR Press, gracias por su confianza en el concepto original.

Al Centro de Investigación Charles Phelps Taft, el cual financió parcialmente la investigación de la que surgió este libro, y a mis colegas del Departamento de Sociología de la Universidad de Cincinnati, con quienes cuento tanto para la motivación como para la crítica. También, a mi grupo de redacción, sin el que no podría publicar nada que valiera

la pena leerse: Danielle Bessett, Sarah Mayorga, Rebecca Sanders y Rina Verma Williams.

A las y los estudiantes de posgrado, asistentes de investigación de Sociología de la Universidad de Cincinnati, quienes ayudaron con la revisión del contenido y la literatura: Jeremy Brenner-Levoy, Rocío Bueno Roldán, Sevsem Çiçek-Okay, Jeffrey Gaver y Amanda Staight.

A los miembros del Centro Bellagio de la Fundación Rockefeller, quienes me brindaron el tiempo, espacio e inspiración para concluir el primer borrador del manuscrito durante mi residencia en Italia, y a mi familia Bellagio, quienes me motivaron a ser frontal, creativa y vivir el momento.

A mis amigas, quienes no son solo brillantes observadoras de la vida social, sino también divertidas, leales y hermosas: Littisha A. Bates, Tamara R. Mose, Holly Y. McGee, Shailaja Paik, y Leila Rodríguez (a quien agradezco especialmente por ayudarme con el análisis estadístico).

A Juliana Sarmiento da Silveira, por crear el mapa GIS en el que se detallan los traslados de las trabajadoras.

A quienes investigan el trabajo doméstico en América Latina y producen estudios provocadores y emotivos que merecen un público más amplio.

A mi familia: Joaquín, Soledad y Henry. Ustedes son mi hogar, no importa dónde estemos.

Siglas y acrónimos

ACE	Acuerdo de Complementación Económica
ATRH	Asociación de Trabajadoras Remuneradas del Hogar
CUT	Central Única de Trabajadores
IESS	Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social
INEC	Instituto Nacional de Estadística y Censos
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ONG	Organización no gubernamental
OVD	Organización de venta directa
PAR	Investigación de acción participativa
SIG	Sistemas de información geográfica
Sinuthe	Sindicato Nacional Único de Trabajadoras Remuneradas del Hogar de Ecuador

Introducción

Durante algunos días inusualmente frescos y ventosos en Guayaquil, cuando los primeros partidos de la Copa Mundial 2018 dominaron las conversaciones televisadas y presenciales, un canal de televisión nacional emitió una serie de *sketches* llamada “Sin peroles no hay paraíso”. En un juego de palabras basado en el título de una popular telenovela colombiana, se usa un término, *perol*, que denota tanto una olla de metal pesado con asas como una trabajadora doméstica remunerada. Sin estas trabajadoras, según el sarcástico título, no hay paraíso. En uno de los *sketches*, un personaje llamado La Gringa, blanca y rubia, se presenta en inglés. Luego, mientras barre con un traje de mucama sexi, cuenta cómo llegó a Ecuador desde Estados Unidos por necesidad económica, pero ha llegado a amar el país. El momento en que deja de barrer, su empleadora, interpretada por una actriz con la cara pintada de “negra” (*blackface*) y una peluca de largas trenzas, aparece y comienza a regañarla, balanceando el cabello mientras impone su autoridad a la empleada que se disculpa. El supuesto humor en este *sketch* se basa en lo absurdo de una trabajadora del hogar gringa empleada por una mujer negra. El público lo sabe porque, a pesar de la disminución del número de trabajadoras del hogar a tiempo completo en los últimos años, han visto muchas veces esta escena al revés, en pantalla o en la vida cotidiana, con personas que se consideran blancas regañando a las trabajadoras del hogar que no se consideran dentro de esta categoría racial.¹

Esta breve dramatización muestra grotescamente los elementos clave de la relación laboral doméstica: el abuso de poder, la racialización

de la ocupación y la pobreza que lleva a las mujeres a realizar el trabajo del hogar por un sueldo. El término *perol* reduce a la trabajadora al mismo objeto que usa en la cocina de quienes la emplean. En este libro, basado en una investigación realizada entre 2010 y 2018, explico por qué, en Ecuador (y en otros lugares), el trabajo del hogar sigue siendo una ocupación que se escoge solo cuando no se tiene más alternativas, y analizo cómo podrían mejorarse sus condiciones. Al explorar las experiencias de las trabajadoras remuneradas del hogar en Ecuador, muestro cómo los conceptos de reproducción social, empleo informal urbano y las jerarquías de clase ayudan a iluminar las formas particulares de explotación y explican por qué el trabajo del hogar sigue siendo un “trabajo malo” (Kalleberg 2011). Si queremos mejorar las condiciones para las trabajadoras, debemos prestar atención a estas tres dimensiones.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) incluye en su definición de trabajo doméstico los quehaceres en las casas particulares; cuidado de niños, niñas, personas enfermas, discapacitadas y personas mayores en casas particulares; y tareas como “conducir el automóvil familiar, cuidar el jardín y vigilar casas particulares” (OIT 2016a, 3). Se estima que 67 millones de personas, la mayoría mujeres, están empleadas bajo este régimen laboral en todo el mundo, de las cuales 50 millones se encuentran dentro de la modalidad informal (9). Se calcula que el 27 % de las personas que se dedican al trabajo doméstico en el mundo viven en América Latina y el Caribe (OIT 2018b, 27). El 30 % de las familias en América Latina están involucradas en dicho trabajo, ya sea como la parte que da el empleo o la que lo desempeña (Blofield y Jokela 2018, 534). Las estadísticas probablemente subestiman la población con esta ocupación, porque es informal y estigmatizada. Esta se vuelve invisible cuando las mujeres pobres lo hacen sin registro oficial, a puertas cerradas, en casas particulares.

El trabajo remunerado del hogar es una ocupación antigua, arraigada en el sistema económico feudal, pero forma parte del mundo moderno bajo el capitalismo.² Históricamente, ellas cocinaban, limpiaban y cuidaban a las niñas y los niños, como lo hacen hoy. Sin embargo, su remuneración ha pasado de pagos en especie (alojamiento y comida) a salarios; y de una mayoría que vivían con quienes las empleaban se ha

pasado a una mayoría que vive en su propia casa (García López 2012). Además, las mujeres de clase media y alta que han ingresado a la fuerza laboral han delegado en las trabajadoras remuneradas ciertos quehaceres del hogar.

Las transformaciones económicas de los siglos XX y XXI han cambiado la experiencia y la estructura del empleo en todo el mundo, incluido el trabajo doméstico. A partir de las décadas de los ochenta y los noventa, la fragmentación de la producción por la dispersión de las operaciones de fabricación (un aspecto de la globalización) ha reducido el poder de trabajadores y trabajadoras en el empleo formal y legal. Las organizaciones laborales tradicionales se han debilitado en el proceso (Castillo 2000), ya que el trabajador “típico” –masculino, industrial, permanente, sindicalizado– se vuelve cada vez más raro (Davolos 2012; De la Garza Toledo y Hernández 2000).³ El empleo ha aumentado en los sectores de servicio a clientes y financieros, que proporcionan prestaciones en lugar de producir cosas concretas. Al mismo tiempo, se evidencia un crecimiento de “trabajos atípicos” (precarios, a tiempo parcial o temporales) y un aumento del autoempleo de bajos ingresos, que también es precario (De la Garza Toledo y Hernández 2000; Kalleberg 2009), en la economía del cachuelo (*gig* en inglés; Hatton 2011; Kessler 2018; Lehdonvirta 2018; Prassl 2018).

En América Latina, la fuerza laboral femenina se triplicó entre 1960 y 1990 (Arango Gaviria 2001, 13). En Ecuador, el número de trabajadoras remuneradas aumentó en un 80 % entre 2001 y 2010 (INEC 2014). A medida que las mujeres de clase media se dedicaban cada vez más al trabajo remunerado, el empleo doméstico creció, para llenar el vacío y que se cumpliera con las tareas de reproducción social en el ámbito del hogar, tareas necesarias para mantener la fuerza laboral (Moreno Zúñiga 2013, 96-97). Me refiero a mujeres de clase media, que tienen un título de instrucción media o han cursado (algunas parcialmente) la educación superior, cuyos cónyuges tienen un empleo formal, y que viven en vecindarios acomodados y en hogares con cierto poder adquisitivo. (La clase media constituía el 37 % de la población de Ecuador en 2015, aunque es probable que ese número vaya disminuyendo mientras la economía se contrae; Gachet et al. 2017; para cifras más recientes ver *El Universo* 2020).

La incorporación de la mujer al trabajo remunerado en el mundo “en desarrollo” ha sido tanto un resultado como un impulsor del aumento del empleo informal. Este último se lleva a cabo en los márgenes o fuera de las regulaciones legales, e involucra trabajos por cuenta propia, por salario o por comisión (Cortés 2000). En el mundo “desarrollado”, la economía informal (donde tiene lugar el empleo informal) se considera una anomalía y está separada de la economía formal.⁴ No obstante, el empleo informal latinoamericano tiene una larga historia que no se ha desvanecido como algunos de los primeros teóricos del desarrollo económico lo predijeron, y está vinculado a la economía formal antes que separado de esta (Connolly 1985; Cortés 2000). En el Sur Global, a menudo es más una estrategia de supervivencia que un medio para la movilidad socioeconómica ascendente; es “desempleo disfrazado de empleo” (Connolly 1985, 62). El subempleo es rampante en los sectores formales e informales: las personas trabajan menos de lo que les gustaría, una situación clave para comprender el trabajo del hogar en el momento contemporáneo.

La mayoría de las investigaciones sobre el trabajo remunerado del hogar, publicadas en inglés en los últimos 20 años, se centra en mujeres migrantes internacionales (Chang 2016; Ehrenreich y Hochschild 2002; Hondagneu-Sotelo 2007; Lan 2006; Mose Brown 2011; Parreñas 2001; Romero 1992; Rosenbaum 2017). En estos estudios, usualmente se destacan los procesos económicos y demográficos globales en lugar de aspectos locales, como el contexto del trabajo. Sin embargo, solo una minoría (17 %) de las personas que realizan trabajo doméstico remunerado a nivel mundial son migrantes internacionales (OIT 2016a, 27). Otra literatura, que se superpone en cierta medida a los estudios de las trabajadoras del hogar migrantes, se enfoca en comprender las actividades denominadas “trabajo de cuidado” (Arriagada y Todaro 2012; Carrasquer et al. 1998; England 2005; Esquivel 2011; Francisco-Menchavez 2018; Gutiérrez-Rodríguez 2014; Kofman 2012; Vega 2009). En los estudios en que se utiliza esta perspectiva, se acentúan las interacciones interpersonales de micronivel entre empleadores y empleados, en lugar de las relaciones laborales y el potencial para la organización colectiva.

Tomar la migración internacional y el trabajo de cuidado como puntos de partida para la investigación puede limitar la visión de los

mercados laborales locales, las relaciones laborales y las alternativas de empleo. Usar estos dos ejes como los únicos lentes para examinar el trabajo del hogar también puede oscurecer la cuestión de dónde encaja este tipo de empleo en los procesos laborales capitalistas y la organización del trabajo en general.⁵ En esta introducción, exploro tres marcos que son especialmente útiles para el análisis, pero que parecen haberse quedado a un lado del camino: reproducción social, economía informal urbana y clase social.

El trabajo remunerado del hogar en el capitalismo contemporáneo está moldeado por las estructuras económicas y sociales (patrones de relaciones), además de que hunde sus raíces en formas precapitalistas y —en el caso de América Latina— coloniales, de patronazgo y servidumbre. Las teorías de Karl Marx, cuyo principal objeto de estudio fue la relación entre el capital y el trabajo, han sido, durante mucho tiempo, la base del análisis de las realidades sociales y económicas de Latinoamérica. La comunidad académica se ha valido de estas ideas para explicar la transición de las economías principalmente agrarias a aquellas industriales y posindustriales. Recorro a los conceptos de Marx porque son ampliamente conocidos y valorados en la región, inciden en las políticas públicas y los movimientos sociales, y porque constituyen la columna vertebral de gran parte de la sociología del trabajo producido allí (De la Garza Toledo 2000). Además, estas teorías han inspirado gran cantidad de los escritos de académicas feministas sobre el tema del trabajo doméstico, generalmente no remunerado (Barrett [1980] 2014; Beechey 1978; Hartmann 1979; Molyneux 1979; Picchio 1992). Más importante aún, los aportes de Marx sobre la explotación de la clase trabajadora y sobre su capacidad para resistir colectivamente a esta explotación me permiten explorar el empleo doméstico con miras a mejorar la vida de las mujeres involucradas. La economía política feminista es una escuela de pensamiento que, basándose en Marx y otras teorías, incluye las relaciones de género. En este libro me respaldo en —y contribuyo a— la economía política feminista, ya que comparto el objetivo de cambiar las relaciones sociales y económicas para que sean más equitativas. El trabajo remunerado del hogar se basa en formas históricas particulares de dominación. Esta herencia, junto con los acuerdos informales de empleo, da cuenta de la explotación continua de las mujeres que realizan

estas labores hoy. En las economías en desarrollo, las actividades económicas precapitalistas generalmente se mantienen durante y después de la aparición del empleo en el sector industrial y de servicios. Debido a que el desarrollo económico es un proceso fragmentado, en lugar de lineal, actividades como la agricultura de subsistencia, la producción de bienes en el hogar que involucran a muchos miembros de la familia y el trabajo remunerado del hogar continúan existiendo incluso cuando aparecen nuevas ocupaciones. ¿Por qué el trabajo del hogar es indeseable y un medio de explotación? Para responder esta pregunta, debemos considerar que fue una práctica anterior al capitalismo, que emergió en medio de las relaciones sociales feudales.

La reproducción social

La mayor parte del empleo formal tiene lugar dentro de lo que en las teorías sobre el capitalismo se denomina la producción, que es la creación, por parte de trabajadores asalariados, de productos que circulan como mercancías. Recientemente, el empleo formal fuera de este proceso de producción tradicional —en los sectores de servicios y finanzas— ha aumentado.⁶ Si bien en estos sectores no se producen bienes, pueden participar en su circulación y generar ganancias (“plusvalía” para usar el término de Marx).⁷ El modo de producción capitalista depende de que la fuerza de trabajo se renueve y esté disponible continuamente; la reproducción es el conjunto de actividades, detrás de escena, que lo hace posible. En otros estudios a menudo se denomina “reproducción social” a lo que Marx llamó simplemente “reproducción”. Esta nueva denominación limitaría la reproducción al ámbito social y la producción al económico, aunque las dos esferas se influyen mutuamente y están interconectadas. Marx ([1867] 1990, 711) argumentó que “todo proceso social de producción es, al mismo tiempo, un proceso de reproducción”. Pero lo contrario no es cierto: el trabajo doméstico, tanto remunerado como no remunerado, es parte de la reproducción más que de la producción, como argumentaré a continuación.

La relación entre producción y reproducción, y la ubicación del trabajo del hogar dentro del sistema capitalista son importantes porque,

cuando el trabajo se clasifica como “productivo”, quienes lo emprenden tienen un papel claramente definido en la economía. Quienes se ubican en el ámbito “productivo” disfrutan de derechos legales y protecciones sociales que generalmente no se extienden a quienes se ubican en el ámbito “improductivo” y se dedican a tareas que no generan plusvalía. La división producción-reproducción es significativa porque los gobiernos regulan las actividades que se llevan a cabo en la esfera pública, pero, por lo general, no intervienen en las actividades de reproducción que se realizan en la esfera privada del hogar. Entonces, si bien una agencia gubernamental podría cerrar una fábrica o multar a sus propietarios por tener prácticas laborales inseguras, es poco probable que la misma agencia sancione a un empleador privado por someter a una trabajadora del hogar a condiciones inseguras. Este ejemplo muestra cómo una discusión aparentemente abstracta, sobre qué tipo de trabajo es el empleo doméstico, puede tener consecuencias concretas y dar forma a las relaciones entre empleadores y trabajadores.

Además, quienes se ubican firmemente en la esfera de la producción pueden organizarse colectivamente y reclamar a sus empleadores y empleadoras, porque contribuyen a generar rentas.⁸ Si el trabajo remunerado del hogar se encuentra fuera del proceso de producción, entonces las trabajadoras del hogar tendrían que luchar más para obtener esos mismos derechos. Es posible que deban usar diferentes estrategias colectivas o individuales para obtener estos derechos, ya que la organización laboral tradicional podría no ser efectiva. La distinción entre trabajo productivo y reproductivo tiene implicaciones en los beneficios sociales, específicamente la seguridad social. Si esta última está diseñada para cuidar a la fuerza laboral, ¿quién es parte de esta fuerza y, por lo tanto, merece tal cobertura?

Las académicas feministas se preocupan de la reproducción social porque es realizada principalmente por mujeres, es un área en la que se desarrollan las relaciones de género y, por lo tanto, puede ser cuestionada. ¿Cuál es la diferencia entre el trabajo remunerado del hogar y el trabajo no remunerado del hogar? Las acciones involucradas son idénticas: cocinar, limpiar, cuidar a quienes necesitan ayuda en las tareas diarias (trabajo de cuidado) y la administración del hogar. Entonces, ¿qué diferencia a una trabajadora remunerada del hogar de un ama de

Tabla I.1. ¿Qué es la reproducción social?

	Reproducción de la fuerza laboral	Reproducción de las relaciones de producción
Diario ^a	Proveer comida, ropa, albergue, cuidado (necesarios para la supervivencia)	Inculcar y desempeñar las identidades de clase (y género), convertir a las personas en trabajadoras
Generacional ^a	Reproducción biológica	Socialización de niños y niñas, incluyendo la educación formal

^aInspirado en los términos usados en Carrasco Bengoa (1991).

casa u otra persona que se dedica a las labores domésticas no remuneradas? La primera realiza estas tareas por un salario, generalmente no pertenece a la red de parentesco de los miembros del hogar en el que labora⁹ y uno o más miembros de ese hogar son sus jefes. Como dijo la famosa socióloga Judith Rollins (1985), el empleo doméstico es una relación económica que, a diferencia de muchas otras en sociedades dominadas por hombres, tiende a permanecer “entre mujeres”. Algunos expertos sostienen que la razón por la que es mal pagado es porque no se puede distinguir del trabajo gratuito que las mujeres han realizado tradicionalmente en el hogar (OIT 2010; Gimeno 2010; Thornton Dill 1988). Las tareas domésticas son marcadas como femeninas, al ser vistas como la labor natural de las mujeres en lugar del trabajo de profesionales con calificación.

La reproducción social se puede dividir en dos tipos de actividades y dos escalas o niveles. Los tipos son: 1) la reproducción de la fuerza de trabajo (definida como la capacidad de los miembros de la fuerza laboral remunerada para trabajar) y 2) la reproducción de las relaciones de producción (definidas como las estructuras de clase que conectan y separan a empleadores y trabajadores). Las dos escalas son diarias y generacionales. Es necesario que la fuerza laboral se reproduzca. Los cuerpos que trabajan necesitan comida, refugio, ropa y descanso. Las relaciones de producción conectan el capital con el trabajo o, más específicamente, a capitalistas con trabajadores,¹⁰ y estas relaciones se caracterizan por la explotación y la dominación. La fuerza de trabajo y las relaciones de producción se reproducen diariamente, a medida que las personas satisfacen sus necesidades cotidianas de supervivencia

en sus hogares y forman la próxima generación de trabajadores. La reproducción biológica es un componente de la reproducción; niños y niñas son más útiles para el capital cuando llegan a la edad adulta y se convierten en trabajadores y trabajadoras. Esto plantea un punto importante a tener en cuenta al analizar el trabajo del hogar: los actores que impulsan la expansión del capitalismo no se preocupan de cómo ocurre la reproducción social, sin embargo, dependen de ello. Las actividades de reproducción social pueden ser remuneradas o no remuneradas, o incluso ejecutadas por el Estado (por ejemplo, guarderías públicas). La participación del Estado en la reproducción social es cada vez menos frecuente en las economías actuales, que se rigen por los ideales neoliberales de responsabilidad privada. Por lo tanto, esta ocurre principalmente en la familia o unidad familiar y puede adoptar diferentes formas en los hogares de distintas posiciones de clase (Benería 1979; Redclift 1985). Sin embargo, en todas las clases sociales, las tareas reproductivas están devaluadas y se considera que corresponden a las mujeres.¹¹

La reproducción social recibió gran atención por parte de las académicas feministas, particularmente en lo que se denominó “debates sobre la labor doméstica”, en la década de los setenta (Benston 1969; Dalla Costa y James 1975; Delphy 1980; Giménez 1990; Hartmann 1979; Molyneux 1979; Secombe 1974; Smith 1978; Vogel 2014; Weeks 2011). Estas académicas, muchas de ellas economistas, querían descubrir cómo la dimensión social (en oposición a la biológica) de la reproducción social encajaba con las teorías de la producción capitalista. Después de revisar los debates sobre si dicha reproducción forma parte de la producción capitalista o si se encuentra fuera de ella, estoy de acuerdo con que está conectada a la producción y que este proceso depende de ella, pero no la subsume. Al realizar tareas reproductivas, el hogar no se rige directamente por el capital y no produce plusvalía.¹² Si bien la reproducción se encuentra fuera del proceso de producción (Valenzuela y Sanches 2012), lo que perjudica a quienes trabajan en este ámbito (con o sin remuneración) no es solo la distinción entre producción y reproducción, sino una jerarquía que privilegia la primera sobre la segunda (Lerussi 2014).

En los debates teóricos sobre el trabajo doméstico, que parecen haberse esfumado en lugar de llegar a una conclusión definitiva, se excluye

el trabajo remunerado del hogar. ¿Cómo este encaja dentro de la reproducción social (denominada *trabajo reproductivo*; Lan 2006; Parreñas 2001)? Como mencioné, las labores domésticas producen solo valores de uso para los miembros del hogar, no artículos que se pueden vender fuera de él (De Barbieri 1978; Saffioti 1978). Las trabajadoras del hogar asalariadas no mantienen una relación directa con el capital ya que se les paga con los ingresos de otros trabajadores (o profesionales o propietarios de pequeñas empresas). Podríamos argumentar que es una forma de consumo en lugar de una relación de empleo capitalista. Marx no escribió mucho sobre el trabajo doméstico, pero sí mencionó a los cocineros asalariados y sugirió que este trabajo iba a crecer como servicio pagado a medida que más mujeres se incorporaran a la fuerza laboral (citado en Beechey 1978, 186). A mí me convencen las posiciones de algunos miembros de la academia latinoamericana cuando clasifican al trabajo remunerado del hogar como “no capitalista”, debido a esta falta de dependencia directa del capital y la semejanza con la servidumbre bajo los sistemas económicos feudales (Saffioti 1978). Sin embargo, al igual que el trabajo doméstico no remunerado, el remunerado es indirectamente útil para el capital, ya que reproduce la fuerza de trabajo que está directamente sujeta a este.¹³

La frecuente exclusión de las trabajadoras del hogar de los movimientos laborales tradicionales y los sindicatos se debe, en parte, a que los líderes laborales interpretan este tipo de empleo como improductivo y, por lo tanto, menos valioso. Lo evalúan como trabajo no calificado realizado por mujeres. La similitud del trabajo remunerado del hogar con el que ellas realizan gratuitamente en sus casas lo distingue de otros tipos de trabajo. En las investigaciones sobre el trabajo de cuidado se aborda este tema, pero se evitan las discusiones en profundidad sobre la reproducción social y el trabajo del hogar en tanto proceso laboral, que son cruciales para explicar la explotación de estas trabajadoras y su potencial para la organización colectiva. Algunas excepciones son Bakker (2007), Carrasquer et al. (1998) y Kofman (2012).

El debate sobre dónde encaja el trabajo remunerado del hogar dentro del capitalismo tiene implicaciones reales para las condiciones de vida de quienes se ubican en ese sector. Si el trabajo está directamente relacionado con la producción y las rentas, puede proveer, a quienes lo

realizan, un conjunto de derechos legales y protecciones sociales, aunque siempre hay un tira y afloja entre los intereses opuestos de trabajadores y capitalistas. El reconocimiento del trabajo productivo *como trabajo* abre caminos para la movilización de la fuerza laboral y la regulación estatal. Para que la resistencia colectiva de las trabajadoras del hogar a la explotación sea exitosa, ellas y quienes las defienden o actúan como sus aliados deben encontrar formas de demostrar que su trabajo cuenta, incluso si no genera ganancias.

Otros aspectos del trabajo remunerado del hogar facilitan la explotación. Quienes tienden a ocupar estos puestos son las más pobres y vulnerables; la dominación de quienes las emplean es personalizada y está mezclada con los afectos. Las respuestas generalmente débiles de los gobiernos y los sindicatos a la difícil situación de las trabajadoras se explican por la ubicación marginal del trabajo fuera del proceso de producción. La singularidad del empleo doméstico proviene de que se trata de tareas reproductivas, como he discutido, pero también de su carácter informal.

La economía informal urbana

El empleo en la economía formal se rige por las regulaciones legales. La economía informal, por otro lado, se caracteriza por la falta o incumplimiento de estas reglas. Las personas que se dedican al trabajo informal, incluidas las trabajadoras remuneradas del hogar, son representaciones ubicuas de la vida urbana en América Latina; pero, particularmente, las trabajadoras del hogar ocupan un nicho único y a menudo experimentan menos autonomía que otras personas del mismo sector. Su trabajo se lleva a cabo en hogares privados, es invisible debido a “normas sociales y contextos altamente personalizados” y depende de quienes las emplean, con poca supervisión o regulación estatal (OIT 2016a, xi).

En América Latina, la economía informal ha crecido junto con la urbanización, ya que los mercados laborales formales en las ciudades no son suficientes para emplear a todas las personas que migran del campo en busca de trabajo (Cortés 2000). Estos migrantes internos, mujeres y hombres, algunos de los cuales se convierten en trabajadores

domésticos, forman parte del ejército de reserva de mano de obra, ingresan a la economía formal cuando pueden y se mantienen en el sector informal –incluido el trabajo remunerado del hogar y el autoempleo informal a pequeña escala– cuando no encuentran otra opción (Cortés 2000). Asimismo, a medida que las oportunidades de empleo formales para la población pobre urbana se agotan, es posible que esta también trabaje toda su vida en condiciones informales, y parece que cada vez hay menos vías que conduzcan del ámbito informal al formal en América Latina. Como estrategia de supervivencia, “el empleo informal ha reemplazado un sistema inadecuado de bienestar estatal y su crecimiento es el resultado de las presiones de la pobreza urbana” (De Oliveira y Roberts 1993, citados en Cortés 2000). El empleo informal urbano, con su configuración actual, no es un camino eficiente hacia el pleno empleo en una sociedad; en el mejor de los casos, es un recurso provisional que evita disturbios violentos en los sectores populares.

La economía informal es la dominante en muchos países en desarrollo, con un 47 % de trabajadores y trabajadoras no agrícolas que realizan trabajos informales en América Latina (esta cifra es del 64 % para las mujeres ecuatorianas; OIT 2014b). Esta amplia categoría incluye muchos tipos de actividades, empleos con relación de dependencia (en los que quien trabaja tiene un jefe o una jefa) y el autoempleo. Los trabajos considerados informales tienden a compartir las siguientes características: ingresos cercanos o inferiores al salario mínimo legal, falta de registro legal y de declaración de impuestos, falta de cobertura médica y otros beneficios que conlleva el empleo formal, inestabilidad o precariedad, y falta de representación sindical (Connolly 1985). El trabajo remunerado del hogar en la mayoría de países de América Latina cumple con estos criterios, a pesar de que algunas legislaciones otorguen a las trabajadoras ciertos derechos y beneficios.

La formalización es el proceso por el cual los trabajos pasan del ámbito informal al formal, al ingresar a la economía formal y participar en sistemas de regularización. Como mínimo, un “reconocimiento legal como trabajadores [...] organización y representación, y acceso a la protección social” (Schurman, Eaton y Chen 2017, 223). En sus exploraciones acerca de la economía informal, expertos y expertas han debatido si la formalización es siempre deseable y qué involucra este proceso (De

Soto 1987; OIT 2016a; Tokman 2007; Tomei 2011). En vez de promover la transformación de lo informal en formal en un parpadeo, la OIT utiliza expresiones como “moverse hacia la formalidad” para expresar lo arduo y gradual de este proceso. La viabilidad y las metas de la formalización variarán según el tipo de actividad que un gobierno trata de regular.¹⁴ En general, la formalización tiene los objetivos de garantizar lo que la OIT llama “trabajo decente” y alinear las condiciones laborales de las personas que se mueven dentro de la economía informal con las de aquellas que tienen empleos formales.

Podría haber cierta resistencia a definir el trabajo remunerado del hogar como informal una vez que esté sujeto, al menos, a algunas regulaciones gubernamentales. Si una trabajadora del hogar se registra en el sistema de seguridad social, por ejemplo, ¿sigue siendo informal? Estoy de acuerdo con Nanneke Redclift (1985, 96) en que tiene más sentido clasificar como informales a los acuerdos de empleo, en lugar de a las personas trabajadoras o las actividades. A pesar de estar protegido por algunas leyes, el trabajo remunerado del hogar todavía se acuerda de manera informal y se paga “por debajo de la mesa” en la mayoría de ciudades de todo el continente americano (en efectivo, sin informar a las autoridades o registrar a las trabajadoras en la seguridad social). Las trabajadoras del hogar también están en desventaja en relación con el sector informal autónomo, porque dependen de sus empleadores o empleadoras y generalmente carecen de autonomía en sus labores.

Mientras que las actividades económicas informales en el Norte Global se consideran “anomalías o casos excepcionales”, en América Latina son muy comunes y están íntimamente relacionadas con “problemas fundamentales de desarrollo, empleo y pobreza” (Connolly 1985).¹⁵ De hecho, la comunidad académica que investiga el Sur Global considera que el empleo informal es necesario para el desarrollo económico (Tinsman 1992) y la supervivencia de los pobres urbanos (Cortés 2000). En lugar de luchar contra la informalidad —lo que los gobiernos suelen hacer mediante medidas contra las ventas en la calle u otras actividades—, desde algunos sectores especializados (Cortés 2000; Chen y Carré 2020) se propone aceptarla como inevitable y entender que, sin ella, muchas familias se morirían de hambre.

Si la economía informal toca a casi toda la población de los países en desarrollo, entonces, ¿quiénes son trabajadores informales? Las mujeres tienden a estar desproporcionadamente representadas en este sector, ya que la recurrente crisis económica y las políticas de desarrollo neoliberal aumentan su trabajo, sea remunerado o no, dentro y fuera del hogar (Benería 2003; De Oliveira y Ariza 2000; Lind 2005). Debido a que están tan presentes en el empleo informal, y porque una gran proporción son trabajadoras del hogar, en los análisis estadísticos anteriores, “muchas de las características imputadas a la informalidad se refieren, de hecho, al servicio doméstico” (Connolly 1985, 76-77). Para evitar esta confusión, la OIT y algunos gobiernos, en sus informes, ahora desglosan el trabajo doméstico como una categoría, ya sea dentro del empleo informal o fuera de las clasificaciones “formal” e “informal”.

Las organizaciones y aliados de las trabajadoras del hogar presionan para formalizar este tipo de trabajo,¹⁶ lo que significaría no solo la paridad legal con otras ocupaciones, sino el cumplimiento, por parte de las empleadoras y los empleadores, de las leyes laborales. Por ejemplo, en Estados Unidos lograron que se aprobara una “declaración de derechos de las trabajadoras domésticas” en varios estados; su aplicación, sin embargo, aún no se ha hecho efectiva. Desde principios de los 2000, en varios países latinoamericanos se han pasado leyes para proteger los derechos laborales de las trabajadoras del hogar, incluidos Argentina, Brasil y Perú.¹⁷ Más aún, se ha firmado el Convenio 189 de la OIT, sobre los derechos de las trabajadoras remuneradas del hogar.¹⁸

En el Norte Global, la gente suele confundir o combinar las categorías de trabajadora del hogar y trabajadora migrante (internacional). No obstante, en la mayoría de países de América Latina, donde el trabajo del hogar es una fuente importante de empleo para las mujeres pobres, la mayoría de ellas no son inmigrantes de otros países; y en los países latinoamericanos con proporciones sustanciales de trabajadoras del hogar extranjeras, ellas generalmente provienen de países vecinos, no distantes. Estas trabajadoras no suelen tener la barrera del idioma a la que se enfrentan las migrantes en otras partes del mundo, y pueden obtener un estatus legal más fácilmente debido a los pactos comerciales y migratorios entre los países de la región. Por lo tanto, con un menor número de migrantes transnacionales y con idiomas compartidos, quizás haya más

oportunidades de lograr una organización colectiva o formalización en América Latina que en el Norte Global.

En los capítulos siguientes, arrojo luz sobre el mercado laboral informal en el cual las trabajadoras del hogar toman decisiones, y cómo factores como la geografía urbana y las responsabilidades familiares configuran estas elecciones. También considero si la formalización las beneficiara universalmente, qué implicaría y cómo la verían quienes defienden estos derechos. ¿Cuáles son las posibilidades de formalización de este tipo de trabajo? ¿A quién favorece más que se organice y se desempeñe informalmente? ¿Cómo pueden estas trabajadoras defender sus derechos y acceder a los beneficios que les corresponden legalmente? Estas preguntas empíricas se ven de diferente manera en el Sur y el Norte Global, y no solo por el tamaño de la economía informal. En general, las trabajadoras que participaron en este estudio están a favor de la formalización, pero es algo que tenemos que preguntarles en vez de asumir.

En resumen, el trabajo remunerado del hogar ocupa una posición única en las economías capitalistas contemporáneas. Como parte de la reproducción social, cae fuera del proceso de producción y es menos valorado que el trabajo productivo. También se caracteriza por su ubicación dentro del seno familiar y su valor de producción de uso, no de plusvalía. Como parte de la economía informal, y uno de los trabajos peor pagados para las mujeres, el empleo doméstico es difícil de regular y sirve como medio de supervivencia para aquellas cuyas alternativas son otros trabajos informales o el autoempleo informal. Para comprender por qué este tipo de empleo implica tanta explotación, propongo considerar la historia local, colonial y precapitalista del Ecuador.

El caso del Ecuador: resaltando la clase social

Ecuador tiene una población de casi 16 millones de personas, distribuidas en las cuatro regiones geográficas, que tienen culturas y características demográficas distintas: la Costa, la Sierra (región de la cordillera de los Andes), la Amazonía y el archipiélago de Galápagos. El sitio principal de

mi investigación fue Guayaquil, en cuya área metropolitana habitan aproximadamente tres millones de personas, lo que la convierte en la ciudad más grande del Ecuador. Se estima que el 20 % de las trabajadoras remuneradas del hogar del país viven en esta localidad (Wong 2017). Como parte de una tendencia generalizada en América Latina, Ecuador comenzó a urbanizarse rápidamente a mediados del siglo XX. Más del 60 % de la población ecuatoriana vive en ciudades, y se estima que este porcentaje crecerá hasta al menos el año 2050, cuando tres cuartas partes serán residentes urbanos.¹⁹ Con la disminución del empleo formal en las últimas décadas, a la par que se reducen los salarios y aumenta la precariedad (Castillo 2000), lo anterior significa que el empleo informal urbano probablemente se mantendrá estable o se expandirá.²⁰ Independientemente de la dimensión del empleo informal, el número de dichas trabajadoras está aminorando, fenómeno que pretendo explicar en este libro al examinar sus propias experiencias.

Si bien mi estudio aborda el empleo doméstico contemporáneo, las historias del Ecuador, la región andina y las antiguas colonias españolas y portuguesas en las Américas son relevantes para entender los derechos y condiciones laborales de hoy, así como las posibilidades de mejora. Las raíces coloniales del trabajo del hogar en América Latina lo distinguen del de otras regiones, en las que es nuevo o resurge (como en algunas partes de Asia Oriental), está incrustado en sistemas de castas (como en la India), se asocia tradicionalmente con la élite (como en Gran Bretaña), o está históricamente confinado a regiones particulares y ciertos tipos de ciudades (como en Estados Unidos).²¹ En los hogares de élite españoles y criollos de la América Latina colonial había sirvientes y sirvientas de origen indígena, africano y mestizo, muchas veces en situaciones de labor forzada o esclavitud, como una variación de las relaciones feudales de la Europa precapitalista. La servidumbre recibía alojamiento, comida y vestido en lugar de salarios, y los patrones estaban obligados a cuidar y “civilizar” a estas personas sobre las que ejercían un tremendo poder. A medida que pasaba el tiempo y se contrataba a sirvientas en los hogares de clase media y de élite, los estereotipos de la persona empleadora civilizada y la trabajadora humilde continuaron determinando la dinámica dentro del hogar y las leyes que regulaban el empleo doméstico. El estigma asociado actualmente con estas labores se basa en la larga tradición

de desigualdad entre las personas empleadas para el trabajo doméstico y las personas que las emplean, y en las imágenes de las trabajadoras del hogar como mujeres sucias, de piel oscura e inferiores.²²

Pocas relaciones laborales del hogar en Guayaquil son interraciales, en términos estrictos. Tanto las familias como las trabajadoras tienden a encajar en la categoría de mestizas, pues se trata de personas con una ascendencia mixta, indígena, europea y posiblemente africana. Aun así, el estigma de lo que llamo *desigualdad encarnada* es lo suficientemente fuerte como para que la categoría de trabajadora del hogar se describa como una identidad racializada, independientemente de su etnia o su apariencia. Esta racialización hace que la gente se ría de la idea de una trabajadora del hogar blanca, como en el *sketch* que describí al comienzo de este capítulo. El legado del colonialismo y las categorías raciales y de estatus que han evolucionado con el tiempo en América Latina son evidentes (Feliu 2014). La fuerza laboral doméstica urbana en Estados Unidos, por ejemplo, se ha caracterizado por el cambio étnico. Las inmigrantes europeas y las negras nacidas en el país fueron las trabajadoras remuneradas del hogar prototípicas; después de que cada grupo encontró vías para dejar estos puestos, fueron reemplazadas (tras un período de disminución de las tasas de empleo doméstico) por trabajadoras inmigrantes que ocupaban diferentes posiciones en el orden racial que sus predecesoras. En Ecuador, los mismos grupos étnicos –indígenas, afrodescendientes y mestizos– han predominado en el empleo doméstico desde el período colonial, aunque no hay muchos estudios históricos sobre esto. Una gran proporción son migrantes internas del campo a las ciudades, o de las ciudades más pequeñas a las más grandes (Radcliffe 1999).

Las formas particulares de las relaciones según la división de las clases sociales son piezas esenciales del rompecabezas de la explotación de las trabajadoras del hogar en Ecuador, así como lo es la evolución de sus derechos legales. No podemos trazar una línea recta desde las estructuras sociales y económicas coloniales hasta el período contemporáneo, ya que los diferentes sistemas políticos y legales han dejado su huella en el empleo doméstico. En los países sudamericanos, los regímenes liberales poscoloniales institucionalizaron derechos laborales que excluían a las mujeres que trabajaban en casas particulares, lo que configuró la imagen de los

trabajadores hombres como los portadores de dichos beneficios (Pérez y Hutchison 2017). Los ecos del pasado persisten, y las personas empleadoras adoptan la identidad de civilizadoras benevolentes, en una relación laboral que incorpora ideas antiguas de patronazgo y servidumbre.

En versiones previas del Código del Trabajo ecuatoriano,²³ las trabajadoras remuneradas del hogar eran tratadas como una categoría excepcional, con protecciones y derechos inferiores en comparación con los de otras categorías. Hasta la primera década de los años 2000, su salario básico era más bajo, no se regulaban las horas de trabajo y no se les garantizaba ni vacaciones ni indemnizaciones (Blofield 2012, 34). El artículo 262, en la sección del Código del Trabajo correspondiente al empleo doméstico, permitía la explotación de las trabajadoras del hogar, al estipular que cualquier aspecto que no se mencionara en la ley ni fuera tratado en un contrato se regiría por “la costumbre del lugar”. Sin embargo, cuando se redactó una nueva Constitución, en 2008, se garantizó a toda la población trabajadora los mismos derechos, lo que puso al código existente en conflicto con la carta magna.

Durante varios años de la segunda década de los 2000, tiempo que coincide con el período de mi estudio, los legisladores y las legisladoras del Ecuador parecían dispuestos y dispuestas a escribir un nuevo código laboral; pero esto no sucedió. En cambio, el código existente se sometió a una reforma gradual y fragmentada, que incluyó un nuevo artículo que abordaba los derechos de las trabajadoras del hogar. El artículo 269 ahora se encuentra junto a aquellos que describen un conjunto de derechos inferiores para las trabajadoras del hogar y, sin embargo, garantiza a los “empleados domésticos y trabajadores los mismos beneficios que a cualquier otro trabajador en general”. Así, el texto del Código se contradice a sí mismo. Este artículo adicional entró en vigencia en 2012, después de las declaraciones de apoyo a las trabajadoras remuneradas del hogar por parte del presidente Rafael Correa, que iniciaron en 2009, y las subsiguientes inspecciones esporádicas en los hogares de las personas empleadoras para hacer cumplir el pago del salario mínimo y las condiciones para un trabajo digno. En el artículo 269 se dispone una semana laboral de 40 horas y el derecho al salario básico, vacaciones, pago de horas extras y afiliación a la seguridad social, pero no se menciona específicamente otros beneficios, como la licencia por maternidad. No

obstante, a pesar de que se les otorga los mismos derechos y beneficios que en otros empleos, las trabajadoras del hogar siguen siendo vulnerables debido a que la ley no se aplica o tiene un impacto limitado en la informalidad con que se negocian, gestionan y terminan estas relaciones laborales. El tira y afloja entre la “costumbre local”, aún influyente, y las leyes contemporáneas mantiene en el ámbito informal a la mayor parte del empleo del hogar, a pesar de estar sujeto a regulaciones.

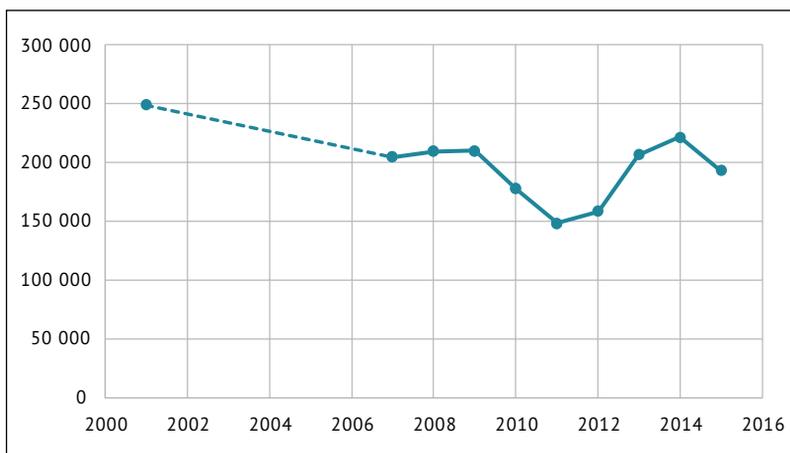
El número de trabajadoras del hogar a tiempo completo ha comenzado a decaer en América Latina. La proporción de mujeres empleadas en casas particulares también ha bajado. En el año 2000, el 19 % de las mujeres dentro de la fuerza laboral, en la región, eran trabajadoras del hogar, con aproximadamente el mismo porcentaje de ecuatorianas en esta categoría. En 2010, dichas trabajadoras constituían el 17,4 % de la fuerza laboral femenina latinoamericana, y esta cifra fue del 14 % en 2016 (OIT 2013; 2016a, 4). En Ecuador también ha habido una disminución general, ya que el porcentaje de trabajadoras del hogar cayó del 18 % en 2001 al 8,4 % en 2013, y a poco menos del 6 % en 2015 (Reyes y Camacho 2001; OIT 2018b; INEC 2016). En 2001, había aproximadamente 249 000 personas dedicadas al trabajo doméstico en el país, y en 2015 eran alrededor de 193 000, según el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) (INEC 2016; OPS 2011). Esto representa una disminución de cerca del 23 % durante una década y media. El número reportado de trabajadoras del hogar rondaba un promedio de 192 000 durante los años 2007-15. De 2009 a 2011, cuando la administración del presidente Correa reivindicó públicamente los derechos laborales de las trabajadoras del hogar, e incluso realizó algunas inspecciones dispersas en casas particulares en Guayaquil, se evidencia una mayor volatilidad en el número de personas registradas en este sector. En este período, la cantidad oficial disminuyó en 62 000, lo que sugiere que la incertidumbre sobre la aplicación de los derechos creó dudas entre las personas empleadoras y las trabajadoras en el momento de hacer acuerdos de empleo (INEC 2016).

Alternativamente, esta caída en las cifras de la población de trabajadoras remuneradas del hogar podría deberse a un subregistro a medida que aumentaba la aplicación de los derechos laborales. También podría reflejar el aumento de los trabajos a tiempo parcial en múltiples hogares,

lo que podría desembocar en que las trabajadoras no reconocieran el trabajo doméstico como su ocupación a tiempo completo. Cualquiera que sea la razón de la caída oficial registrada alrededor de 2010, la población de trabajadoras del hogar recuperó su tamaño anterior alrededor de 2012-13, cuando el gobierno comenzó a prestar menos atención a la difícil situación de este sector (figura 1).

Casi no hay investigaciones académicas sobre las trabajadoras remuneradas del hogar en Ecuador. La literatura sobre este tipo de ocupación en otros lugares presenta dos narrativas, una que se ajusta al Norte Global y otra relacionada con América Latina. Los textos sobre Estados Unidos y Europa cuentan la historia del resurgimiento del empleo doméstico en esos lugares, que comenzó aproximadamente en la década de los ochenta, después de un período de declive. Desde la academia se sostiene que las tareas de reproducción social involucran cada vez más a las trabajadoras remuneradas del hogar en el Norte Global (Bakker 2007; Ehrenreich y Hochschild 2002; Gregson y Lowe 1994; Kofman 2012; Milkman, Reese y Roth 1998; Sassen 2001). Esta narrativa no refleja las tendencias en América Latina, donde el empleo doméstico,

Figura 1. Cambios en la población de trabajadoras remuneradas del hogar, 2001-2015



Fuente: INEC.

Nota: la línea punteada representa el cambio entre 2001 y 2007.

generalizado en los períodos colonial y poscolonial, ha continuado a lo largo de los años, transformándose de una servidumbre sin paga a un trabajo asalariado (Goldstein 2003). En América Latina no ha habido un resurgimiento, el trabajo remunerado del hogar ha sido un componente constante de la vida hogareña para quienes pueden permitírselo, especialmente en las ciudades. Sin embargo, desde el año 2000, el número de trabajadoras del hogar aumentó en el Norte Global²⁴ y, en general, disminuyó en Ecuador y América Latina.

¿Cómo se explican estas tendencias opuestas? El trabajo remunerado del hogar en Estados Unidos y otros países desarrollados creció debido a la intensificación del trabajo a tiempo completo de las mujeres de clase media y alta, el aumento de la desigualdad de clase y un mayor número de mujeres inmigrantes dispuestas a hacer esta labor, especialmente en las ciudades más grandes (Milkman, Reese y Roth 1998; Sassen 2001). Mientras tanto, en América Latina, la subida de los niveles de educación y la expansión del sector de servicios significaron que las mujeres pudieran aspirar a trabajos menos estigmatizados (si no mejor remunerados) que el empleo del hogar; especialmente, ellas evitaron el trabajo doméstico *puertas adentro*.²⁵ La herencia ocupacional, según la cual las hijas siguen a sus madres en cuanto al trabajo del hogar, también parece ser menos común hoy en día, aunque no hay estadísticas disponibles al respecto. Además, el poder adquisitivo de los hogares de clase media disminuyó en muchos países en las últimas décadas, lo que condujo a una fuerte contracción de los puestos disponibles de trabajo del hogar a tiempo completo, a pesar del crecimiento general de la población de mujeres trabajadoras en la región (OIT 2016a, 4). Por lo tanto, una proporción mayor de las trabajadoras remuneradas del hogar hoy, en comparación con el pasado, laboran a tiempo parcial, lo que a veces no se cuenta en las encuestas, o en ellas no se considera el trabajo del hogar como ocupación.

Vale la pena repetir otra diferencia con el Norte Global. Al igual que en los tres países más grandes de América Latina (Brasil, México y Colombia), las trabajadoras del hogar en Ecuador y la mayoría de los demás países latinoamericanos son mucho más propensas a ser migrantes internas que internacionales.²⁶ La literatura académica en la que se asume que son inmigrantes internacionales no puede aplicarse a estos casos sin

escrutinio. La mayoría de los estudios que surgen del Norte Global se centran en las trabajadoras del hogar que son migrantes internacionales. Visto en el contexto de la investigación existente, el caso del Ecuador puede ayudar a separar analíticamente la explotación inherente al empleo del hogar de la situación específica de las trabajadoras inmigrantes.

Objetivos del libro

Mi libro difiere de otras investigaciones recientes sobre el trabajo del hogar principalmente en tres aspectos. Primero, describo la reproducción social como el punto clave de la explotación y la potencial resistencia de las trabajadoras del hogar. Segundo, insisto en la importancia del contexto urbano informal del empleo. Tercero, me enfoco en la clase social además de, y más que, en la raza y el género, de los que se habla comúnmente; no sostengo que la clase social es el aspecto más importante del trabajo remunerado del hogar, pero sí el menos explorado en investigaciones recientes sobre el tema. Siguiendo el ejemplo de la comunidad académica latinoamericana, considero las relaciones entre clases en el empleo doméstico como un tipo de relación laboral arraigada, aunque no idéntica, a las formaciones sociales coloniales. Al combinar estas tres perspectivas –volver a la reproducción social, traer la informalidad a la discusión y destacar la clase social– descubro cómo y por qué el empleo del hogar latinoamericano subyuga a las trabajadoras y se resiste al cambio.

Si bien mi objetivo es desvelar patrones generales y proponer soluciones a los dilemas de las trabajadoras que podrían aplicarse en otros lugares, este libro se basa en un momento y lugar específicos: Guayaquil, Ecuador (aunque incluyo datos de otras localidades), entre los años 2010 y 2018. Las trabajadoras y los trabajadores experimentan los mercados laborales de salarios bajos y las condiciones de trabajo como fenómenos locales –aunque estos sean moldeados por economías conectadas globalmente a nivel macro–, y, por lo tanto, estos deben ser examinados prestando atención al ámbito local. La geografía urbana, los patrones y la prevalencia de la migración interna, el trabajo familiar no remunerado y las alternativas de empleo influyen en las decisiones de trabajadoras y empleadores. Mi experiencia realizando

investigaciones en Ecuador y sobre Ecuador, desde 1999, me permite proporcionar un retrato en profundidad del trabajo remunerado del hogar, basado en el conocimiento de este contexto local.

Es sorprendente que Ecuador haya sido básicamente ignorado en los estudios existentes sobre el empleo del hogar, aun cuando tiene características similares a las de otros países latinoamericanos. Estas propiedades incluyen una historia colonial del servicio doméstico, una gran proporción de la fuerza laboral que trabaja en la economía informal y altas tasas de urbanización por la migración interna. También, el régimen político que se autodenominó de izquierda y que gobernó durante el período del estudio, lo convierte en un caso teóricamente interesante para examinar los derechos laborales. En última instancia, parece que la retórica socialista de ese gobierno no cambió las realidades de las trabajadoras del hogar, que laboraban en condiciones similares a las de los países vecinos, Colombia y Perú, donde gobernaban políticos conservadores. Para el análisis de este caso, deseo centrar la atención en los aspectos subestudiados: el mercado laboral local de oferta y demanda, el cuerpo y lo corporal, el ámbito urbano, el empleo informal y el trabajo del hogar no remunerado.

Retomando la relación entre reproducción y producción, y la economía política del trabajo doméstico (pagado o no), considero que esta ocupación en América Latina es una versión modificada de la forma precapitalista del trabajo, arraigada en el colonialismo, la cual continúa bajo el modo capitalista de producción. De acuerdo con el teórico social peruano Aníbal Quijano (2000, 344), el eurocentrismo moderno de América Latina está basado en la persistencia de las categorías coloniales de “inferior y superior, irracional y racional, primitivo y civilizado”, distinciones que se cristalizan en la relación laboral del trabajo del hogar. La servidumbre perdura como parte de las sociedades de Latinoamérica, pero ahora se labora por un salario y dentro de un capitalismo moderno (348). El control del trabajo, junto con las jerarquías raciales, son las principales formas de poder en América Latina. Quijano llamó a los sistemas interconectados de dominación y clasificación “la colonialidad del poder”, que “se manifiesta a diario para las trabajadoras del hogar tanto en el ámbito privado como en el público” (Bernardino-Costa 2011, 36).

El mayor cambio en esta relación laboral a lo largo del tiempo es que se ha pasado de la servidumbre en especie, o esclavitud, al trabajo remunerado. El trabajo del hogar ejemplifica la teoría de Karl Polanyi ([1944] 2001) de las relaciones sociales y económicas precapitalistas que están integradas en el capitalismo moderno, tanto en la reproducción como en la producción. Como escribe Quijano (2000, 363, 372), una trayectoria lineal desde el precapitalismo al capitalismo no se ajusta a las experiencias del Tercer Mundo, y quienes no pertenecen al proletariado asalariado a menudo quedan excluidos de las luchas de la clase trabajadora. Un enfoque en la reproducción social en América Latina muestra cómo el trabajo remunerado del hogar hace posible el trabajo asalariado de las personas empleadas fuera de este espacio, especialmente las mujeres, y, por lo tanto, sostiene el modo de producción capitalista. Sin embargo, el trabajo doméstico se organiza de manera informal, a pesar de depender de un empleador: no es un encuentro típico entre capital y trabajo.

Esta forma laboral está envuelta en el estigma, la racialización, la servidumbre, el parentesco falso (“ella es como parte de la familia”) y relaciones de clase desiguales, enraizados en la conquista y colonización de España y la posterior evolución de estructuras legales, sociales y económicas. La historicidad de las relaciones de empleo del hogar actuales no significa que este trabajo exista fuera de la modernidad o que sea innecesario en el mundo moderno; pero, en comparación con otras ocupaciones, tiene una relación inusual con el capital, es difícil de regular debido a su informalidad y está envuelto en sistemas de dominación de clase. Estos aspectos únicos del trabajo doméstico requerirían nuevas teorías y nuevas formas de organización y defensa de los derechos de las trabajadoras. Sugiero criticar la jerarquía de producción/reproducción sin decir, como hacen algunas economistas políticas feministas, que estos son esencialmente los mismos tipos de procesos (Ferguson 2008).

Preguntas de investigación

Tomando en cuenta los antecedentes presentados, y con el objetivo de hacer una contribución intelectual, a la vez que colaborar con quienes defienden a las trabajadoras del hogar, para producir evidencia empírica que puedan usar en su lucha, dos preguntas guían este libro:

1. ¿Qué hace que la explotación en el trabajo remunerado del hogar sea única en comparación con otros empleos? En otras palabras, ¿por qué es un trabajo tan malo?
2. ¿Con qué estrategias se podría mejorar las condiciones laborales o crear vías para dejar el trabajo del hogar?

Para responder estas cuestiones, utilizo una variedad de métodos de investigación, con énfasis en las condiciones de las trabajadoras del hogar que no han recibido mucha atención. No pretendo argumentar que sé exactamente cómo buscar justicia y dignidad para las trabajadoras del hogar, sin embargo, la evidencia de la investigación colaborativa que realicé pone en primer plano las perspectivas de las propias trabajadoras y sugiere nuevas estrategias o apoya las utilizadas por sus defensoras y defensoras.

A diferencia de muchas y muchos que han propuesto políticas universales para mejorar la vida de las trabajadoras remuneradas del hogar, quiero cambiar el proceso analítico comenzando por lo local. Además, me baso en los conceptos que han surgido en entornos culturales similares, en lugar de disparejos. Al responder mis preguntas de investigación, enfatizo en el contexto local y la utilidad, incluso la necesidad, de construir sobre teorías e investigaciones de América Latina.²⁷ En las páginas anteriores, he planteado algunas deficiencias que surgen al aplicar las teorías generadas a partir de los datos recopilados en Estados Unidos y Europa al caso de América Latina. En esta línea, me apoyo mucho más en el trabajo de académicos y académicas que teorizan sobre las realidades latinoamericanas. Gran parte de este trabajo es reciente, y solo está disponible en español y portugués, lo que quizás explica por qué estas contribuciones no han recibido el debido reconocimiento y exposición en la literatura en inglés sobre el trabajo del hogar.

Mi enfoque consiste en trabajar, aprender e investigar los problemas sugeridos por las activistas de la primera línea de la organización de las trabajadoras del hogar en Ecuador. A ellas les debo, en gran parte, el nuevo conocimiento acumulado a lo largo del camino. Los datos presentados en el capítulo 3, sobre la seguridad social y otros beneficios y condiciones de trabajo, y en el capítulo 4, sobre las trayectorias del mercado laboral de las mujeres, los recopilamos utilizando la metodología de investigación de acción participativa (PAR, por sus siglas en inglés). Con este enfoque, la academia colabora con la comunidad —en este caso, activistas, defensoras y defensores de las trabajadoras del hogar—, para diseñar estudios que aborden necesidades concretas (Ampudia 2016; Brydon-Miller 1997; León 2013; McTaggart 1998; Whyte 1989).

A principios de 2014, trabajé con los miembros de la Asociación de Trabajadoras Remuneradas del Hogar (ATRH) del Ecuador, con asistencia técnica de la fundación que la apoyaba. La ATRH se encuentra en Guayaquil y es la organización pionera en los derechos de las trabajadoras del hogar en el país. Aunque otros organismos locales las han ayudado, hay muy pocos que se concentran en este tipo de trabajo.²⁸ Anteriormente, había realizado investigaciones con las integrantes de la ATRH y en su espacio, pero los nuevos proyectos en los que nos embarcamos representaron una colaboración más profunda y recíproca. Juntas decidimos las preguntas de investigación que les proporcionarían los datos que necesitaban para abogar por las trabajadoras, y juntas diseñamos los instrumentos de investigación (encuestas, guías de entrevistas), así como estrategias para identificar y reclutar participantes. En el proceso, aprendí sobre lo que les importaba y sobre su estilo de divulgación, y ellas aprendieron sobre los principios y técnicas de investigación social. Produjimos informes en español orientados a llamar la atención de agencias gubernamentales y organizaciones no gubernamentales (ONG), y pude usar los datos y el análisis en publicaciones académicas. La metodología PAR parece ser adecuada para este tema, ya que las poblaciones de trabajadoras del hogar pueden ser difíciles de alcanzar y las organizaciones necesitan datos sólidos que vayan más allá de los testimonios y anécdotas que a menudo presentan a financiadores y funcionarios gubernamentales. A

pesar de esta lógica, para la mayoría de investigaciones sobre el trabajo doméstico no se utiliza PAR.

En los capítulos siguientes, comienzo con el ideal abstracto de lo que una trabajadora debería ser (capítulo 1) y avanzo, en círculos cada vez más amplios, con trabajadoras reales en el centro: arranco con el papel de los cuerpos y lo corporal en el trabajo en casas particulares (capítulo 2), luego topo las condiciones de estas trabajadoras en Guayaquil (capítulo 3), más adelante presento las trayectorias laborales de las mujeres en diferentes ciudades (capítulo 4) y, finalmente, trato su organización colectiva a nivel nacional (capítulo 5). Al mantener las experiencias de las trabajadoras como foco de este análisis, destaco los principios que guían sus comportamientos y decisiones, que, en sus propias palabras, son *lucha, trabajo y sacrificio*. Estos términos resumen el compromiso de las mujeres de mantenerse a sí mismas y a sus familias, y su búsqueda de dignidad.

Capítulo 1

En busca de la trabajadora ideal

El boca a boca es la forma más común de encuentro entre las trabajadoras del hogar y quienes las emplean (García López 2012; Pereyra 2015; Toledo González 2013; Moreno Zúñiga 2013). Las recomendaciones se mueven en ambas direcciones: las personas empleadoras prefieren tener una trabajadora referida por alguien que conocen, y las trabajadoras quieren tener alguna garantía de que el empleador o la empleadora será “bueno” o “buena”. Pero, no todas las personas involucradas en este intercambio tienen amplias redes sociales donde se puedan dar estas sugerencias.

Otra posibilidad es la sección de anuncios clasificados del periódico local, al que ahora se puede acceder en línea. Quienes requieren servicios domésticos pueden colocar avisos directamente, y también lo pueden hacer las agencias que juntan a empleadores y trabajadores, y que, generalmente, cobran a los primeros por este servicio. Aunque esta última modalidad es menos común, revela algo sobre los puestos disponibles y lo que se busca en una trabajadora. Los anuncios clasificados “tienen que ser lo suficientemente específicos como para evitar que ambas partes pierdan su tiempo, y lo suficientemente concisos, para que sean asequibles [...] así que cada palabra cuenta” (Humez, Humez y Flynn 2010). Estos avisos tienen un estilo y formato reconocibles; debido a su corta extensión, reducen las ideas a su esencia. Descubrí que el lenguaje utilizado para describir a la trabajadora ideal en los anuncios se corresponde con el que se usa de boca en boca, como se describe en una investigación sobre Argentina (Canevaro 2008).

¿Quién es la trabajadora ideal? Exploro esta pregunta con base en el análisis de más de 1000 anuncios clasificados de dos años diferentes en la segunda década de los 2000. Estos aparecieron en *El Universo*, que es el principal periódico de Guayaquil y el diario con mayor circulación a nivel nacional. Utilizando estos anuncios de “se busca” para diseccionar la imagen de la trabajadora ideal, en este capítulo presento el punto de vista de posibles empleadores y agencias de empleo que actúan como intermediarias. El resto del libro se centra en las trabajadoras del hogar y sus perspectivas. Pero en el proceso de contratación, la visión de quienes ofrecen el empleo es más importante que las ideas de las trabajadoras sobre lo que es un buen empleado. Aquí sostengo que la trabajadora del hogar ideal tiene un conjunto específico de características personales (edad, habilidades, etc.).¹ Sin embargo, la disminución del número de anuncios a lo largo del tiempo se correlaciona con la reducción de la fuerza laboral nacional de trabajadoras remuneradas del hogar, lo que puede significar que la población empleadora no puede permitirse el lujo de ser tan exigente como antes. Si bien los términos abiertamente degradantes y los salarios ilegalmente bajos han desaparecido de los avisos, no debemos suponer que las condiciones de trabajo han mejorado. De hecho, la información que presento en los capítulos posteriores confirma que, si bien el lenguaje utilizado públicamente para referirse al trabajo del hogar puede haber cambiado, el comportamiento al contratar y manejar a las trabajadoras se mantiene bastante igual.

Las imágenes tanto de la trabajadora ideal como del acuerdo ideal de empleo, comunicadas a través de los anuncios, ilustran los tres temas principales de este libro: la reproducción social, la informalidad y las relaciones de clase. El trabajo remunerado del hogar, como otras formas de reproducción social, replican estereotipos sobre los roles de género e involucran tareas y cualidades que connotan la femineidad. Las suposiciones de género relacionadas con la reproducción social aparecen en los clasificados, donde casi siempre se describe a la trabajadora deseada como: cocinera, niñera, empleada doméstica. Los acuerdos laborales, incluidos los que comienzan por un anuncio en *El Universo*, generalmente son informales y escapan a la legislación laboral. Las relaciones de clase con respecto al empleo del hogar contemporáneo a veces también son visibles en el texto de los avisos de la ayuda solicitada. Algunos se refieren explícitamente al

alto estatus de la familia empleadora (con términos como “familia importante”) y otros lo hacen indirectamente; por ejemplo, se menciona el lugar de residencia (casi siempre, los barrios de clase alta o media de Guayaquil, incluidos los conjuntos cerrados exclusivos). Las relaciones de clase del empleo del hogar, arraigadas en estructuras socioeconómicas coloniales y precapitalistas, también se evidencian en las referencias al *trato* hacia la trabajadora por parte de quien da el empleo. Que se enfatice en el trato personal, en lugar del pago y los beneficios, nos recuerda las relaciones de patronazgo basadas en conexiones personales en lugar de leyes laborales (Pérez y Canevaro 2016). Incluso hoy, la emoción, el cuidado, el respeto y el honor cobran gran importancia en el trabajo remunerado del hogar. A veces las trabajadoras deciden no exigir más porque “al menos el jefe es bueno conmigo” (Vervecken 2013).

Contexto histórico

Durante el período cubierto por mi investigación (2010-18), los grupos defensores de las trabajadoras del hogar y (a veces) las agencias gubernamentales promovieron la formalización de este trabajo, para garantizar el salario mínimo y los beneficios legales, como la afiliación a la seguridad social. Un análisis de los anuncios en dos momentos diferentes permite ver si reflejan este impulso para que se formalice el empleo doméstico. A medida que pasa el tiempo, ¿hay más personas empleadoras que prometen acuerdos laborales formales a las trabajadoras del hogar, como exige la ley? ¿Las ideas sobre el trato y el género son constantes? La realidad es más compleja. Veo menos anuncios en la muestra de periódicos más reciente, lo que podría indicar que la informalidad ha aumentado, que hay menos trabajadoras en general, que se ha pasado a métodos menos oficiales para buscar trabajadoras, o que los periódicos y sus sitios web ya no son las fuentes preferidas de información. Las menciones específicas del trato disminuyen, y términos más neutrales reemplazan a los que resaltaban el género, lo que significaría (al menos superficialmente) una ruptura con las ideas tradicionales sobre el servicio doméstico. En los textos de los anuncios, aparece otra tendencia histórica sobre los arreglos puertas afuera y de medio tiempo.²

Para tener una idea de cómo cambió el contenido de los anuncios clasificados mediante los cuales se busca trabajadoras del hogar, recopilé aquellos publicados en el diario *El Universo* de dos años: 2010 y 2016.³ Estas fechas corresponden a un contexto social, económico y a coyunturas políticas particulares que vale la pena mencionar. Rafael Correa Delgado fue elegido presidente en 2007 y esto marcó el comienzo de una nueva era de un discurso político que era populista, inclusivo y teñido de jerga y cosmovisiones socialistas. Uno de los eslóganes de su gobierno, “La patria ya es de todos”, promovió la idea de que los grupos anteriormente marginados (personas de color, pobres, mujeres) ahora podrían participar más activamente en los asuntos de la nación, a través de la llamada Revolución Ciudadana. Para 2010, el nuevo gobierno había ampliado sustancialmente los programas sociales y la burocracia, valiéndose, sobre todo, de la bonanza del petróleo.

Una campaña política apuntó al cambio de percepción del trabajo remunerado del hogar y al mejoramiento de las condiciones laborales de este sector. En esos momentos, yo veía furgonetas del gobierno por las calles de Guayaquil, envueltas con fotos de alta calidad de mujeres realizando trabajo doméstico. Las imágenes estaban adornadas con el eslogan que comunicaba que la administración de Correa apoyaba el “Trabajo doméstico digno” (OIT 2014a). La situación en 2016 era diferente. El último período del presidente Correa terminó con las elecciones de 2017, y las campañas acerca del trabajo del hogar desaparecieron.⁴ El gasto gubernamental había sobrepasado los límites de su capacidad, el auge del petróleo decayó y la gente que trabajaba en el sector del empleo público muchas veces estuvo sin pago por meses.⁵ Un terremoto de 7,8 puntos de magnitud golpeó la Costa del Ecuador en abril de 2016, lo que intensificó los problemas de las provincias de esta región, de donde provienen muchas trabajadoras del hogar: Esmeraldas, Los Ríos, Manabí y Guayas. Los avisos publicitarios de esos momentos me permiten evaluar si la retórica protrabajadora del hogar y los movimientos esporádicos hacia la formalización de este tipo de empleo se manifiestan en la forma en que las personas empleadoras expresaron sus preferencias de contratación.

Anuncios clasificados

En las publicaciones sobre el trabajo del hogar en América Latina casi nunca se mencionan los anuncios clasificados.⁶ Asimismo, en los estudios de otras regiones también se tiende a pasarlos por alto. Un libro sobre el trabajo remunerado del hogar en Gran Bretaña comienza con extractos de este tipo de avisos, pero no se los analiza en profundidad (Gregson y Lowe 1994). Aunque el crecimiento del internet ha reducido la cantidad de clasificados en los periódicos impresos de todo el mundo, y estos textos rara vez son objeto de investigaciones sociológicas, existen precedentes para estudiarlos.

El lenguaje utilizado en los anuncios clasificados está bastante estandarizado y se caracteriza por la repetición de fórmulas más que por la creatividad (Bruthiaux 1994, ix). Esta falta de variaciones significa que los cambios observables en el lenguaje de ciertos tipos de avisos son significativos, y no solo la evidencia de una redacción idiosincrática por parte del departamento editorial. Resulta razonable preguntarnos si las palabras y frases más comunes son sugeridas o impuestas por el personal del periódico que recibe el contenido publicitario de la clientela (en este caso, personas particulares o agencias). Sin embargo, en un experimento realizado en Estados Unidos, la gente de los periódicos no modificó los anuncios que el investigador escribió con un lenguaje inusual a propósito (184-85); un gerente de *El Universo* que entrevisté confirmó que seguían la misma política.

Si “los anuncios clasificados contienen un gran porcentaje de las vacantes en los mercados laborales locales” es una pregunta empírica (Walsh, Johnson y Sugarman 1975, 9) que no pretendo responder aquí.⁷ En un estudio de dos ciudades de Estados Unidos, se encontró que “un pequeño número de empleadores representaba un número desproporcionado de los anuncios de búsqueda de empleados” (27). Si bien esto puede parecer menos probable para el trabajo del hogar, pues cada hogar es un empleador, podría ser el caso si la mayoría de anuncios fueran colocados por agencias. Y los avisos publicados pueden no representar todas las vacantes que estas agencias están tratando de llenar.⁸ Por lo tanto, en lugar de analizar estos textos para entender los procesos de contratación en general, o el mercado local del trabajo del hogar, me concentro en cómo los

anuncios describen a la trabajadora ideal. Entrevisté a dos propietarias de agencias de empleo en Guayaquil, en 2018, quienes me dijeron que no se anunciaban en los periódicos, sino en internet y de boca en boca. Ambas coincidieron en que la mayoría de los acuerdos de empleo del hogar se realizan sin la ayuda de agencias. Las propietarias de estas empresas señalaron que los avisos especialmente atractivos mencionarían, por ejemplo, familias empleadoras extranjeras (que se piensa que pagan más) o familias pequeñas, y este tipo de publicidad es colocada generalmente por agencias. Las representantes describieron a la trabajadora ideal de la misma manera que aparece en los anuncios y confirmaron que seleccionaron a las trabajadoras según los requisitos de edad, origen y apariencia puestos por las personas empleadoras.⁹

Volumen de anuncios

El hallazgo más sorprendente al comparar los anuncios de 2010 y 2016 es la disminución sustancial en la cantidad. La muestra de 2010 tuvo 795 avisos de empleo doméstico, y la de 2016, 256, es decir que hubo una reducción del 68 %. También hubo un cambio en quién colocó los anuncios. En el grupo más reciente, el 19 % afirmó explícitamente que representaban a las agencias de empleo, en comparación con solo un puñado en 2010. Sin embargo, dada la repetición de ciertos textos cuidadosamente elaborados y extremadamente atractivos, sospecho que algunos avisos pueden haber sido colocados por las agencias, a pesar de no explicitarlo. Parece poco probable que un empleador o empleadora publique el mismo anuncio casi todas las semanas durante todo un año: es posible que estos avisos repetidos provengan de agencias. Los textos que parecen ser de agencias también aumentaron entre las muestras de 2010 y 2016.

¿Por qué hay menos anuncios en 2016? Algunas explicaciones parecen concordar con la situación. En Ecuador y América Latina, el número de trabajadoras del hogar, en este período, también disminuyó, como mencioné en la introducción. Si simplemente hay menos casos de este tipo de empleo, la baja de la actividad se reflejaría en los anuncios clasificados. También puede haber una conexión con el

tipo de acuerdo de empleo. Sabemos que, en toda Latinoamérica, la modalidad de trabajo puertas adentro ahora es menos común que en el pasado (Brites 2013; OIT 2016a). Quizás quienes requieren una trabajadora a tiempo completo recurren a todos los medios posibles para encontrarla, pero no hacen lo mismo cuando se trata de una trabajadora a tiempo parcial. La primera se convertirá en parte del hogar, posiblemente durante muchos años, lo que requerirá una búsqueda más exhaustiva. Por su parte, el trabajo a tiempo parcial, diario o por horas puede implicar un proceso de contratación particularmente informal. Ya que quienes contratan a trabajadoras a tiempo parcial no suelen afiliarlas al seguro social ni pagarles el salario mínimo, es consecuente que eviten los anuncios en prensa.¹⁰ Esta informalidad explicaría la reducción del número de clasificados para contrataciones de trabajadoras del hogar.

Al conversar con un ejecutivo de un periódico confirmé que los avisos de todas las categorías se habían reducido durante el período de mi estudio. Esta persona supuso que esto se puede deber a que ahora existen otras formas de anunciarse, más informales, por internet, además de una reducción real de los trabajos disponibles.¹¹ El sector del empleo doméstico se ha contraído más dramáticamente que cualquier otra ocupación, según este ejecutivo. Aunque *El Universo* tiene la circulación más amplia del país —con un promedio de impresión de 50 000 ejemplares al día—, los periódicos están perdiendo lectores en todas partes.

La contracción de la cantidad de consumidores, o la disminución del valor asignado a los periódicos como fuentes de información con el auge de internet y las redes sociales, pueden provocar que haya menos anuncios, incluso cuando estos se publican digitalmente y en la edición impresa.

Lo que buscan las personas empleadoras

¿Cómo se refieren las personas empleadoras y las agencias al puesto para el que están contratando? ¿Y por qué esto es importante? Las organizaciones y los grupos defensores de las trabajadoras remuneradas del hogar a menudo rechazan algunas de las formas más comunes de referirse a esta ocupación, incluidas “empleada” y “empleada doméstica”. Las

miembros de la ATRH dicen que no quieren ser llamadas “domésticas”, ya que esto implica que están domesticadas, como animales obedientes. Han insistido en el título largo pero exacto de “trabajadora remunerada del hogar” y han surgido esfuerzos similares para actualizar y dignificar los términos utilizados para nombrar a las trabajadoras en países como Bolivia y Perú. En la conversación cotidiana, se utiliza una variedad de palabras, algunas de las cuales socavan simbólicamente el estatus laboral de las trabajadoras del hogar.

Los términos utilizados en los anuncios analizados son similares en ambos períodos de tiempo considerados. En la mayoría de avisos, independientemente del año, se buscaba una niñera, cocinera o “empleada doméstica”. Sin embargo, encontré mayor variedad en el lenguaje de los anuncios de 2010. Las expresiones de 2016 reflejan cambios recientes, pues se refieren a trabajadoras en lugar de sirvientas. Por ejemplo, la población ecuatoriana de clase media y alta comúnmente llama a las trabajadoras del hogar “muchachas”; esta palabra se utilizó en 46 anuncios de 2010 y solo uno de 2016. El uso de “asistente doméstica”, con un tono más profesional, se triplicó entre 2010 y 2016, y ahora se encuentra en el 12 % de los avisos. El eclipse de la degradante “muchacha” por términos como “empleada doméstica” o “asistente doméstica” puede estar relacionado con la concientización por parte de las organizaciones y agencias gubernamentales, y puede indicar un nuevo conocimiento de las personas empleadoras y corredoras de empleo de los intentos por formalizar este tipo de trabajo. Por supuesto, que se recurra a una terminología nueva y más respetuosa para buscar ayuda doméstica puede no traducirse –y argumento que no lo hace– en mejores condiciones laborales. El género también se especifica de manera rutinaria en los anuncios para este y otros tipos de empleo. Esta discriminación se afianza por las reglas de la gramática española, que requieren que a los sustantivos (como el tipo de trabajador) se les asigne un género.¹²

Casi siempre se busca trabajadoras del hogar, pero ¿se prefieren jóvenes o mayores? Aunque a veces son más jóvenes que la edad mínima legal para trabajar, 15 años, en los anuncios clasificados analizados nadie expresa explícitamente esta característica. Sin embargo, suelen ser bastante específicos sobre la edad requerida. El código laboral del Ecuador protege contra la discriminación por edad en el pago, pero no en la

contratación, por lo que es perfectamente legal excluir a las personas de los trabajos en función de su edad.

En 2010, en el 14 % de los anuncios de mi muestra se mencionó una edad o rango de edad específicos. En 2016, este dato se incluyó en el 41 % de los casos. Es un gran aumento que muestra que el grupo empleador se vuelve más específico sobre la edad de la trabajadora que se busca, incluso cuando los tipos de puestos no cambiaron mucho entre el período anterior y el posterior. De los anuncios de 2010 donde se indica este dato, en el 69 % se dio una edad máxima que se consideraría, y en 2016, se hizo esto en el 75 % de las publicaciones. Otros avisos no explicitan un límite de edad, pero insinúan una preferencia, al usar la palabra “joven”, por ejemplo. La proporción de anuncios donde se incluyó una edad mínima pero no se dio un máximo (por ejemplo, “25 y más”) fue del 15 % en 2010, y esta cifra cayó al 2 % en 2016. Por lo tanto, con el tiempo, los anuncios se focalizaron más en la edad y fueron más propensos a enunciar un máximo. Las propietarias de agencias confirmaron en entrevistas que tanto ellas como su clientela utilizaron un rango de edad ideal para reclutar para puestos específicos.

El rango de edad preferido cambió con el tiempo. En la muestra de 2016 es común que se requiera específicamente trabajadoras más jóvenes. En 2010, en el 40 % de los anuncios se buscaba a una trabajadora menor de 30 años; seis años después, este porcentaje fue de 65 %. La cantidad de avisos que especifican una preferencia por trabajadoras mayores de 30 años fue relativamente estable, con un 21 % en 2010 y 23 % en 2016. En cuanto a los intervalos que se superponen a las categorías de menores de 30 y mayores de 30 (trabajos para mujeres de entre 25 y 40 años), fueron tres veces más frecuentes en 2010 que en 2016. La conclusión es que, en 2016, en los anuncios clasificados que buscaban trabajadoras del hogar había mucha más probabilidad de que se mencionara un rango de edad preciso; y aquellos en los cuales se hizo esto favorecieron a las más jóvenes, siendo cada vez más explícitos acerca de sus preferencias. En 2016, era más frecuente que se indicara la edad, dando prioridad a las trabajadoras más jóvenes.¹³ Este no es el único tipo de trabajo en el cual se valora la juventud; en anuncios clasificados a lo largo de América Latina, el grupo etario más solicitado es de 18 a 35 años (Benavides Passos 2010).

¿Cómo se explica la proporción más grande de anuncios recientes (comparada con los anuncios anteriores) que buscan trabajadoras más jóvenes? En parte se podría relacionar con los cambios en la terminología mencionados arriba. Si “muchacha”, que implica juventud, ha dejado de ser una forma aceptable de referirse a las trabajadoras del hogar, entonces una persona o agencia que publica un anuncio puede escoger un término más formal, como “empleada doméstica”, y mencionar el rango preferido de edad. Las trabajadoras más jóvenes son más cotizadas por muchas razones: se consideran más fuertes físicamente, más fáciles de entrenar, menos propensas a tener responsabilidades familiares (esposos o hijos que pudieran interferir con sus horas de trabajo). Esta predilección generalizada por las trabajadoras más jóvenes, sin embargo, no explica el aumento de las menciones de este requisito con el paso del tiempo. Puede ser que quienes requieren los servicios se estén volviendo más explícitos en cuanto a sus prioridades: ahora es más probable que especifiquen la edad en los anuncios. No obstante, a medida que la población de trabajadoras del hogar se reduce, puede que estas solicitudes no se cumplan. Puede haber una brecha entre las trabajadoras ideales, tal como se describen en los avisos, y las que efectivamente son contratadas.

Las defensoras de las trabajadoras del hogar y las extrabajadoras con quienes hablé expresaron que se prefería a las mujeres provenientes del campo, porque se las ve más trabajadoras, ingenuas y sumisas. Por esta razón, codifiqué los anuncios según las referencias a los orígenes geográficos de las trabajadoras potenciales. Encontré que una proporción similar, en 2010 y 2016, reflejaba una predilección por trabajadoras de una ubicación geográfica específica (generalmente, zonas rurales). Sin embargo, las publicaciones de 2010 fueron más específicas, con una variedad más amplia de preferencias; por ejemplo, se solicita una cocinera de la provincia de Manabí. El estereotipo de que la cocina de esta región es sabrosa y abundante hace que esta especificación no sea sorprendente.¹⁴ La migración interna ha sido parte de la historia del empleo doméstico en Ecuador (Radcliffe 1999) y en otros países latinoamericanos, pero el ideal de una trabajadora “del campo” o “de provincias” (las más rurales fuera de Guayaquil) puede estar más relacionado con la demanda que con la oferta. En Perú, las migrantes internas representan un porcentaje decreciente de trabajadoras del hogar (Defensoría del Pueblo

2013), y el mismo patrón se puede estar desarrollando en Ecuador. Por supuesto, esta fuerza laboral criada en zonas rurales debe existir para que se la contrate, pero las razones por las que se prefiere se derivan del estereotipo de las mujeres rurales como culturalmente inferiores, dóciles y sin educación. Dichas trabajadoras serían más fáciles de dominar o, en un marco caritativo pero condescendiente, de “civilizar” y “mejorar”, a través de la relación laboral (Cumes 2014).

Acuerdos de empleo

El trabajo remunerado del hogar generalmente toma una de tres formas: las trabajadoras a tiempo completo viven con quien las emplea (acuerdo llamado puertas adentro), viven separadas de la familia empleadora (puertas afuera), o viven por separado y trabajan a tiempo parcial, día a día o por horas.¹⁵ Las trabajadoras del hogar a tiempo parcial pueden laborar para varias personas: no sabemos cuántas trabajadoras hacen esto, pero es bastante común para algunos esquemas de seguridad social, incluidos los de Ecuador, acomodar contribuciones proporcionales de múltiples empleadores. La tendencia en América Latina, al menos durante la última década, ha sido hacia menos acuerdos puertas adentro y más puertas afuera y a tiempo parcial (Brites 2013; OIT 2016a; Valenzuela y Sanches 2012). Aunque no existen datos sobre esta cuestión en Ecuador, aparte del número decreciente de trabajadoras a tiempo completo, ciertamente se hacen menos acuerdos puertas adentro que en el pasado. Es posible que la disminución significativa en el número de anuncios clasificados esté relacionada con esta tendencia. ¿Por qué tomarse la molestia de sacar una publicación si solo se busca a alguien que trabaje un día a la semana? Si esta persona pasará mucho menos tiempo en el hogar, por qué realizar una búsqueda exhaustiva. Entrevistas con agencias de empleo que ubican a trabajadoras del hogar confirmaron esta explicación: la mayoría de las personas que las contrataron estaban buscando trabajadoras a tiempo completo y puertas adentro. Casi todas estas empresas cobran cientos de dólares para colocar a una trabajadora, por lo que su clientela, además, suele tener ingresos más altos que otras personas empleadoras.

¿Los anuncios clasificados reflejan cambios en el tipo de acuerdos de empleo en Guayaquil? Sí, hay evidencia de ello, ya que las ofertas que buscan explícitamente que una trabajadora viva en la casa de la familia empleadora disminuyeron del 66 % en 2010 al 50 % en 2016. Pero no es que los requerimientos de servicios puertas adentro y puertas afuera se hayan intercambiado. El vacío creado por la disminución de los empleos puertas adentro no se llenó con los puestos puertas afuera, que también disminuyeron a la mitad (del 10 % en 2010 al 5 % en 2016). La proporción de anuncios que decían que cualquiera de los dos arreglos era aceptable se mantuvo estable, en un 2 %, para ambos años, al igual que la cantidad de avisos que mencionaban otros arreglos (por ejemplo, “tres veces por semana” o “por las tardes”, en un 7 % cada año). Esta estabilidad del trabajo por horas o por días en el lapso de seis años muestra que el cambio en el número de trabajadoras del hogar a tiempo completo y el aumento de lo que la OIT llama trabajos “casuales” o “mini-trabajos” ya estaban ocurriendo antes de 2010, cuando apareció el primer conjunto de anuncios clasificados que analicé (OIT 2016b). En 2016 salieron más anuncios que no especificaban el acuerdo de empleo deseado, lo que indicaría que las personas empleadoras estaban dispuestas a negociar con la trabajadora adecuada.

La mayor proporción de anuncios en ambos años fue para trabajos puertas adentro. La sutil preferencia por trabajadoras que vienen de fuera de Guayaquil también puede estar en juego aquí. ¿Quién estaría buscando un lugar para vivir en una ciudad nueva, y tomaría una copia de *El Universo* o iría a su página web para buscar trabajo? Una nueva migrante, quizás, que aún no conoce a muchas personas.

Sobresale un hallazgo: muchos anuncios, durante ambos años, no especificaban la modalidad de empleo que se ofertaba. En 2010, el 20 % no incluyó esta información y en 2016, esta proporción saltó al 36 %. Posiblemente no se mencionó el modo del trabajo debido a que había apertura para cualquier tipo de acuerdo. Si este fue el caso, entonces la flexibilidad del empleador sobre este punto se incrementó con el tiempo, a medida que disminuyó el número de trabajadoras del hogar. Si ellas son más escasas, tiene sentido que las personas empleadoras sean menos selectivas con respecto al acuerdo de empleo.

Las tendencias registradas en América Latina, hacia menos trabajadoras puertas adentro y de tiempo completo, y mayor flexibilidad en la organización del trabajo remunerado del hogar, se evidencian en los clasificados que analicé. En la mayoría de anuncios (80 % en 2010 y 64 % en 2016) se especifica qué tipo de acuerdo se buscaba, y en mayor proporción se prefería trabajadoras que residieran en la casa. Investigaciones futuras deberían considerar cómo las trabajadoras del hogar encuentran empleo, comparando específicamente las modalidades puertas adentro y puertas afuera.¹⁶ Es más probable que quienes buscan puestos puertas adentro revisen los anuncios clasificados (impresos o en línea).

Salario y beneficios

El componente más obvio de las condiciones de trabajo, y uno de los principales aspectos en los que deben estar de acuerdo posibles empleadores y trabajadores, es el pago. Esta es otra área que ha cambiado con el tiempo. Las campañas públicas para aumentar la conciencia sobre el derecho de las trabajadoras del hogar al salario mínimo, el pago de horas extra, el tiempo de vacaciones y la seguridad social ganaron impulso en 2010. Este fomento fue menos visible en 2016, pero la concientización parece haber permanecido. Que el sector empleador se sienta presionado para ofrecer un cierto nivel de salarios y beneficios repercute en las ofertas de empleo y las negociaciones al momento de la contratación. De hecho, en las entrevistas, algunas trabajadoras y extrabajadoras remuneradas del hogar me contaron que fueron despedidas cuando quienes las habían contratado supieron de sus obligaciones legales por la información difundida por el gobierno del presidente Rafael Correa. En este contexto, sería de esperar que en los anuncios publicados posteriormente se ofreciera mejores salarios y beneficios, o, al menos, se redujeran las menciones de salarios ilegalmente bajos.

El empleo está regulado por la Constitución del Ecuador, que entró en vigencia en 2008, y su Código del Trabajo, que se actualiza y revisa periódicamente. Además, Ecuador firmó el Convenio 189 de la OIT sobre los derechos de las trabajadoras domésticas, en 2013, lo que significa

que debe alinear sus leyes con este tratado. Sin embargo, debido a los acuerdos informales de empleo, las contradicciones en los documentos legales y la falta de mecanismos para sancionar a empleadores que no cumplen, la ley a menudo entra en conflicto con la práctica cotidiana.

¿Con qué frecuencia se menciona el salario en los anuncios clasificados? ¿Esto ha cambiado con el tiempo? Los avisos de 2010 tienden a incluir un monto en dólares correspondiente al salario (generalmente mensual, pero ocasionalmente semanal), en un 36 % de los casos, en comparación con el 18 % seis años después.¹⁷ Así como en algunos anuncios no se especificó si el puesto requería que la trabajadora residiera en la casa, tampoco se indicó cuál sería el salario. Se asegura ofrecer un sueldo justo en una proporción similar de avisos de ambos años, de un 11 % en 2010 y un 12 % en 2016; en estos textos, el pago se describe como “bueno”, “excelente” o, en una publicación hiperbólica, “el mejor salario del mercado”. Muchos anuncios en los que se usó estos términos parecen colocados por agencias. Aun así, la mayoría no abordó explícitamente el importante tema del salario. Incluso si este dato figura en un anuncio, lo que realmente se le paga a una trabajadora puede variar; sabemos, por los relatos de las trabajadoras remuneradas del hogar, que a veces les reducen los salarios o se les acumulan tareas adicionales después de que comienzan a laborar. En nuestra encuesta, algunas trabajadoras informaron que ganaban tan poco como \$80 al mes, por una jornada a tiempo completo, lo que está muy por debajo del salario mínimo. Encontramos amplios rangos en el salario reportado, con remuneraciones mensuales medianas justo por debajo del sueldo básico.

En 2010, el salario mínimo mensual para el trabajo a tiempo completo era de \$240, y en 2016 era de \$366. ¿Algún anuncio ofreció trabajos que pagaran menos de lo legal? Sí: en 2010, el 8 % de los avisos presentaba remuneraciones por debajo del sueldo básico. Sin embargo, esto no pasó en ningún anuncio de 2016.¹⁸ Esto sugiere que, aun si las personas empleadoras sabían que no podían pagar o no pagarían el salario mínimo, no proporcionaban esta información. Las campañas de sensibilización sobre el derecho de las trabajadoras del hogar al salario mínimo, así como los controles que el periódico afirma tener vigentes, podrían explicar por qué los clasificados dejaron de incluir sueldos por debajo de este estándar. En los dos años estudiados, el salario promedio

ofrecido era más alto que el mínimo legal del momento: \$150 más en 2010 y \$60 más en 2016.¹⁹ Quizás, la caída de las menciones de la remuneración se deba a la creciente conciencia de la población empleadora de sus obligaciones y su renuencia a contradecir abiertamente la ley.

La concientización sobre la obligación legal de inscribir a las trabajadoras en el sistema de seguridad social, y contribuir en su nombre, también pudo haber afectado el contenido de los clasificados. Los beneficios legales se mencionaron con mayor frecuencia en anuncios posteriores. La proporción de avisos de 2010 que se referían a este tema (que aludieron a las vacaciones, por ejemplo) fue del 4 %, cifra que subió a 8 % en 2016. La seguridad social apareció dos veces más frecuentemente en los anuncios de 2016, pero todavía en un porcentaje pequeño, de un 2 %. En ambas muestras de anuncios, es común que se garantice a las trabajadoras puertas adentro que tendrán permiso para salir de la casa cada dos semanas (el mínimo legal) en vez de cada semana. Pero, también en ambas muestras, los beneficios laborales, fuera del salario, están casi ausentes.

Los sueldos parecen ser el indicador más claro de que existe una relación laboral, de que la trabajadora del hogar es, efectivamente, una trabajadora. Sin embargo, el lenguaje de los anuncios clasificados que he estudiado nos recuerda las raíces de las eras precapitalista y colonial en Ecuador. La mención al trato que recibirá la trabajadora resalta la informalidad del trabajo doméstico. No hay políticas estrictas o reglas que indiquen a las personas empleadoras cómo actuar, lo que implicaría que estas pueden asumir los roles culturalmente aceptados del patrón, el benefactor, o la figura civilizadora, particularmente con las trabajadoras puertas adentro (Cumes 2014; García López 2012). El discurso de las trabajadoras del hogar como “parte de la familia” puede usarse para disfrazar la relación laboral y explotarlas (Blackett 1998; Canevaro 2008; Rollins 1985). La cultura de la servidumbre no es una parte explícita de la negociación salarial, pero está muy presente en las condiciones de trabajo. De hecho, un abogado que entrevisté dijo que, según su experiencia, alrededor del 70 % de las trabajadoras remuneradas del hogar que presentan reclamos legales contra sus empleadores lo hacen por maltrato (incluido abuso físico o verbal), y solo el 30 % por cuestiones relacionadas con el pago o los beneficios.²⁰

Hubo muchas más referencias al trato en el grupo de anuncios de 2010. En 110 de las 795 publicaciones de ese año, las menciones de los salarios fueron remplazadas o estuvieron acompañadas por referencias al trato que recibirían las trabajadoras, describiéndolo como “bueno”, “familiar”, “amistoso” o “respetuoso”. En la muestra de 2016, esto ocurrió solo en tres de los 256 avisos recopilados. ¿Por qué las alusiones al trato prácticamente desaparecen de los anuncios más recientes? Quizás las campañas de concientización y las denuncias a veces exitosas a empleadores por parte de extrabajadoras han tenido un impacto. En lugar de verlo como una extensión de la estructura familiar o una relación personal, es posible que más empleadores hayan comenzado a ver el trabajo del hogar como una cuestión laboral. Pero, según las historias de las trabajadoras, parece poco probable que se haya dado un cambio radical en las actitudes de las personas empleadoras. Sospecho que la reducción de las menciones al trato está relacionada con la disminución del trabajo a tiempo completo y puertas adentro. Algunos expertos sugieren que el trabajo a tiempo parcial conduce a un menor contacto cara a cara entre empleador y trabajadora, y aminora la importancia de sus vínculos afectivos, lo que hace que se perciba como una relación laboral más que familiar (Pereyra 2015). De alguna manera es más fácil que quien contrata a alguien para hacer labores específicas (medidas en horas o tareas) perciban a esa persona como una trabajadora. Con esa visión, la negociación se centra en cuestiones concretas, como el pago, más que en las ideas nebulosas del trato y el respeto.

Otro aspecto de los anuncios clasificados que vale la pena mencionar es la peligrosa expresión “buena presencia”, con la que se requiere que la trabajadora tenga una apariencia “buena”. Este término se refiere principalmente al aspecto físico, aunque podría incluir intangibles como la forma de hablar y los modales. Más importante aún, excluye a las solicitantes de piel oscura, indígenas, negras o cuyos cuerpos muestran los efectos de la pobreza (por ejemplo, dientes faltantes o ropa gastada). Este tipo de frases se utilizaron en 11 avisos del conjunto de 2010, y solo uno de 2016. Las propietarias de agencias de empleo que entrevisté en 2018 se refirieron a esta característica de las trabajadoras ideales, por lo que creo que todavía es un criterio para la contratación. Es difícil determinar el significado de este número reducido de menciones, que también

implica una disminución en la proporción de anuncios que usan estos términos; podría ser que la contracción de la mano de obra hace que las personas empleadoras sean menos exigentes, o que un nuevo sentido de lo políticamente correcto (relacionado con no mostrar prejuicios abiertamente) las lleva a usar un lenguaje menos discriminatorio.

Tareas específicas del hogar

¿Qué tareas o quehaceres se anuncian en los clasificados para trabajos remunerados del hogar? Algunos avisos incluyen cuál será el deber principal de la trabajadora: niñera o cocinera, por ejemplo. Aparte de la designación del puesto, sin embargo, se mencionaron labores específicas en muchos avisos. En ambas muestras, la tarea señalada con mayor frecuencia fue la limpieza, seguida de cocinar. Otros quehaceres especificados en ambos años incluyeron cuidar niños y (con menos frecuencia) ancianos o discapacitados, lavar y planchar. La proporción de anuncios que dicen que la trabajadora sería responsable de “todos los quehaceres” o de “oficios varios” aumentó ligeramente de un 5 % en 2010 al 7 % en 2016. Proporcionalmente, hubo más casos en 2016 en los que se usó la locución “quehaceres domésticos”, que se podría referir a la limpieza y una variedad de tareas relacionadas con el mantenimiento del hogar. También surgieron nuevos términos en la muestra de 2016 relacionados con la categoría general del trabajo doméstico, como “polifuncional” y “multifuncional”. Esto se ajusta con la investigación que muestra que el trabajo remunerado del hogar se está volviendo menos especializado a medida que las trabajadoras son llamadas, cada vez más, a desempeñar múltiples funciones o, incluso, lo que anteriormente era considerado como distintos roles laborales. Si un hogar de clase media en América Latina paga por las tareas domésticas en la actualidad, lo más probable es que sean provistas por una sola persona. Además del cambio hacia el trabajo a tiempo parcial, que ya había comenzado antes del período del primer conjunto de anuncios que estoy analizando aquí, la disminución de los puestos de trabajo del hogar especializados puede aumentar las cargas de trabajo o empeorar las condiciones de las trabajadoras. Ahora se espera que ellas cumplan diversas tareas durante sus horas de trabajo, cualesquiera que sean.

¿A qué punto las tareas detalladas en estos anuncios clasificados calzan con las historias de las trabajadoras remuneradas del hogar que he recogido con la ayuda de mis colaboradoras para esta investigación? En general, las dos fuentes proveen información similar. En nuestra encuesta a 400 trabajadoras en funciones y extrabajadoras en Guayaquil preguntamos acerca de las ocupaciones que desempeñaban o habían desempeñado. Las respuestas más comunes fueron cocinar (77 %) y limpiar (74 %), que además son las labores que aparecieron con más frecuencia en los clasificados. Solo un tercio de las respuestas hace referencia al cuidado de niños y niñas, a pesar de que “niñera” es uno de los puestos más mencionados en los clasificados. Las tareas que no se mencionaron específicamente en la mayoría de avisos –lavar y planchar ropa– se registraron en un 62 % de respuestas. Entonces, si comparamos el contenido de los avisos con lo reportado por las trabajadoras del hogar, encontramos menos personas a cargo del cuidado de menores de lo que esperábamos, pero muchas más dedicadas al lavado de ropa. Por supuesto, desde que la mayoría de acuerdos laborales relacionados con el trabajo doméstico no se hace a través de un anuncio clasificado, y los avisos no reflejan a la perfección lo que se requiere de las trabajadoras, no se puede comparar la oferta y la demanda. Pero, es muy probable, según los relatos de las trabajadoras, que se les demande más tareas o labores diferentes una vez que han sido contratadas, en comparación con lo que les dicen en el momento de la contratación.

* * *

¿Qué podemos aprender sobre la trabajadora del hogar ideal analizando los anuncios clasificados? Sabemos que es mujer, como la mayoría de personas que dedican tiempo, con o sin remuneración, a las tareas de reproducción social. También se conoce que es joven, tiene menos de 30 años, y que las más jóvenes fueron más solicitadas en los anuncios más recientes. Mientras que los anuncios más antiguos enfatizaban en una división entre lo rural y lo urbano, en la que se prefería a las trabajadoras del campo, hoy en día estas últimas parecen representar un porcentaje decreciente de trabajadoras, y estas preferencias se han acallado. Si bien me he centrado en el periódico principal de

Guayaquil, esperaría que en otros medios ecuatorianos aparezcan criterios similares.

La información de los clasificados también refleja cambios en los acuerdos laborales. La cantidad de avisos con los que se busca trabajadoras del hogar puertas adentro se ha reducido, pero esta modalidad sigue siendo la más publicitada. Ahora que se sabe más sobre el derecho de las trabajadoras al salario mínimo, los sueldos exactos están cada vez más ausentes de los anuncios. Esta omisión muestra una resistencia a la formalización del empleo doméstico. Hubo muchos menos anuncios en 2016 que en 2010, lo que puede reflejar un aumento del trabajo del hogar a tiempo parcial, organizado de manera informal entre empleadores y trabajadoras, así como la disminución del uso de periódicos impresos y en línea. Las tareas mencionadas como parte del trabajo se mantuvieron iguales en gran medida, aunque parecen haberse consolidado hacia más trabajadoras desempeñando múltiples funciones (es decir, cocinera y niñera en lugar de una u otra).

El buen trato, esta idea de una beneficencia paternalista, se menciona con menos frecuencia en los anuncios más recientes, lo que indica, indirectamente, una mayor conciencia entre las personas empleadoras, de los derechos y el estatus de las trabajadoras del hogar como tales, en lugar de verlas como sirvientas. Pero puede tratarse de una apariencia superficial de que se está cumpliendo con la ley y el discurso sobre derechos laborales de un gobierno y de las organizaciones de trabajadoras del hogar. Se ha dejado de publicitar los puestos con términos como “muchacha” o de publicar salarios por debajo del sueldo básico, por ejemplo. Las relaciones de clase en el trabajo del hogar no han cambiado tanto, pero el lenguaje que se utilizaba para referirse a quienes lo ejercían se ha vuelto menos aceptable, por lo que ahora se usan términos menos ofensivos, pero sin que se hayan transformado los sentimientos o las normas de interacción. Como se muestra en el siguiente capítulo, estas ideas profundamente arraigadas sobre la clase se manifiestan en el espacio privado del hogar como lugar de trabajo con formas que no aparecen en la sección de clasificados, y esto establece una dicotomía de cuerpos superiores e inferiores.

Capítulo 2

Desigualdad encarnada

Estoy cocinando y sentía que me ahogaba... yo quería acostarme, porque me sentía mal. No pude acostarme, sino que cogí unos periódicos... [y los puse] en el piso de la cocina. Y yo me acosté. Sentía que me moría, que me faltaba el aire, que me ahogaba. Y llega [la empleadora], y le dice [el otro empleado]: “La empleada está enferma”. “Uy”, dice, lo primero que ella dice, “¿qué va a comer mi hija ahora, quién le va a cocinar?”.
—Cristina, trabajadora del hogar, 40 años

Cristina ha pasado gran parte de su vida cocinando y limpiando en casas particulares de Guayaquil. Su anécdota destaca las demandas físicas del trabajo remunerado del hogar y cómo las personas empleadoras priorizan sus necesidades sobre las de las trabajadoras. Basada en entrevistas a estos actores, en este capítulo sostengo que los cuerpos son importantes al considerar la forma en que las trabajadoras del hogar experimentan su empleo (más allá de los temas de acoso o abuso sexual que son parte de la discusión). En sus historias, las trabajadoras enfatizaron en el trabajo físico y la desigualdad encarnada entre quienes las emplean y ellas mismas. El trabajo remunerado del hogar adopta formas particulares en la Costa del Ecuador, donde en muchos casos la población comparte el mismo origen racial y las personas de clase media ven su posición social y económica como precaria.

El empleo doméstico implica una proximidad física única de cuerpos de diferentes clases sociales, una situación que amenaza los límites

de la sociedad y que debe ser manejada por trabajadoras y empleadores (Gorbán y Tizziani 2018). En esta esfera privada, los cuerpos pueden reproducir o desafiar las desigualdades de clase. Aunque “el trabajo doméstico estructura la subjetividad corporal de una manera particular” (Gatens 1996, 69, en Bahnisch 2000, 59), no se suelen colocar los significados sociales de los cuerpos de las trabajadoras en el centro de las investigaciones. Esto, a pesar del papel “decisivo” de los cuerpos en las relaciones de poder (Quijano 2000, 380). Ecuador, con su larga historia del trabajo remunerado del hogar y su rígido sistema de clases (Miles 1998; Roberts 2012), en el que incluso las familias de clase media baja han empleado tradicionalmente a trabajadoras del hogar, es un sitio ideal para explorar la intersección de la clase, el trabajo y el cuerpo. Al igual que sucede con muchos empleos de bajo prestigio, a través del trabajo doméstico se propagan las construcciones sociales de los cuerpos de las personas pobres como anormales y sin valor.

La investigación sobre los cuerpos trabajadores “progresará solo si adopta su punto de vista y escucha su relato ‘desde adentro’” (Wolkowitz 2006, 183). Tomo las historias de las trabajadoras del hogar en relación con la salud, la alimentación y la apariencia como un punto de partida, y pregunto: ¿qué importancia tienen los cuerpos en el trabajo remunerado del hogar? ¿Cómo se relaciona este empleo con ideas más amplias sobre los cuerpos de diferentes clases en Ecuador?

Los informes de agencias internacionales encargadas de defender los derechos laborales, como la OIT, suelen referirse a factores culturales para explicar las malas condiciones y la explotación en este sector ocupacional. Sin embargo, la cultura sigue siendo una caja negra, en lugar de un sitio de exploración, tal vez debido al carácter comparativo e internacional de muchos de estos documentos. Uno de los propósitos de este capítulo es profundizar en este tema tratándolo como un conjunto de prácticas habituales y encarnadas que refuerzan las posiciones desiguales de empleadores y trabajadoras. Las normas culturales regulan las relaciones laborales domésticas con más fuerza que las normas legales, por lo que, si bien la legislación y su aplicación son importantes, también debemos comprender los supuestos culturales para cambiarlos y así mejorar el estatus de las trabajadoras del hogar.

Debido a que ellas se dedican a las tareas de reproducción social, no generan bienes permanentes o intercambiables; proporcionan, en cambio, un servicio incorporado o encarnado. Su trabajo, y por lo tanto su propia persona, se devalúan, en parte, debido a la intangibilidad de los servicios que brindan, asociados casi exclusivamente a las mujeres, quienes tienen un estatus social más bajo que los hombres. Las trabajadoras del hogar representan la sumisión no solo a los hombres, sino también a las mujeres de clase superior. Debido a que no están protegidas por contratos formales y su trabajo es invisible, quienes las contratan no consideran su agotamiento físico ni les garantizan un trato respetuoso. Así, la reproducción social, la informalidad y la clase se unen una vez más en la desigualdad encarnada que prevalece en el empleo doméstico.

Perspectivas teóricas sobre los cuerpos que trabajan

Dos enfoques teóricos y empíricos complementarios se aplican a los cuerpos que trabajan. El primero, basado en la teoría marxista, los ve como un recurso limitado, dañado y deformado en los procesos de producción explotadores (Quijano 2000, 380). Marx ([1844] 1978, 74) consideraba que los efectos destructivos del trabajo fabril en los cuerpos y las psiques de los trabajadores eran el daño colateral de la expansión capitalista. De hecho, “el poder del trabajo, el poder del cuerpo, es fundamental para la reproducción y acumulación de capital” (Bahnisch 2000, 64). En las actuales economías de servicios, el “cuerpo humano continúa profundamente involucrado en todos los aspectos del trabajo remunerado” (Wolkowitz 2006, 55). La perspectiva del “cuerpo como un recurso” se usa frecuentemente para describir los trabajos físicos que se identifican como masculinos. En esta línea, las teóricas feministas han descrito los cuerpos de las mujeres como recursos utilizados (o desgastados) por otros (Beauvoir [1949] 2011; Grosz 1994; Young 2005). Estas académicas se centraron en el trabajo no remunerado de los cuerpos maternos, pero existe cierta afinidad entre sus ideas y la visión de Marx sobre los cuerpos de los trabajadores.

El segundo enfoque, basado en el concepto de *habitus* de Bourdieu (1990) y en el interaccionismo simbólico (Goffman 1959), se refiere al cuerpo como símbolo. El cuerpo simbólico no comunica mensajes inequívocos, comprendidos de la misma forma por todos y todas.¹ El *habitus* es observado e interpretado por otros de acuerdo con lo “simbólico dominante” (Skeggs 2004b, 87), incluso si no estamos conscientes de cómo las estructuras producen comportamientos y disposiciones corporales particulares. Para Bourdieu (1977, 79), el *habitus* “hace que las prácticas de un agente individual, aun sin una razón explícita o una intención significativa, sean [...] ‘sensatas’ y ‘razonables’ para los miembros de la misma sociedad”. Los aspectos corporales del *habitus* tienen sentido para quienes son capaces de reconocerlos y clasificarlos. Las reacciones de las demás personas con respecto a nuestros cuerpos están formadas por significados culturales, y pueden afectar cómo nos sentimos y cómo nos movemos por el mundo (Fanon 1967). Así, el cuerpo simbólico va más allá del aspecto superficial.

La vestimenta, la apariencia y el movimiento comunican las posiciones de los cuerpos dentro de una jerarquía de raza, clase, género y ocupación. El *habitus* encarnado es “una declaración de derecho social” (Skeggs 2004a, 22), que reproduce las desigualdades de clase en los cuerpos, sobre los cuerpos y a través de los mismos, y se convierte en una fuente de conflicto o aprobación en las interacciones entre personas de diferentes clases. Los lugares de trabajo pueden ser espacios de socialización, construcción o refuerzo del *habitus*, sobre todo cuando las trabajadoras comienzan a edades tempranas, como ocurre en el empleo doméstico. Expandiendo la visión de Bourdieu, Wolkowitz (2006) planteó la idea del *habitus ocupacional*, relacionado con las identidades laborales de las personas. El trabajo remunerado del hogar es un escenario para la construcción de ese *habitus*.

La perspectiva del *cuerpo como símbolo* generalmente se enfoca en el género. Las investigaciones muestran cómo, en los lugares de trabajo, se valoran ciertas formas de *performance* de género (Casanova 2015a; Freeman 2000; Hall, Hockey y Robinson 2007; McDowell 1997; Nencel 2008; Salzinger 2003). Sin embargo, hay pocos estudios sobre el trabajo encarnado fuera de las organizaciones laborales formales, a excepción del trabajo sexual. Partiendo del enfoque del *cuerpo*

como recurso, se muestra cómo las emociones, expresadas a través del físico, se aprovechan en ocupaciones de servicio segregadas por género (Hochschild 1983; Kang 2010). Sin embargo, Wolkowitz (2006, 79) lamenta la “relativa invisibilidad de lo corporal en la literatura sobre emociones orientada al empleo”, y la sociología del cuerpo apenas comienza a examinar la gran parte de la vida que una persona empleada pasa en el trabajo.

El término *trabajo corporal* (Shilling [1993] 2003; Kang 2010) sintetiza los aspectos materiales y simbólicos de los cuerpos; basándome en Gimlin (2007, 353), aquí lo considero como “la gestión de la experiencia y la exhibición emocional encarnada, y [...] la producción o modificación de los cuerpos a través del trabajo”. De acuerdo con el marco del cuerpo como símbolo, las personas empleadoras esperan que las trabajadoras del hogar tengan cierta apariencia; siguiendo las teorías del cuerpo como recurso, sus cuerpos se producen y se transforman a través del trabajo.

Con base en las narrativas de las trabajadoras remuneradas del hogar, propongo un acercamiento más holístico a nivel micro, la desigualdad encarnada. Este marco teórico une los enfoques del cuerpo como recurso, del cuerpo como símbolo, y dos conceptos relacionados: el trabajo corporal y el habitus ocupacional. Los cuerpos de las trabajadoras del hogar se utilizan como herramientas y sufren las consecuencias físicas; sin embargo, deben mantener una apariencia aceptable para quienes las emplean, acorde con su posición socioeconómica. A diferencia de las narrativas académicas que privilegian las dimensiones simbólicas o materiales de los cuerpos que trabajan, los testimonios de las trabajadoras combinan estas perspectivas ofreciendo, así, una visión más amplia de la desigualdad encarnada.

El trabajo remunerado del hogar y lo corporal

Varias investigaciones han abordado *lo corporal* (*embodiment*) de las trabajadoras del hogar, que yo defino como la experiencia de ser y tener un cuerpo particular en un momento y lugar específicos. Hace más de tres décadas, Rollins (1985, capítulo 3) discutió las demandas físicas del

trabajo del hogar, las afirmaciones de las trabajadoras de que quienes las empleaban no las consideraban seres humanos (132), la importancia simbólica de las prácticas alimentarias y las tensiones en torno a los regalos (por ejemplo, de ropa) (69, 132-34). El estudio de Rollins se basó en Estados Unidos, con anécdotas de algunas trabajadoras que se remontan a la década de los sesenta. Sin embargo, muchos de estos temas siguen siendo relevantes para quienes participaron en mi investigación y en estudios del trabajo del hogar en otros lugares.

Se ha prestado mucha más atención a la corporalidad de las trabajadoras del hogar en los estudios del Sur Global (Anderson 2000; Arnado 2003; Brites 2014; Chatterjee y Schluter 2020; Cumes 2014; Durin 2014; Gill 1990; Goldstein 2003; Maich 2014a). En algunos, sus cuerpos se retratan como espacialmente marginados: las de puertas adentro viven en cuartos mal ubicados o apretados, a algunas no se les permite sentarse en los muebles o pasar tiempo en ciertas habitaciones de la casa (Ceballos 2014; Gill 1990; Goldstein 2003; Maich 2014a; Ray y Qayum 2009). Ray y Qayum (2009, 153) afirman que las trabajadoras remuneradas del hogar en la India “deben hacer un trabajo que les exige ser fuertes, saludables y limpias”, y Chatterjee y Schluter (2020) discuten las formas en que las personas empleadoras de ese país intentan moldear su apariencia, comportamiento y lenguaje. King (2007, 1) argumenta que, en Sudáfrica, “los modales, la vestimenta y la deferencia de los empleados son partes integrales de la relación entre empleador y servidor”. El análisis de Gill (1990) acerca del trabajo del hogar en Bolivia explora el estereotipo de estas trabajadoras como “feas”. Las investigaciones ubicadas en el Sur Global fomentan la atención al cuerpo, pues la clase opera de diferente manera en esta región y en el Norte Global. En América Latina, por ejemplo, la clase se puede inferir de la apariencia física o de las acciones encarnadas, como el habla o incluso el tipo de letra al escribir (Goldstein 2003).

Los cuerpos siempre están implicados en las prácticas alimentarias domésticas. La comida juega un papel simbólico en la distinción de personas de diferente estatus social (Bourdieu [1984] 2007; Lupton 1994; Ward, Coveney y Henderson 2010; Warde y Hetherington 1994). El hogar es un sitio importante en la sociología de la comida y la alimentación (DeVault 1994) porque “la preparación y el consumo de alimentos

es fundamental para [su] organización” (Warde y Hetherington 1994, 759). Valentine (1999, 491) insta a la academia a examinar “cómo se negocian y disputan los patrones de alimentación dentro de los hogares”. Si bien muchos estudios recientes se concentran en este tema en relación con la familia, las trabajadoras del hogar a menudo se pasan por alto en la literatura del Norte Global. Ray y Qayum (2009, 153) mencionan que las trabajadoras del hogar en la India comen alimentos diferentes a los de sus empleadores, lo que se atribuye a las distinciones de casta hindúes. Sin embargo, en América Latina, sin un sistema de castas, las trabajadoras del hogar han contado historias sobre pasar hambre, comer solas y solo tener permitido acceder a ciertos alimentos, menos deseables (Goldstein 2003; Gorbán 2013; Maich 2014a; Toledo González 2013). En este contexto, “las distinciones alimentarias funcionan para reproducir las estratificaciones coloniales *nosotros-ellos*” (Saldaña-Tejeda 2012, 127).

En este capítulo indago los aspectos encarnados del trabajo del hogar en un contexto ausente en la literatura académica: la Costa urbana del Ecuador. Siguiendo el ejemplo de las trabajadoras en sus entrevistas, coloqué el cuerpo en el centro de mi investigación. Un acercamiento a este permite ver cuán crucial es para la comprensión y la experiencia de las mujeres. Las trabajadoras del hogar describieron cómo las relaciones de clase se encarnan y se personalizan cuando actúan entre individuos en la esfera privada. Las distinciones entre los cuerpos de las personas empleadoras y las trabajadoras no son simplemente síntomas de grandes desigualdades, que se desarrollan de manera rutinaria; las diferencias se crean a través de las mismas interacciones cotidianas, a veces hirientes. Aunque los aspectos corporales del habitus se acumulan con el tiempo, y las personas no siempre son conscientes de las razones de sus acciones (Bourdieu 1977), las trabajadoras entrevistadas señalaron momentos específicos en los que se sintieron degradadas por ser cuerpos pertenecientes a una clase social, un género y, a veces, una raza. Es posible entender mejor su experiencia escuchando cómo hablan de sus cuerpos trabajadores.

Estructuras locales de clase, raza y trabajo

En la Introducción proporcioné información básica sobre el trabajo remunerado del hogar en América Latina y Ecuador. En lugar de volver a exponer estas cifras, aquí me centraré en las relaciones de clase y los mercados laborales que configuran esta ocupación específicamente en Guayaquil. El mercado laboral femenino se bifurca en dos conjuntos: uno limitado, de trabajos “buenos” disponibles para mujeres con educación universitaria, y el otro de trabajos menos deseables, o trabajos independientes informales, disponibles para mujeres con menos educación formal (Arango Gaviria 2001; Casanova 2011a). Las mujeres con bajos niveles de escolaridad que viven en la pobreza consideran que el trabajo del hogar es la opción de empleo menos atractiva, debido a los bajos salarios y la posible explotación por parte de empleadores que no regularizan su situación laboral (Goldstein 2003; Tizziani 2011a); muchas prefieren otro trabajo informal (por ejemplo, la venta de productos; Casanova 2011a, 164-65). Esto es cada vez más cierto para las jóvenes, que rechazan el comportamiento servil que se espera de las trabajadoras del hogar, y optan por empleos por cuenta propia mal remunerados, en el sector de servicios o en fábricas (Valenzuela y Sanches 2012). Este rechazo al trabajo doméstico, por requerir una sumisión injustificada a sus empleadores de clase media o alta, es una razón de la disminución del número de trabajadoras del hogar a tiempo completo o puertas adentro en América Latina (Brites 2013; Goldstein 2003).

En Guayaquil, las familias de clase media y alta emplean comúnmente a trabajadoras y trabajadores domésticos. Las condiciones de contratación varían, desde hogares de élite que emplean personal completo puertas adentro, hasta hogares de clase media baja que cuentan con una sola persona unas pocas horas a la semana. En muchas familias, el símbolo más visible de que pertenecen a la clase media es la presencia de una trabajadora remunerada en su hogar. El trabajo doméstico, que durante mucho tiempo ha sido informal y se ha manejado por debajo de la mesa y sin contratos, se ha vuelto objeto de un mayor escrutinio por parte del gobierno y una mayor conciencia pública por parte de las organizaciones de trabajadoras del hogar, lo que deja una sensación, a

trabajadoras y empleadores, de que los términos implícitos de esta relación laboral están cambiando.

El momento de este estudio fue ideal, ya que el gobierno autodenominado de izquierda del presidente Rafael Correa comenzó a hacer cumplir las leyes laborales que protegen a las trabajadoras del hogar alrededor de 2009. Durante un período de aproximadamente dos años, los problemas de estas mujeres aparecieron con frecuencia en los medios de comunicación y las organizaciones de trabajadoras aumentaron la promoción y la divulgación de información sobre sus derechos, para aprovechar el apoyo gubernamental y mejorar sus condiciones laborales. Siempre ha sido difícil para este gremio negociar salarios dignos y cargas de trabajo soportables, debido a las posiciones desiguales de empleadores y trabajadoras y a la falta de regulación (Tizziani 2011a). Por la atención pública sobre los derechos legales de las trabajadoras del hogar en el período de la investigación que dio lugar a este libro, estas negociaciones fueron aún más incómodas. En 2010, cuando comencé el trabajo de campo, el Ministerio de Trabajo realizaba inspecciones, casa por casa, en algunos barrios ricos de Guayaquil, para determinar la presencia de trabajadoras en el hogar y si estaban recibiendo el sueldo mínimo y los beneficios exigidos por el gobierno (por ejemplo, la afiliación a la seguridad social). Según las defensoras de las trabajadoras del hogar que conocí, al enterarse de la presencia de los inspectores en su vecindario, las personas empleadoras eliminaban frecuentemente el cuerpo de la trabajadora dándole el día libre, escondiéndola en otra parte de la casa, o presentándola como una prima que vino del campo a visitarles. Pero las inspecciones terminaron tan abruptamente como comenzaron, en lugar de continuar sistemáticamente. Aun así, las clases media y alta se sentían amenazadas por la retórica populista/socialista de la administración de Correa, aunque no debieron haberse preocupado demasiado, ya que la legislación laboral y el antagonismo entre el gobierno y los movimientos laborales desmentían su discurso progresista y protrabajadores (Gaussens 2016).

En muchos estudios se discute la compleja dinámica racial del Ecuador contemporáneo, donde la mayoría de la ciudadanía se identifica como mestiza (de ascendencia mixta indígena y europea) y existen minorías indígenas y afroecuatorianas significativas (De la Torre y Striffler

2008; Rahier 1998; Roberts 2012). En toda América Latina, el alto grado de desigualdad social y económica muchas veces se inscribe en el cuerpo (Bank Muñoz 2008; Casanova 2011a; Edmonds 2010; Roberts 2012). La piel oscura generalmente se asocia con una clase social baja, y las trabajadoras remuneradas del hogar son estereotipadas por tener esta característica. En Guayaquil, pocas personas se identifican como indígenas o visten trajes tradicionales. La población mestiza costeña tiene mucho menos contacto con los pueblos indígenas que aquella de la región andina; es raro encontrar trabajadoras indígenas en los hogares guayaquileños. De hecho, en casi dos décadas de investigación en Guayaquil, nunca me encontré con una mujer que se identificara (o fuera identificada por otros) como indígena y trabajara en un hogar privado. La Provincia del Guayas tiene la mayor población autoidentificada como afroecuatoriana (INEC 2012). Si bien es más común encontrar afroecuatorianas que indígenas entre las trabajadoras del hogar en Guayaquil, existe una discriminación generalizada contra las personas negras (como se ve en los anuncios clasificados que requieren “buena presencia”).² Mi sensación al hablar informalmente con empleadores es que prefieren a las mestizas. También, he observado muchas más trabajadoras mestizas que afrodescendientes en los hogares de clase media.

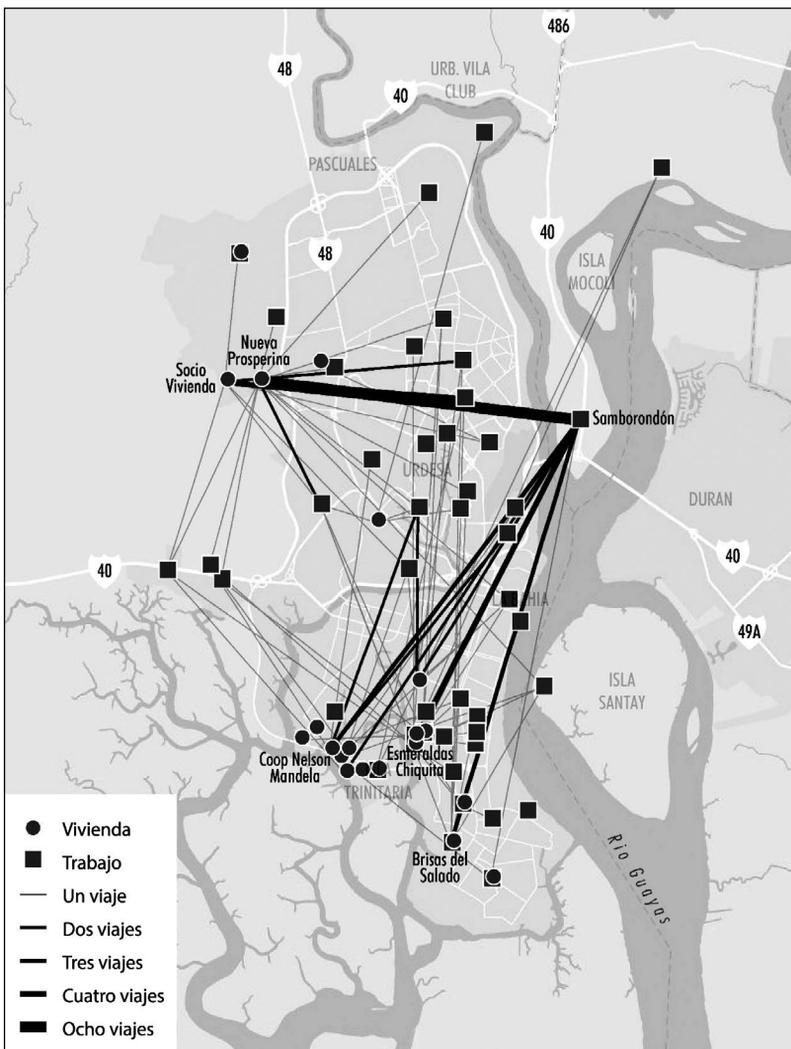
Por lo tanto, a diferencia de lo que ocurre en los lugares donde las personas empleadoras y las trabajadoras siempre están separadas por castas (Ray y Qayum 2009) o raza (Gill 1990, 1994; Parreñas 2001; Rollins 1985), en Guayaquil es común que los acuerdos de empleo doméstico vinculen a mujeres cuya clasificación racial oficial sería mestiza, y las trabajadoras pueden tener fenotipos similares a los de quienes las emplean. Al igual que en Filipinas (Arnado 2003), esta relación laboral no suele ser interracial, lo que significa que las diferencias de clase, especialmente las encarnadas, pueden explorarse más fructíferamente, ya que no siempre se combinan con las diferencias raciales. Sin embargo, las identificaciones de raza y clase en Ecuador son variables y se constituyen mutuamente: las personas mestizas con un estatus de clase superior son vistas y se perciben como más blancas que las más pobres, independientemente de su fenotipo. Mientras que las concepciones populares sobre la raza en Estados Unidos se basan en diferencias biológicas inmutables, en las sociedades andinas, incluida la ecuatoriana, esta “se experimenta como

alterable, por cambios en el cuerpo y el comportamiento [...] [en lugar de] genéticamente determinados” (Roberts 2012, 120). Las personas mestizas pueden volverse blancas (o más blancas) al cumplir con las normas de presentación corporal, educación y empleo de la clase media, al incorporar con éxito su habitus. Por lo tanto, la “fabricación” de la raza no es “teórica” o a priori, sino, más bien, “se promulga la raza y [...] es recreada a través de una gama más amplia de características que la apariencia física transmutada a través de genes” (Roberts 2012, 114; Casanova 2018).

Debido a esta mutabilidad racial, crear diferencias corporales es una prioridad para las personas empleadoras, que quieren distinguirse visualmente de las personas que emplean. El estado precario de la clase media motiva a las personas a tratar de presentarse como más blancas que otras, y a aprovechar la flexibilidad de las categorías raciales para subir a rangos socioeconómicos más altos. Durante los años del gobierno de Correa, los salarios generalmente bajos de las personas de clase media y su (muchas veces exagerada) sensación de que fueron descuidadas o amenazadas por las políticas gubernamentales que favorecerían a los pobres se convirtieron en factores importantes de la autoidentificación de este grupo social. En estas condiciones, no es sorprendente constatar que se tracen líneas en el hogar, en tanto lugar de trabajo, para recordar a las trabajadoras su posición de clase (racializada). El medio más obvio para marcar los cuerpos de las trabajadoras es el uniforme. Su uso más frecuente en América Latina (en comparación con Estados Unidos, por ejemplo) subraya que la experiencia encarnada de estas trabajadoras es diferente y, quizás, más aguda.³ Las estrategias de distanciamiento, degradación y diferenciación corporales son formas de representar y mantener condiciones privilegiadas como la blancura, la decencia y la clase media, en el contexto local de raza/clase/género.

La vida diaria de las trabajadoras remuneradas del hogar, según lo descrito por las participantes y lo que he observado, sigue siendo muy similar a lo que fue en las décadas pasadas. La mayoría de familias comen su almuerzo al mediodía, que (en los hogares que pueden pagarla) incluye un primer plato de sopa, seguido de una proteína con arroz y verduras. Cocinar puede ser laborioso, usualmente requiere tareas tediosas y físicamente exigentes, como rallar plátanos verdes a

Figura 2. Guayaquil: mapa de viajes urbanos de las trabajadoras remuneradas del hogar



Nota: La planificadora urbana Juliana Sarmento da Silveira elaboró este diagrama con base en los datos de nuestra encuesta, utilizando el programa informático Esri y mapas disponibles públicamente.

mano o pelar y colar frutas para obtener su jugo. La mayoría de las casas de clase media tienen lavadoras eléctricas; sin embargo, a veces, se les pide a las trabajadoras que laven la ropa especial (como los uniformes escolares) a mano, generalmente en lavanderías de piedra. Incluso en hogares con secadoras automáticas, la ropa generalmente se cuelga afuera y luego se plancha, una labor más exigente físicamente. Es común que se prohíba a las trabajadoras del hogar usar electrodomésticos que ahorren mano de obra,⁴ o exigirles que usen equipos inferiores o más viejos que los que usan las personas empleadoras cuando realizan tareas domésticas (French-Fuller 2006; Silva 2010). Otras consideraciones incluyen el polvo que se acumula en este entorno urbano (incluso en estructuras cerradas) y el contenido cáustico de los productos de limpieza comunes (las trabajadoras del hogar no suelen llevar sus propios productos ni solicitar productos específicos). La mayoría de las trabajadoras puertas afuera tienen largas jornadas laborales y viven en áreas alejadas del transporte público, lo que hace que los desplazamientos sean largos (figura 2).

Este capítulo se basa en las entrevistas a 14 mujeres que, en ese momento, trabajaban o eran extrabajadoras del hogar y tres empleadores (dos mujeres y un hombre), realizadas en Guayaquil, entre junio y agosto de 2010.⁵

Narrativas corpóreas del trabajo del hogar

Los temas comunes relacionados con el cuerpo que surgieron en las entrevistas fueron: 1) el papel del cuerpo de las trabajadoras del hogar en las tareas físicamente exigentes (el cuerpo como un recurso limitado que sufre debido al trabajo); y 2) la encarnación de la desigualdad de clase (el cuerpo como símbolo de una posición social/económica). El segundo tema abarca dos subtemas: a) la construcción de los cuerpos de las personas empleadoras como más valiosos que los de las trabajadoras, a través de la salud y la alimentación; y b) perspectivas sobre la apariencia y el uso del uniforme de “empleada”.⁶

Trabajo físico en el empleo doméstico (el cuerpo como recurso)

Casi todas las trabajadoras del hogar entrevistadas enfatizaron en las demandas físicas del trabajo doméstico y el cuidado infantil, “la producción o modificación de los cuerpos por el trabajo” (Gimlin 2007, 353). Cecilia, de mediana edad y desempleada, se quejó de que el “agotamiento físico” se instaló con el tiempo.

CECILIA. En un mes, somos una maravilla, pero en dos o tres meses estamos sintiendo un agotamiento físico que [...] nos lleva a sentirnos un cansancio poco a poco, y terminamos con una enfermedad y un cansancio, un estrés... y vendrá, pues, la queja de la empleadora, que dice, “bueno, pero ¿qué te pasa? Comenzaste trabajando bien, pero ahora ya no me arreglas aquí, no me arreglas acá, ya no me arreglas acá”, pero no reconoce que yo también soy humana.

La mayoría de las entrevistadas comenzaron a trabajar a una edad temprana, algunas a los 10 o 12 años (la edad promedio de ingreso al trabajo remunerado del hogar fue de 16 años, aunque un 43 % de las encuestadas comenzó antes de esa edad). El costo para el cuerpo a lo largo del tiempo, y la dificultad de ser contratada o el peligro de ser despedida por ser una trabajadora mayor, debido a limitaciones físicas –percibidas o reales–, son preocupaciones comunes.

Algunas tareas son más exigentes físicamente que otras. Patty, quien laboró en casas por muchos años, contó:

PATTY. Como había lavado ropa casi 22 años, comenzaban a hinchárseme las manos [...] y era un dolor horrible que me cogía en la parte de la espalda... y era todas mis manos llenas de hongos, esto aquí me sangraba cada vez que lavaba, se me irritaba tanto [...] era un picazón [...] del detergente, del jabón [...] y cloretol.

Después de pasar todo el día lavando ropa para sus empleadores, Patty volvía a casa y lavaba la de su propia familia. Ella consultó a un médico, quien le recomendó que dejara de lavar a mano: “Si sigues lavando, te vas a morir”, recuerda Patty que el doctor le dijo, porque la

exposición al cloro puede causar cáncer. A pesar del tremendo dolor, Patty siguió “un buen tiempo, por mis hijos”, a quienes ayudó a mantener. También dijo que, debido al exceso de trabajo, no era “la persona que usted ve ahora”, fuerte, enérgica, con una presencia dominante. A pesar de que ya no lava ropa para ganarse la vida, pude ver los efectos de esa tarea en sus manos. Para Patty, uno de los aspectos más preocupantes del trabajo doméstico es que “físicamente uno se desgasta, se desmejora, no se cuida uno bien”.

Además de la excesiva actividad manual, los efectos físicos perjudiciales del empleo doméstico están mal compensados.⁷ En las entrevistas, las trabajadoras enumeraron estas consecuencias negativas: dolor de espalda, exposición a productos químicos peligrosos sin máscaras o guantes protectores, y lesiones. Ximena, extrabajadora, contó que, durante las últimas semanas de su embarazo, estaba haciendo la limpieza de unas escaleras de mármol, cuando resbaló y cayó. El dolor que sintió después, pronto se dio cuenta, fue el comienzo del parto. (Pero quizás Ximena incluso tuvo la suerte de estar trabajando, ya que otras dos trabajadoras informaron haber sido despedidas cuando sus empleadores se enteraron de sus embarazos). Patty afirmó: “el trabajo de hogar es duro [...] y uno llega a casa muerta, molida”. Dado que pedir permiso no siempre es una opción, varias trabajadoras simplemente dejaron su trabajo cuando necesitaron descansar, tomándose uno o dos meses antes de retomar sus labores, generalmente en una nueva casa.

Las encuestadas utilizaron metáforas corporales para describir su trabajo. Belén, empleada en uno de los barrios más ricos de Guayaquil, habló de ganar dinero “con el sudor de mi frente”, y Cristina afirmó haber “regalado mis pulmones”. Estas poderosas imágenes expresan el sacrificio físico del trabajo del hogar. Tales declaraciones recuerdan las teorías del cuerpo como recurso inspiradas por Marx, quien lo vio destruido por el modo de producción capitalista. Las historias de sacrificios ejemplifican una de las definiciones de Gimlin (2007): “la producción o modificación de cuerpos a través del trabajo”, los que se modifican negativamente y se (re)producen como cuerpos de clase baja, a través de tareas físicamente exigentes.

Unos cuerpos valen más que otros (el cuerpo como símbolo)

Las trabajadoras hablaron de las distinciones hechas por quienes las empleaban entre sus cuerpos y los de ellas, en relación con la salud, la atención médica, la alimentación y la vestimenta. Las historias recuerdan la perspectiva del cuerpo como símbolo, ya que se evidencian los diferentes niveles del valor social. En cuestiones de salud, podemos ver claramente una superposición entre las dos visiones de los cuerpos. Los problemas de salud, discutidos aquí como símbolos, también son el resultado de lo físico del trabajo y muestran que el cuerpo es un recurso agotable. Los cuerpos de las trabajadoras están tan devaluados por el trato diferencial que Cecilia afirmó: “el perro [de la familia] está mejor atendido que la misma trabajadora del hogar”.

Casi todas las trabajadoras describieron innumerables problemas de salud que, en algunos casos incluso las incapacitaron para trabajar. Las dolencias pueden tener una variedad de causas, que incluyen la exigencia física de las tareas, el precario estado de salud de las mujeres pobres y la falta de acceso a atención médica.⁸ Como explicó la extrabajadora Ana María, “una trabajadora [del hogar] poco tiempo tiene para ir al médico”. En lugar de ver a un doctor, “optan por ir a la farmacia a automedicarse”,⁹ o consultan a vecinos y amigos en lugar de acudir a profesionales. Debido a que la mayoría de estas mujeres depende de servicios de salud subsidiados o clínicas de bajo costo, una visita al médico puede implicar esperar un día entero o más para ser atendidas.¹⁰ Paola, una estudiante a tiempo completo y extrabajadora del hogar, habló sobre la inflexibilidad de las personas empleadoras con respecto a los horarios: “no tenemos ningún derecho, ni a enfermarnos”. Paola y otras entrevistadas relacionaron las disparidades de salud con la desigualdad de clase: “también somos humanos, al igual que ellos [los empleadores], sino con la diferencia de que ellos tienen [dinero] y nosotros no”. Cuando las personas empleadoras se enferman, visitan al médico y se toman tiempo libre del trabajo para recuperarse; cuando las trabajadoras remuneradas del hogar se enferman, no suelen poder hacerlo. Cuando Fátima le pidió a su último empleador que la ayudara a pagar su receta médica, el hijo adulto de

él la reprendió y ella sintió que el color de la piel y los prejuicios de clase estaban en juego: “ellos me daban a entender que, porque uno es feo [y] negro... y ellos son blancos [le pueden dar] una patada en el trasero... Yo le decía, ¿por qué, pues? Si todos somos seres humanos y sentimos”. Ella comparó a este empleador con uno anterior, quien, cuando cayó enferma, la llevó a un costoso hospital privado y pagó la cuenta.¹¹ Para las trabajadoras, el cuerpo es un recurso, a la vez que la negación de sus necesidades de salud representa una devaluación material y simbólica de sus cuerpos.

La comida es otro componente con el que se traza la línea entre los cuerpos de clase alta y baja. Según mis entrevistas y observaciones, algunas prácticas arraigadas, como que las trabajadoras del hogar coman aparte y ofrecerles alimentos diferentes (o menos comida), siguen siendo comunes en las zonas urbanas del Ecuador. Estas costumbres persisten a lo largo de América Latina (Maich 2014a; Toledo González 2013); de hecho, las personas empleadoras que no actúan de esta forma se consideran excepcionalmente generosas (Goldstein 2003). La legislación boliviana que otorga derechos laborales a las trabajadoras del hogar requiere, específicamente, que se les brinde acceso a la misma comida que sus empleadores, lo que indica que no siempre es así (OIT 2010; Gorbán 2013). Varias mujeres se quejaron de que se les negaba comida durante la jornada laboral. Fátima afirmó: “ni un pedazo de pan me lo dieron caliente”. Otras relataron que alguna vez tuvieron que comer las sobras recalentadas, aunque había suficiente comida fresca disponible, o vieron que sus empleadores tiraron a la basura la comida que ellas habían solicitado. Las trabajadoras remuneradas del hogar, dijo Cecilia, muchas veces no reciben una “comida decente”.

Lo más ofensivo para Belén fue usar platos que eran solo para las trabajadoras del hogar: “desde la taza de café hasta las cucharas, todo... todos los utensilios han sido diferentes a los de ellos”. Esta experiencia humillante la hizo sentirse insignificante. El simbolismo de los objetos que tocan solo el cuerpo de una trabajadora, pero nunca el cuerpo de un empleador o una empleadora comunica un poderoso mensaje de inferioridad. Los cuerpos de las trabajadoras son vistos como elementos contaminantes, fuera de lugar en el hogar de una familia acomodada (Cumes 2014; Durin 2014; Maich 2014a; Saldaña-Tejeda 2012). Otra

trabajadora recordó haber tenido que comer al aire libre mientras la familia comía adentro. Por lo general, ellas comen en la cocina o en un cuarto contiguo.

Legitimando el estudio de la alimentación como un objeto social y cultural, Bourdieu ([1984] 2007) se centró en los hábitos alimentarios divergentes debido a los gustos basados en la clase social. Sin embargo, aquí las diferentes prácticas en torno a la alimentación no se basan en el gusto, sino en excluir de la alimentación y los alimentos deseables a los cuerpos de la clase baja. Al negarse a compartir los utensilios y el espacio para comer con las trabajadoras del hogar, las personas empleadoras apuntalan los límites corpóreos de clase e incluso evitan el contacto indirecto.¹² Al describir a las personas empleadoras como “buenas”, las trabajadoras (así como empleadores y representantes de agencias de empleo) señalaron el hecho de comer la misma comida o en la misma mesa como pruebas de amabilidad. Alternativamente, se podría ver este gesto igualitario como una distracción de la desigualdad económica inherente en la situación laboral, una forma de brindar un buen trato, sin necesariamente garantizar un salario digno o los beneficios requeridos por la ley.¹³ Dada la incorporación de rutinas en cuanto a las formas de alimentación en el habitus ocupacional de las trabajadoras del hogar, es probable que muchas de ellas, a diferencia de las entrevistadas, no se resistan ni se quejen de estas prácticas.

Cristina recordó haber llevado a su pequeña hija al trabajo, “para que vea lo que uno hace”. Entonces ella le preguntó: “mami, ¿tú, por qué haces la comida tan rica aquí?”, a lo que Cristina respondió: “es que en la casa no tenemos el mismo dinero que aquí, pues”. Su hija felicitó su cocina y dijo que deseaba poder cocinar alimentos tan ricos en casa. Cristina contestó: “m`ija, por eso es que estoy trabajando aquí, porque a veces uno quiere comer rico también”.

Las personas empleadoras con las que hablé conectaron los alimentos y los cuerpos de maneras que, alternativamente, reafirmaron u oscurecieron los límites de clase. Clara, una mujer de treinta y tantos años, dijo haber despedido a una trabajadora, en parte, debido a su forma de cocinar, aduciendo que la comida “tenía un mal sabor [porque] sus manos eran sucias, y todo su aspecto era así, desaseado”. Clara y su esposo, Alfredo, enfatizaron que, con la trabajadora

que empleaban entonces, todos comían juntos. Es más, despreciaron a quienes hacen que las trabajadoras del hogar coman por separado, ya que “somos iguales, [somos] seres humanos”.¹⁴ La capacidad de la nueva trabajadora de presentar una apariencia aceptable hizo que su presencia en la mesa fuera agradable para sus empleadores. Aunque no investigué la dinámica racial de esta historia, no me sorprendería si la trabajadora “desordenada” se diferenciara más de estos empleadores mestizos en su fenotipo y en la encarnación de las normas de vestimenta y apariencia de la clase media que la nueva trabajadora. Las personas empleadoras comúnmente afirman que las trabajadoras del hogar son “como parte de la familia”,¹⁵ y estas discusiones sobre comer juntos resaltan la dimensión encarnada de lo que significa ser tratada como tal. Pero, como escribe la socióloga Débora Gorbán (2013, 72) sobre el caso de Argentina, “¿por qué aclarar dónde y qué comen las trabajadoras? Estas aclaraciones informan sobre lo que esconden: los procesos de diferenciación que se juegan en esta relación entre empleadores y empleadas”.

Las entrevistadas también hablaron de la desigualdad encarnada en la vestimenta y la apariencia física. Admitieron que había ropa u otros artículos que disfrutaban o aspiraban comprar. Como señaló Cristina: “aunque no tenga plata, me voy a las tiendas, me veo, más que sea me ilusiono”. Fátima se refirió al popular dicho ecuatoriano: “a uno como lo ven, lo tratan”. Ella utilizó esta práctica social de juzgar la apariencia (Casanova 2011a), que connota una clase social particular, a menudo racializada, como justificación para querer verse siempre bien en público. Con declaraciones de este tipo, trabajadoras como Fátima reafirmaron la importancia simbólica de la apariencia física para las mujeres de todas las clases y orígenes. Sus empleadores lo notaron y, cuando ella solicitó su ayuda para comprar sus recetas médicas, la criticaron por tener dinero para arreglarse el cabello y las uñas y comprar perfume, pero no para mantener su salud, lo que implica que los cuerpos de clase baja no merecen hacerse atractivos. Así, su intento de adoptar el habitus corporal de la clase media fue deslegitimado.¹⁶

Las trabajadoras criticaron frecuentemente la “vanidad” o la “moda” de las empleadoras, refiriéndose al valor que otorgan a mantener una apariencia de clase media socialmente aceptable. Elsa había

dejado recientemente su trabajo por cuestiones de pagos atrasados y vacaciones. Sus empleadores afirmaron que no podían pagarle el salario que le debían, pero Elsa notó que cada vez que la madre y la hija eran invitadas a “media reunión”, se apresuraban a arreglarse el pelo o las uñas. Otras trabajadoras puntualizaron que el dinero que podría haber sido utilizado para pagarles a ellas (cuya presencia en el hogar es un símbolo clave del estatus de la clase media) se gastó en lo que percibían como marcadores de clase corporales superficiales y temporales. Irma, una trabajadora del hogar con bastante experiencia, se sintió abrumada por la cantidad de ropa, maquillaje y accesorios que tenían en una casa donde trabajaba. “A mí me vuelve loca tanta ropa, me abruma [...]. Niña, eran maletas [llenas] de carteras, de todos los maquillajes”. Es más difícil para las mujeres de bajos ingresos, incluidas las trabajadoras del hogar, tener y usar estos accesorios simbólicos de la respetabilidad de la clase media, y si lo hacen, son sancionadas. Gorbán y Tizziani (2014, 61) relatan la anécdota de una empleadora argentina que descubre a la trabajadora del hogar usando su ropa. Ella se sorprende por lo bien que se ve, y se enoja, porque la apariencia atractiva de la trabajadora “desafía la posición superior en la que la empleadora se ha colocado y revela la naturaleza construida de la diferenciación entre las dos”.

Las mujeres empleadoras a veces les prestan ropa a las trabajadoras, o les regalan ropa usada (Cumes 2014; Rollins 1985). Algunas trabajadoras vieron esto como un beneficio de su trabajo. En Navidad, la empleadora de Patty le dio dinero para comprar ropa y le prestó otra para que asistiera a eventos sociales en su pueblo natal, ubicado en el sector rural.¹⁷ Sin embargo, mantuvo la línea de clase que las distinguía, pidiéndole a Patty que nunca usara la ropa prestada “en el barrio [de la empleadora]”, solo fuera de la ciudad; y Patty cumplió. Marina, cuya hija también había trabajado en casas particulares, me contó que aceptaba ropa usada de su antiguo empleador porque no quería desperdiciarla, pero, en lugar de usarla, la distribuía entre familiares y amistades más pobres. No todas las trabajadoras aprecian la ropa de segunda mano. La hija de Marina, Francisca, frunció el ceño ante aquella empleadora “que le va a regalar la blusita que ya no quiere [...] No, eso no es un patrón bueno. El patrón bueno [es el] que [dice]: ‘vamos, y te voy a comprar

una blusita nueva” . La ropa prestada, sobre todo si está muy usada o es de la talla equivocada, marca el cuerpo de clase baja (Adair 2001), mientras que la ropa nueva agrega valor a la apariencia de la trabajadora.¹⁸

El uniforme como encarnación de la desigualdad

En las representaciones de la cultura popular, es fácil identificar a la trabajadora remunerada del hogar en un espacio privilegiado: ella es la que lleva el uniforme. Este tipo de ropa se vende en los mismos grandes almacenes y supermercados de Guayaquil donde se puede ver a las trabajadoras uniformadas empujando los carros de compras de las personas empleadoras o atendiendo a sus hijos o hijas. Estas prendas tienden a ser flojas, o se asemejan a mandiles médicos: la versión estereotipada en blanco y negro que se ve en la televisión y en las películas es rara. Los uniformes son lo suficientemente diferentes de la ropa cotidiana como para distinguir a las mujeres trabajadoras en un vistazo. Muchos empleadores y empleadoras pagan o proporcionan los uniformes, pero otros (para disgusto de las trabajadoras) los descuentan de su salario.

Les pregunté a trabajadoras y a empleadores acerca de este tema.¹⁹ Los segundos no requerían uniformes, incluso los describieron como innecesarios y anticuados. Mencionaron querer que la trabajadora se sintiera cómoda, especialmente cuando cuida a niños pequeños o niñas pequeñas. La empleadora Clara, que usaba uniforme en su trabajo como gerente de un hotel, dijo que había negado a la mujer que trabajaba en su casa el uso de uniforme. Quizás por su propia experiencia encarnada en el uso de uniforme como profesional, ella considera esta vestimenta no como un indicativo de una clase social baja, sino lo opuesto: “el uniforme, personalmente, lo veo como una diferenciación de estrato social, entonces, usted ve uniformadas a las personas, este, eh –¿cómo te puedo decir?– de un nivel socioeconómico más alto”. Para Clara, el uniforme simboliza a la clase social media, profesional, antes que a un estatus bajo. Era parte de su habitus ocupacional como administradora con educación universitaria.

De las trabajadoras que expresaron opiniones sobre los uniformes, siete los vieron negativamente y una positivamente.²⁰ Paola,

quien suele hablar de forma directa, tuvo que usar uniforme algunas veces en un trabajo anterior, y lo consideró “una humillación” y “una porquería”. Cuando una trabajadora del hogar uniformada sale en público con quien la emplea, Paola dijo, “uno distingue quién es el empleado y quién es el patrón”. Esto es especialmente relevante cuando tanto la empleadora como la trabajadora son mestizas. Paola cuestionó una sociedad que crea una división de clase tan encarnada: “¿dónde estamos? ¿Adónde vamos?”. Patty, quien nunca había usado uniforme, los describió como “vestidos desconsolados”. Ella dijo que simplemente porque una mujer es una trabajadora del hogar no debería tener que estar “toda desaliñada [...] con unas zapatillas feas”. En Guayaquil, las zapatillas “feas” indican una clase social baja: en el habitus de la clase media generalmente las zapatillas se reservan como ropa de playa o ropa de casa. El punto de tal exhibición, dijo Patty, es que el empleador o la empleadora demuestre que “esa persona es su empleada”. Cuando la señora de la casa va de compras con su hija, nadie la confunde con la trabajadora del hogar, añadió. Las trabajadoras generalmente sentían que cuando usaban uniformes en público, la gente pensaba: “mira, hay una empleada, una niñera”.²¹ El uniforme aclara y amplifica el mensaje del cuerpo simbólico.

Francisca, por lo general tranquila y de voz suave mientras conversábamos, se alteró cuando llegamos al tema de los uniformes: “lo hacen sentir a uno como cachifa, como menos que ellos”. Mientras trabajaba para una familia del centro de la ciudad, tenía que usar uniforme solo cuando iba de compras. Cuando le pregunté cómo le hacía sentir esto, respondió: “uuuh, de lo último, porque, imagínese, en el centro, en pleno centro y vestida así [...] Me sentía recontra que mal”. Francisca finalmente le dijo a su empleadora que no le gustaba ir de compras, para no tener que usar su uniforme en la concurrida calle. Sorprendentemente, la empleadora cambió de opinión y acordó no enviarla a comprar de nuevo.²² Francisca perdió la oportunidad de escapar de los confines de la casa debido a la vergüenza que implicaba el uniforme, lo que demuestra cuán importante puede ser este problema para algunas trabajadoras.

Además de expresar su preocupación por la percepción pública, las trabajadoras del hogar discutieron cómo se veían y sentían estas prendas estigmatizantes en el cuerpo. Varias lamentaron la mala calidad de los

uniformes. Francisca describió sentirse físicamente incómoda, pues era “como muy caluroso, diferente, [cuando] uno ya estaba enseñada con su ropita”. Paola dijo con vehemencia:

PAOLA. Aparte de eso, es un uniforme hasta mal hecho. Que fuera [...] un pantaloncito, una camiseta, bueno, encantado. O sea, ¿por qué no ponerme un pantalón y una camiseta estilo oficina? [...] Sino que tienen que comprar la última tela, porque así es como nos han tratado, como la última rueda del coche.

Más atroz que la mala tela del uniforme, es que no sea a la medida. Patricia, quien estaba a punto de regresar al trabajo del hogar después de tener un bebé, se quejó de tener que usar uniformes gastados que dejaron trabajadoras anteriores. Los cuerpos de las mujeres son todos diferentes, explicó, “la una es gorda y la otra es flaca [...] debe existir un uniforme que está acorde a uno”. Cuando Belén protestó porque su uniforme no le ajustaba bien, su empleadora respondió: “yo te lo compré a tu cuerpo”. Pero Belén no estaba de acuerdo, me dijo: “parezco saco de papas, pero sin papas, porque todo me queda grandote y a mí no me gusta eso”. Así que se lo ponía solamente dentro de la casa, y usaba su propia ropa para salir, porque el uniforme “muy feo me quedaba”. La fealdad se asocia con el trabajo remunerado del hogar y el estatus de clase baja (Cumes 2014; Durin 2014; Gill 1990), y, como vemos, en el contexto del trabajo del hogar, se impone la fealdad.

Varias trabajadoras describieron cómo hay casas donde tienen un solo uniforme para quien sea que trabaje en ese hogar. Las referencias a un uniforme de talla única evocan la imagen de una prenda colgada en un armador en la cocina, esperando que una trabajadora se lo ponga y encarne el papel de la “empleada doméstica”. El uniforme permanece en el armador y la trabajadora (con su tamaño, forma y preferencias únicas) cambia. Esto representa la desindividualización definitiva de la trabajadora, según la cual cualquier cuerpo puede apretarse o nadar en un uniforme genérico, que no fue elegido para satisfacer sus necesidades, sino para simbolizar un rol social y ocupacional. Irma, a quien, en general, le gustaban los uniformes y a quien solía ver con prendas tipo mandil, decidió conseguir sus propios uniformes, hechos a medida, para evitar

los que le proporcionaban las personas que la empleaban, que describió como “maltratados” y “mal lavados”.

Algunas entrevistadas interpretaron la elección de uniformes de tallas inadecuadas (generalmente demasiado grandes) y poco atractivos, no solo como una demarcación del estatus bajo de las trabajadoras, sino como un esfuerzo por des-sexualizar sus cuerpos, para evitar que sean vistos o atacados sexualmente por los empleadores hombres.²³ Patricia comentó: “lo importante es que te quede grande, porque a ellos no les gusta [que te quede] pequeño”; pero para las trabajadoras, una prenda grande se siente como “una bata de dormir”. Cuando Cristina buscaba palabras para describir el obstáculo físico que representan los uniformes demasiado grandes, le sugerí: “hay que poderse mover para hacer las cosas”, y continuó: “claro, pues, ¿no? Entonces le dan a veces un vestido largo, pero yo digo, ¿con qué iniciativa le dan el vestido largo?... ¿Qué mentalidad? Pensarán que le va a quitar el marido o qué sé yo, ¿no?”.

La ropa holgada o incómoda limita la capacidad de usar el cuerpo como un recurso, pero también tiene una dimensión simbólica: Cristina vio estos requerimientos de modestia como una forma de manejar la amenaza sexual que representa la presencia de una mujer extraña en el hogar de una pareja casada. Paola recibió instrucciones explícitas de una empleadora para que “me trate de cuidar del hijo y del marido” y usara “un *short* más grande, que no se me vea...”. Aunque podríamos aplaudir a la empleadora por querer protegerla, vale la pena señalar que depositó en Paola la responsabilidad de desalentar el acoso, en lugar de esperar que sus parientes varones se comportaran de manera apropiada. Paola estuvo de acuerdo con la sugerencia de la empleadora y dijo que “era obvio” que debía vestirse con recato. De este modo, las trabajadoras del hogar adaptan su apariencia según lo requieran quienes las emplean, ya sea que internalicen o no los estereotipos que las caracterizan como hipersexuales.

* * *

Las preguntas que impulsaron este capítulo fueron: 1) ¿Cómo importan los cuerpos en el trabajo remunerado del hogar? y 2) ¿Cómo se relaciona este tipo de empleo con ideas sociales más amplias sobre cuerpos de diferentes clases sociales? En las narrativas presentadas, las trabajadoras describieron su experiencia laboral encarnada de maneras que se ajustan

a los marcos teóricos “cuerpo como recurso” y “cuerpo como símbolo”, lo que señala la utilidad de abarcar un enfoque más integral y holístico sobre la desigualdad encarnada.

Los cuerpos importan en todos los trabajos: incluso las tareas intelectuales percibidas como más cerebrales son realizadas por seres humanos que tienen/son cuerpos. Al hablar de su empleo, las trabajadoras del hogar enfatizaron lo físico de las tareas y los efectos nocivos en sus cuerpos. Lo describieron como agotador, por acelerar el deterioro de sus cuerpos, y potencialmente peligroso. Estos relatos conciben el cuerpo como un recurso limitado al que recurren las mujeres para hacer su trabajo, un recurso que se puede agotar o dañar en el proceso.

Los cuerpos también importan por las distinciones simbólicas que se hacen entre los “buenos”, de clase media/élite, y los “malos”, de clase baja/anormales; entre los cuerpos de empleadores y trabajadores. Las trabajadoras del hogar enfrentan límites claros entre ellas y quienes las emplean en relación con la salud, el consumo de alimentos y la apariencia. Incluso las personas empleadoras que rompen la tradición y buscan relaciones más igualitarias (por ejemplo, al comer en la mesa con la trabajadora del hogar) son conscientes de los valores diferenciales que tradicionalmente se atribuyen a los cuerpos de diferentes clases sociales en Ecuador. El uniforme, un símbolo icónico del servicio doméstico en todo el continente americano, fue visto por la mayoría de las trabajadoras y jóvenes empleadores que entrevisté como una reliquia superflua de un orden de clase opresivo. Sin embargo, al 70 % de las trabajadoras del hogar con las que hablé les habían pedido que usaran uniformes en algún momento, por lo que sabemos que esta práctica sigue viva. La mayoría de las trabajadoras odiaban que las vistieran con uniformes que no les quedaban y eran baratos, y varias afirmaron sentir vergüenza ajena cuando veían a otras mujeres en espacios públicos evidentemente marcadas como trabajadoras del hogar por el uso del uniforme. Muchas de las que se refirieron a los desafíos físicos del trabajo también recurrieron a la idea del cuerpo como un símbolo maleable al describir los aspectos encarnados de sus relaciones con sus empleadores.

Aunque el habitus, y la idea de habitus ocupacional, implican comportamientos y orientaciones físicas que son automáticas en lugar de intencionales, los relatos de las entrevistas apuntan a momentos en los

que las trabajadoras se resistieron a lo que se considera la corporeidad apropiada para su puesto. Si bien generalmente aceptan el trabajo físico y los elementos relacionados con la apariencia del habitus de las trabajadoras del hogar, a veces rechazan la degradación simbólica de sus cuerpos. Sin embargo, cuando las trabajadoras aspiran o intentan adoptar componentes del habitus femenino de clase media de Guayaquil (por ejemplo, peinarse en peluquerías profesionales), sus empleadores las critican.

Estos testimonios destacan “la gestión de la experiencia y la exhibición emocional encarnada” (Gimlin 2007, 353), representadas en el consentimiento de las trabajadoras remuneradas del hogar de los regímenes corporales impuestos por las personas empleadoras en un contexto de alternativas de empleo limitadas. La modestia (en el comportamiento y la vestimenta) requerida es un ejemplo de cómo las trabajadoras manejan sus cuerpos y emociones. Sus relatos sobre el daño físico y los riesgos para su salud evidencian “la producción o modificación de los cuerpos a través del trabajo” (353). A menudo, estos cambian para peor al participar en las tareas del hogar, y, en el caso de las mujeres de clase baja, se (re)producen como “menos que” o “la última rueda del coche”. Los productos de este trabajo corporal son invisibles y fugaces, y deben repetirse una y otra vez; esta es la esencia de la reproducción social y parte de la razón por la cual las personas empleadoras no lo ven como un trabajo real.

Con base en la aplicación de distinciones corporales y los estereotipos negativos sobre la apariencia de las trabajadoras del hogar, estoy de acuerdo con las investigaciones en las cuales se argumenta que el trabajo doméstico es una ocupación racializada. Santiago Bastos (2014, 349) escribió: “el servicio doméstico es una labor que etniza, racializa” (Baptista Canedo 2010; Goldstein 2003; Gorbán y Tizziani 2014; Lautier 2003; Saldaña-Tejeda 2013). Las personas y los roles sociales se racializan “en la medida en que están asociados (por el color de piel, identidad cultural, lenguaje o acento) con otros espacios socio-geográficos” (Ferguson 2008, 52). La alteridad de las trabajadoras del hogar está envuelta en ideas sobre la raza, y “trabajadora doméstica” actúa como una categoría racial que se aplica a la persona que tiene este empleo. Como dijo una trabajadora del hogar brasileña entrevistada

por Louisa Acciari (2016, 8): “la [trabajadora] doméstica es una raza desclasificada”, es decir, doméstica es su categoría racial, que la sociedad no valora. Además, esta condición está divorciada de la blancura. Incluso cuando lo realiza una persona de piel más clara, el trabajo del hogar la excluye simbólicamente de la blancura.

En una ocasión, cuando visitaba Ecuador a principios de la década del 2000, me negué a abrir la puerta a alguien que dijo que necesitaba entregarle unos papeles a la tía de mi esposo, con quien me estaba quedando. Estaba sola en casa y no conocía al hombre, así que pensé que esta era la mejor opción. Más tarde se quejó de mí ante la tía, diciéndole: “tu empleada es muy grosera”. A ella y a sus hijas, esta confusión les pareció graciosa, porque no podían concebir que alguien con mi apariencia pasara por trabajadora del hogar. “Imagínate, ¡una empleada con ojos azules!”, se rieron; el mismo “chiste” detrás del *sketch* televisivo que describí al principio de este libro. La forma en que los cuerpos trabajadores son producidos y representados en América Latina significa que, aunque puede haber trabajadoras del hogar con ojos azules, siempre serán vistas como una anomalía.

Estas distinciones forman la desigualdad encarnada, que emerge en Latinoamérica de los legados coloniales y poscoloniales de clasificación racial y ordenamiento de los cuerpos, desde el más blanco y, por lo tanto, de estatus más alto, al más oscuro y más bajo. Según el teórico social peruano Aníbal Quijano (2000, 374), en la “clasificación social universal del mundo capitalista”, que comenzó en la América Latina colonial y se extendió a nivel mundial, se coloca a los grupos dominantes en la categoría de “raza blanca”, y a los grupos subyugados como “razas de color”. Independientemente del tono de piel y las características físicas de cada individuo, la dominación y el estatus alto se codifican con el blanco, mientras que el estatus bajo con lo que no lo es. Las personas que se consideran en la categoría “incorrecta”, en función de su aspecto, son vistas con hostilidad y sospecha. De esta manera, el cuerpo es “un sitio de historia encarnada”, como Donna M. Goldstein (2003, 81) propone para Brasil. Ella encuentra las raíces de la degradación de las trabajadoras del hogar, y la sumisión y servilismo que se les requiere, en las estructuras de la esclavitud. Incluso en países como Ecuador, sin una historia de esclavitud generalizada en las

grandes plantaciones ligadas al comercio transatlántico, encontramos significados raciales similares y posiciones abyectas proyectadas en sus cuerpos.

Mi trabajo en este capítulo puede ayudar a una mayor comprensión teórica del cuerpo, el trabajo y la clase en América Latina y más allá, siguiendo el ejemplo de las trabajadoras del hogar como teóricas sociales que combinan las perspectivas del “cuerpo como recurso” y el “cuerpo como símbolo” en una visión integral de la desigualdad encarnada. Estas mujeres ven y describen “las contradicciones de una ocupación que parece requerir, a la vez, altos niveles de intimidad y distancia” (Saldaña-Tejeda 2012, 130). El examen profundo de un caso demuestra cómo se crea o se resiste el habitus ocupacional basado en la clase y en los trabajos, especialmente aquellos que comienzan temprano en la vida, como el empleo doméstico. Las trabajadoras del hogar en Guayaquil provienen de entornos de clase baja (a veces rurales), sus cuerpos están marcados como pobres e indeseables antes de ingresar a la fuerza laboral; en cierto sentido, el cuerpo de clase baja ya es una especie de uniforme. Ellas se acostumbran a la devaluación material y simbólica de sus cuerpos, pues son alimentadas con comida inferior, en platos separados y áreas separadas del hogar, no se les permite atender sus problemas de salud (algunos de los cuales surgen del constante daño físico que provocan las tareas domésticas), y se les niega los elementos asociados con una apariencia femenina de clase media, aceptable o atractiva.²⁴

La informalidad de los acuerdos laborales y la falta de contratos permiten el maltrato físico y psicológico de las trabajadoras del hogar, quienes ejercen su resistencia en el área de la apariencia. Así, subvierten los códigos de vestimenta de las personas empleadoras o compensan la degradación simbólica de sus cuerpos en el trabajo al invertir en su apariencia femenina fuera de este espacio.²⁵ En sus relatos individuales y en organizaciones como en la que colaboro, con frecuencia enmarcan sus quejas sobre la desigualdad encarnada en un llamado a la dignidad y al reconocimiento de su humanidad (“yo también soy humana”). El trabajo digno existe para otros, pero, para estas trabajadoras, suele estar negado. “La necesidad de hacer referencia a la dignidad deja entrever concepciones históricamente

arraigadas que sitúan este trabajo en las fronteras de la degradación”, escribe Francisca Pereyra (2015, 96).

En un contexto local caracterizado por la ansiedad racial y de clase, y los desafíos políticos (percibidos o reales) al estatus de clase media y los privilegios de élite, las personas empleadoras estaban y están empeñadas en mantener la línea que las separa de las trabajadoras del hogar, y las trabajadoras están muy conscientes de esto.

Capítulo 3

Informadas pero inseguras

Escrito en colaboración con Leila Rodríguez

En Guayaquil, en 2014, mientras reflexionaba sobre la dirección que debía tomar mi investigación, mis colaboradoras de la ATRH y su principal organización financiadora me hicieron una propuesta.¹ Querían realizar un estudio a gran escala sobre las trabajadoras del hogar de esa ciudad, donde yo había realizado investigaciones sociales desde 1999. Estaban cansadas de hablar con políticos y en instituciones públicas sobre las malas condiciones de trabajo, y de que les dijeran que se trataba simplemente de anécdotas, mas no de evidencias de problemas sistémicos. También necesitaban información para evaluar si las campañas para aumentar la cobertura de la seguridad social habían tenido éxito, así como para diseñar nuevas campañas y herramientas de promoción. Estas preguntas coincidían con las mías: ¿qué derechos y beneficios recibían las trabajadoras del hogar ecuatorianas y cuáles se les seguían negando ilegalmente?

Los datos de 400 trabajadoras y extrabajadoras, recolectados durante tres meses en 2014, que presento en este capítulo, llenan un vacío existente en las investigaciones disponibles sobre el trabajo remunerado del hogar. En pocos estudios empíricos se tratan las condiciones de este gremio de ecuatorianas; la mayor parte de la información proviene de la OIT o del Estado. Estos informes generalmente toman la nación como unidad de análisis, por lo que sabemos poco sobre las condiciones locales. Centradas en una ciudad que mis colaboradoras y yo conocemos bien, privilegiamos la perspectiva de las participantes al visitarlas donde

viven. Reconociendo lo tortuosas e interrumpidas que suelen ser las trayectorias laborales de las trabajadoras del hogar, incluimos a: 1) extrabajadoras que no planeaban regresar al trabajo doméstico; 2) trabajadoras que entonces estaban desempleadas, pero planeaban regresar; y 3) quienes estaban empleadas en el momento de la encuesta. Esta amplia base de mujeres con experiencia proporciona una imagen más completa de las condiciones laborales que la de una investigación que solo incluye a las trabajadoras empleadas en ese momento.

Esperábamos que la mayoría de las participantes no hubieran recibido los derechos y beneficios legales que les correspondían, incluida la afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS). Efectivamente, las participantes informaron sobre la falta de afiliación a la seguridad social y un bajo cumplimiento, por parte de las personas empleadoras, de las leyes que les obligan a inscribir a las trabajadoras del hogar. Queríamos tener una idea de por qué ellas no estaban afiliadas al sistema nacional de seguridad social. ¿Sabían sobre su derecho a este beneficio? La mayoría sí. ¿Habían conversado con sus empleadores sobre la posibilidad de afiliarse? La mayoría no. Analizar los resultados de la encuesta ayuda a identificar los posibles puntos de una intervención, así como determinar qué trabajadoras son más vulnerables.

Los datos recogidos evidencian las tres dimensiones de la explotación en que se centra este libro: la reproducción social, la informalidad y la clase social. Es clave que las trabajadoras del hogar realicen tareas de reproducción social en lugar de producción; quienes las emplean pueden negarles sus derechos porque no son vistas como verdaderas trabajadoras. Las malas condiciones de trabajo y la falta de beneficios a las que se refirieron quienes participaron en la encuesta están respaldadas por los acuerdos de empleo doméstico informales y sin contrato, y la dinámica de clases hace eco de las relaciones tradicionales entre patrones y sirvientes. Las dos partes tienen un poder desigual en la relación laboral, y subyace la expectativa de que las trabajadoras se mantendrán sumisas en lugar de exigir sus derechos. Muchas de ellas encarnan la docilidad y la pasividad como estrategia para permanecer empleadas. Han decidido, al menos por el momento, que un trabajo malo es mejor que ninguno.

Las ONG y la OIT sostienen que la formalización es la mejor manera de garantizar buenas condiciones de trabajo y las protecciones

sociales. Un componente fundamental de este proceso es la afiliación a la seguridad social, sin embargo, no hay mucha información a nivel local sobre esta cobertura, ya que la mayoría de los datos son a nivel nacional y se utilizan para comparaciones transnacionales (OIT 2016a; Razavi y Staab 2010). Al conocer más sobre las condiciones laborales de las trabajadoras del hogar, su acceso a la seguridad social y sus puntos de vista al respecto, se puede pensar críticamente sobre la formalización como una solución política. Descubrimos que la mayoría conoce sus derechos a la seguridad social, desea estar afiliada y utiliza estos beneficios cuando los tiene. La razón principal por la que gran parte de las trabajadoras del hogar permanece fuera del sistema de seguridad social es la resistencia de sus empleadores.

En todo el mundo, el aumento del trabajo informal y precario significa que las trabajadoras del hogar están exigiendo derechos y beneficios que se les están quitando a otros trabajadores y trabajadoras, incluso en el sector formal. La expansión de la seguridad social en Ecuador en los últimos años, incluida la incorporación de personas que anteriormente no calificaban para este beneficio, es una excepción a esta tendencia. Bajo el gobierno de Correa, se sumaron nuevos tipos de trabajadores y trabajadoras, así como las personas que se dedican a los cuidados sin remuneración, al tiempo que se extendieron los beneficios a hijos, hijas y cónyuges dependientes, y aumentaron los programas de préstamos. La población elegible para la seguridad social se duplicó entre 2007 y 2013. Si este sistema en constante crecimiento es económicamente sostenible es una cuestión que la academia debería abordar.

A pesar del tan discutido “giro a la izquierda” del Ecuador (Sánchez y Pachano 2020) y la representación del Estado como aliado de la clase trabajadora, las malas condiciones de las trabajadoras remuneradas del hogar, la falta de cobertura de la seguridad social y los acuerdos informales de empleo persisten.² Debido a que la informalidad (de los acuerdos laborales) y la formalización (a través de medidas legales o la aplicación de la ley) ocurren al mismo tiempo, mis hallazgos sobre este sector pueden ser relevantes para otros gremios en Ecuador y de otros países de América Latina.

Seguridad social, condiciones de trabajo y beneficios

Los sistemas de seguridad social tienen como objetivo garantizar el bienestar económico y físico de las personas. Al igual que las trabajadoras y los trabajadores informales en general, en la mayoría de países, gran parte de quienes se dedican al trabajo doméstico carecen de cobertura de seguridad social. Hasta una fecha muy reciente, un 90 % de la fuerza laboral doméstica en todo el mundo estaba legalmente excluida de este sistema (OIT 2016a, ix); la exclusión *de facto*, debida a complicadas burocracias, el incumplimiento de empleadores y otros obstáculos, también es común. En la mayoría de países latinoamericanos se permite a las trabajadoras del hogar participar en un sistema nacional de seguridad social, ya sea de forma obligatoria o voluntaria. Los sistemas obligatorios generalmente tienen tasas de cobertura más altas que los voluntarios. Ecuador administra la cobertura de seguridad social para todos los trabajadores y las trabajadoras, sin embargo, las tasas de afiliación de las mujeres son especialmente bajas, incluidas las trabajadoras del hogar. En 2003, el 23 % de estas trabajadoras estaban inscritas en la seguridad social en América Latina, mientras que este porcentaje era del 11 % en Ecuador (OIT 2010, 57). Esta cifra ha aumentado con el tiempo situando a Ecuador en el segundo lugar de mayor aumento en la cobertura de trabajadoras remuneradas del hogar en América Latina, entre 2005 y 2015 (OIT 2018b, 131). En general, en los países andinos, la tasa de afiliación a la seguridad social de estas mujeres aumentó en aproximadamente un 8 % durante ese período (OIT 2018b, 19). Aun así, los sistemas obligatorios, a pesar de su nombre, no se traducen en una cobertura total para las personas que califican para obtener los beneficios.

Los programas latinoamericanos de seguridad social se basan en sus predecesores europeos, específicamente los de Alemania y Gran Bretaña (Tamez González y Moreno Salazar 2014), que se han centrado, principalmente, en el acceso y la provisión de atención médica. En la región, la seguridad social es más una filosofía o un compromiso ideológico que una realidad práctica, lo que lleva a que se los califique como sistemas “incompletos” (Tamez González y Moreno Salazar 2000, 474). Estos generalmente cubren enfermedades, accidentes laborales, discapacidades

y pensiones. La seguridad social se financia conjuntamente con contribuciones de empleadores, trabajadores y el Estado; la cantidad que paga cada parte varía de un país a otro. En Ecuador, durante el período investigado, los trabajadores y las trabajadoras aportaban el 9,45 %, y las personas empleadoras el 11,15 % de los sueldos que pagaban (Orozco 2014).³

La seguridad social representa una intervención estatal en la reproducción social. Al ayudar a mantener la fuerza laboral capitalista (trabajadores asalariados, trabajadoras asalariadas y sus familias), este sistema facilita la reproducción e, indirectamente, la producción. En América Latina, la seguridad social inicialmente estaba disponible solo para trabajadores urbanos empleados formalmente por la industria o el Estado. A medida que estas fuerzas laborales se expandieron, en el período de crecimiento económico y urbanización de la década del sesenta, las afiliaciones aumentaron. En los últimos años, muchos países han tratado de extender la cobertura a los trabajadores y las trabajadoras agrícolas, informales, y autónomos o autónomas (Tamez González y Moreno Salazar 2000). La seguridad social es una medida contra la pobreza; cuando la atención médica es parte del sistema, como en Ecuador, cubrir a más personas también beneficia a la salud pública.

El primer sistema de seguridad social en Ecuador, enfocado principalmente en las pensiones, surgió en 1928. El plan de pensiones administrado por el Estado y la administración de la atención médica se fusionaron en 1963, y en 1970, se consolidó una institución pública autónoma que se denominó IESS. En 2013, había alrededor de 2,9 millones de personas cubiertas por el IESS, que representaban aproximadamente el 16 % de la población (IESS 2014); esto sin contar a los miembros de la familia, dependientes o las personas afiliadas autónomamente. En 2018, la población cubierta por el IESS era de 8,4 millones, incluyendo a 2,8 millones de empleados y empleadas, más de un millón de agricultores y agricultoras independientes y 374 000 jubilados y jubiladas, además de sus familiares (IESS 2014). Los trabajos cada vez más precarios, que ponen en peligro incluso los beneficios de la fuerza laboral formal, pueden reducir el número de gente afiliada a la seguridad social. Sin embargo, en el gobierno de Rafael Correa, la elegibilidad para la seguridad social se amplió para incluir a las trabajadoras

del hogar no remuneradas (cuidadoras que se quedan en casa, amas de casa), agricultores y agricultoras, e independientes. Pero ser elegible no garantiza que alguien se afilie, además de que la afiliación es necesaria pero no garantiza el acceso a los beneficios de la seguridad social (por ejemplo, si a las trabajadoras no se les da tiempo libre o tienen dificultades para desplazarse hacia los proveedores de los servicios de salud). Durante este período, las tasas de afiliación crecieron, junto con otros programas sociales para combatir la desigualdad. En general, la cobertura de la seguridad social en Ecuador casi se duplicó entre 2005 y 2015, hasta incluir al 43 % de la población empleada (OIT 2018b, 84).

Además de la atención médica, la seguridad social brinda beneficios por desempleo, cobertura por discapacidad, pensiones y servicios funerarios. También hay una caja de ahorros de la que las personas inscritas en el IESS pueden solicitar préstamos e hipotecas (IESS 2014). El sistema del Ecuador es similar al modelo más típico de seguridad social y provisión de atención médica en América Latina, que tiene: 1) un sistema dual de salud pública, con seguridad social para trabajadores y trabajadoras, y una opción pública administrada por el Ministerio de Salud para los pobres, más una miríada de proveedores privados; 2) fragmentación en el sistema, pues algunos gremios pueden negociar servicios específicos (por ejemplo, hospitales solo para integrantes de la Policía); 3) ineficiencia y calidad variable de los servicios; y 4) tasas de cobertura generalmente bajas (Tamez González y Moreno Salazar 2000, 477-78). En este contexto, los servicios de salud disponibles a través del sistema de seguridad social pueden ser de baja calidad y, a menudo, implican largas esperas y visitas a múltiples proveedores ubicados en toda la ciudad (Miles 2013). Pero las personas inscritas en el IESS pueden acceder a una atención más integral y de mayor calidad que si no estuvieran afiliadas, razón por la cual los grupos defensores de las trabajadoras del hogar han presionado para aumentar la cobertura de esta población vulnerable.

El Estado ha trabajado esporádicamente para aumentar la inclusión de las trabajadoras remuneradas del hogar en la seguridad social, por ejemplo, a través de una campaña informativa sobre derechos laborales que incluía 260 sitios móviles a través de los cuales llegaron a trabajadoras y personas empleadoras (FORLAC 2015). Muchos empleadores y

empleadoras de las trabajadoras del hogar, tal vez porque no se consideran como tales, no saben que existe una sanción penal por no afiliarse durante el primer mes de trabajo.⁴ Si las propias trabajadoras del hogar quieren afiliarse es una pregunta empírica: suponiendo que sí quieren, en pocas investigaciones se les hace esta pregunta.

En Ecuador, las personas que trabajan en casas particulares son elegibles para la misma cobertura de seguridad social que otros gremios, con las mismas tasas de cotización. En teoría, las que laboran a tiempo parcial para múltiples empleadores deberían estar cubiertas, y los aportes se deberían hacer según la cantidad de tiempo que trabajan cada mes.⁵ En la práctica, generalmente, quienes obtienen la inscripción en la seguridad social son las trabajadoras a tiempo completo, empleadas por una sola persona (Pereyra y Tizziani 2014). La OIT recomienda que las tasas de afiliación sean más bajas para las trabajadoras del hogar y sus empleadores que para quienes ofrecen más puestos de trabajo, pero muchos países latinoamericanos no acogen esta sugerencia, sino que requieren las mismas proporciones de afiliación para todos los sectores, como sucede en Ecuador.

Además de nuestro interés en la situación de la seguridad social relacionada con el trabajo remunerado del hogar en Guayaquil (donde vive al menos una quinta parte de las trabajadoras del hogar del Ecuador), mis colaboradoras y yo utilizamos la encuesta para averiguar si ellas recibían otros beneficios a los que tienen derecho por ley, incluyendo el pago de horas extras, días de vacaciones y bonos anuales. Existen otros derechos legales que les corresponden, como la licencia por maternidad remunerada, pero optamos por mantener el cuestionario lo más simple posible, para maximizar el número de participantes que podrían ser encuestadas en cada salida al campo. Este acercamiento también proporcionó una idea de las tareas que se les pide a las trabajadoras remuneradas del hogar. Se trata del estudio empírico más reciente y más grande realizado hasta la fecha sobre las condiciones de trabajo de este gremio en Ecuador.

Datos demográficos de las trabajadoras encuestadas

Edad

La edad de las encuestadas fue de entre 16 y 93 años, con una edad promedio de 43. Muchas habían comenzado a trabajar en casas particulares a edades tempranas. Dos mujeres dijeron que iniciaron el trabajo del hogar a los siete años, el 12 % lo hizo a los 12 años o menos, y el 43 %, antes de los 16. La edad mediana a la que comenzaron el trabajo del hogar fue de 16 años.

Situación familiar

Casi todas las mujeres encuestadas (94 %) eran madres. Esto significa que, además de participar en la reproducción social remunerada en los hogares donde trabajaban, en algún momento fueron responsables del trabajo no remunerado de reproducción social en sus propias familias. De las madres, el 62 % tenía hijos o hijas menores de 18 años. El número promedio de niños y niñas fue de 2,2 por participante. Más de la mitad de estas mujeres tenía pareja: el 19 % estaba casada y el 40 % estaba en unión libre. Esta última modalidad es bastante común entre la clase trabajadora. Más de un tercio de las encuestadas, el 35 %, era soltera, y la mayoría de ellas eran madres. Si sumamos todas las madres que no estaban con pareja (solteras, divorciadas, separadas y viudas), componen el 37 % de la muestra.⁶ Por lo tanto, se confirmó el estereotipo de que muchas trabajadoras del hogar son madres solteras. Por supuesto, las madres que viven en unión libre también son legalmente solteras y componen otro 39 % de la muestra; sin embargo, el análisis estadístico encontró más similitudes que diferencias entre las casadas y aquellas en unión libre.

Nivel de educación

Más de la mitad (55 %) de las participantes solamente había completado la escuela primaria. Doce de ellas (3 %) informaron que nunca habían asistido a la escuela. Las que completaron el colegio (escuela

Tabla 3.1. Nivel de escolaridad (en porcentajes)

Nunca asistió a la escuela	2,9
Primaria incompleta	20,9
Primaria completa	31,2
Secundaria incompleta	26,1
Secundaria completa	17,6
Universidad incompleta	0,8
Universidad completa	0,5

Nota: N = 398.

secundaria) constituyeron el 18 % de la muestra, y solo dos se habían graduado de la universidad. Los detalles se proporcionan en la tabla 3.1. Dada la investigación previa que documenta los bajos niveles de escolaridad entre las trabajadoras del hogar y trabajadores informales en general, este perfil no es sorprendente y se corresponde bien con las cifras a nivel nacional (Wong 2017, 25).

Lugar de nacimiento

Gran parte de la investigación académica sobre el trabajo remunerado del hogar se refiere a la gran proporción de trabajadoras migrantes transnacionales. Esto es cierto para estudios en Estados Unidos y Europa, y para algunos países latinoamericanos, como Argentina, Chile y Costa Rica, pero Ecuador no ha sido típicamente un país receptor de inmigrantes, aunque esto ha cambiado en los últimos años.⁷ Solo una encuestada nació fuera del país (en Colombia). También hubo menos migrantes internas de lo que cabría esperar, dado que la investigación en América Latina describe a las trabajadoras del hogar como principalmente migrantes internas (Cumes 2014; Durin 2014; Maich 2014b). Un 35,5 % nació en Guayaquil, la ciudad de nacimiento más común en la encuesta.

Tabla 3.2. Lugar de nacimiento (en porcentajes)

Provincia del Guayas (incluye Guayaquil)	47,8
Provincia de Esmeraldas	20,9
Provincia de Manabí	16,6
Provincia de Los Ríos	6,8
Otras provincias del Ecuador	7,6
Otro país (Colombia)	0,25

Nota: N = 398.

Un total de 21 % de las participantes nació en la provincia de Esmeraldas. Otro 17 %, en la provincia de Manabí. Muchas otras nacieron en las afueras de Guayaquil, en pequeños pueblos y áreas rurales, por lo que las participantes de la Provincia del Guayas, incluidas las nacidas en Guayaquil, constituyeron el 48 %; las nacidas en Los Ríos constituyeron casi el 7 % de las participantes. Los dos lugares de nacimiento más frecuentes de las participantes, las provincias de Guayas y Esmeraldas, tienen grandes concentraciones de residentes afroecuatorianos.⁸ La tabla 3.2 contiene los lugares de nacimiento de las encuestadas. Las migrantes internas no dominaron la muestra, y las migrantes internacionales estuvieron prácticamente ausentes.

Barrio

Los miembros del equipo de investigación utilizaron sus redes de amigos, amigas, parientes, conocidas y conocidos para expandir las áreas geográficas representadas más allá de los cuatro vecindarios donde los equipos encuestadores iban de puerta en puerta. Así, la muestra incluye a mujeres que viven en más de 24 vecindarios diferentes, la mayoría de los cuales se consideran áreas de bajos ingresos o marginales. También recopilamos datos sobre los barrios donde trabajaban las participantes, lo que ayudó a mapear sus desplazamientos a través de la ciudad, desde su casa al trabajo (figura 2, pág. 60).⁹

Cómo llegar al trabajo: traslados por la ciudad

Los desplazamientos a través de los espacios urbanos son un aspecto de las condiciones laborales que se suele ignorar. La mayoría de trabajadoras del hogar latinoamericanas vive en barrios marginales, “tanto en términos de ubicación como de la concepción popular”, partes de la ciudad que carecen de infraestructura de transporte y están lejos de los vecindarios cómodos de las personas para quienes trabajan (Fleischer y Marín 2019, 42). ¿De qué sirve que se respete la jornada laboral de ocho horas, si, de todas formas, a la trabajadora le toma dos horas llegar al trabajo y los costos de transporte no están cubiertos? Las trabajadoras pueden vivir en áreas que no tienen cobertura de transporte público, o donde este servicio es esporádico o poco frecuente; además, ya que deben salir temprano en la mañana para llegar a sus lejanos lugares de trabajo, son vulnerables a robos o asaltos (Fleischer y Marín 2019). Estos desplazamientos urbanos se deben a la segregación espacial de las ciudades, donde las personas que pueden permitirse el lujo de aislarse de los pobres viven en barrios “más ricos y homogéneos socialmente” (28).

Para tener una idea de dónde se concentra geográficamente el trabajo remunerado del hogar y las distancias que las trabajadoras deben recorrer para llegar, recopilamos información de 405 mujeres en funciones y extrabajadoras sobre su vecindario de residencia y la ubicación de su empleo más reciente. En un ejemplo típico, una trabajadora que vive en Isla Trinitaria y labora en una urbanización cerrada en la vía a Samborondón haría un viaje diario de aproximadamente 3,5 horas de ida y vuelta. Como analizo en los capítulos 4 y 5, ellas sienten que tienen un tiempo limitado para estar con sus propias familias, que por las difíciles rutas entre el trabajo y su casa se reduce aún más.

Los puntos de partida de los desplazamientos, es decir, sus barrios de origen, están marcados con círculos en la figura 2 (pág. 60). Sus destinos, los barrios en los que trabajan actualmente o trabajaron más recientemente, están marcados con cuadrados. Las líneas más gruesas representan que más mujeres hacen ese viaje por la ciudad. Si consideramos que las áreas donde reside la mayoría están en la periferia urbana,

que a menudo son las menos cubiertas por el transporte público, y que las rutas nunca serán líneas rectas como se muestra en la figura, podremos apreciar la verdadera importancia de sus recorridos.

Condiciones de trabajo

Como se discutió anteriormente, no solo incluimos en el estudio a las trabajadoras del hogar empleadas a la fecha, sino también a las extrabajadoras que estaban desempleadas o se dedicaban a otras ocupaciones. Estas últimas pudieron haber estado planeando reingresar al empleo del hogar y, por lo tanto, estaban temporalmente inactivas (un ejército de reserva para la reproducción social). O pudieron haberse retirado de esta ocupación y, por lo tanto, podrían proporcionar información sobre las condiciones de trabajo en períodos anteriores. Cuando en las investigaciones solo se incluye a trabajadoras del hogar en funciones, se obtiene un retrato estático de una fuerza laboral inestable y cambiante. Dado que ellas entran y salen del empleo del hogar y otros trabajos informales, tiene sentido incluir a aquellas que no están dedicadas a esta ocupación en el momento, pero sí lo han hecho en el pasado o posiblemente lo harán en el futuro. El 43 % de las encuestadas estaba empleado en el trabajo del hogar en el momento del sondeo, y 57 % lo había sido anteriormente, muchas de las cuales tenían planes de regresar a estos puestos. De las encuestadas empleadas entonces, el 59 % trabajaba a tiempo completo, en oposición al 41 % de tiempo parcial.

Trabajadoras en funciones

Un total de 173 mujeres, o el 43 % de la muestra, trabajaban activamente en hogares privados al momento de la encuesta. De estas personas, el 91 % trabajaba puertas afuera (vivía fuera de las casas donde trabajaba) y solo el 9 % lo hacía puertas adentro (vivía en la casa de las personas empleadoras al menos durante la semana).¹⁰ Aunque no tenemos estadísticas sobre las proporciones del trabajo puertas adentro y puertas afuera en Ecuador, la investigación en América Latina muestra que la primera opción ha ido disminuyendo (OIT 2016a). Aun así, es

posible que la muestra no represente el porcentaje de trabajadoras del hogar en Guayaquil que viven en los hogares de sus empleadores. Nos pusimos en contacto con las participantes en los vecindarios de bajos ingresos donde residían; muchas trabajadoras puertas adentro no estaban, pues pasan la mayor parte del tiempo en los sectores donde viven sus empleadores. Aun así, hicimos un esfuerzo para reclutar a aquellas que trabajaban puertas adentro, quienes, según la investigación previa, son más vulnerables y más explotadas.¹¹ Independientemente de lo relatado por nuestras encuestadas, es razonable suponer que las condiciones de quienes trabajan puertas afuera son más favorables que las de la mayoría con experiencias puertas adentro.

¿Cuánto trabajaban estas mujeres? Aquellas que trabajaron a tiempo completo (o, como recordó una participante: “tiempo completo, y más!”) constituyeron el 59 % de las encuestadas. El otro 41 % trabajaba a tiempo parcial, algunas en más de un hogar.¹² La modalidad a tiempo parcial para múltiples empleadores está creciendo en relación con el trabajo a tiempo completo en toda América Latina (OIT 2016a), por lo que este resultado se ajusta a las tendencias mayores. Si bien los estudios de las trabajadoras remuneradas del hogar muestran que trabajan muchas horas, en promedio, las encuestas reflejaron que la jornada diaria era de ocho horas, un día de trabajo estándar de acuerdo con las leyes laborales. La investigación muestra que aquellas bajo la modalidad puertas adentro trabajan más horas (OIT 2010), y esto probablemente se reflejaría en los datos agregados si hubiera habido más participantes en la encuesta.

¿Qué tareas realizaban las trabajadoras? Ellas informaron que, más comúnmente, cocinar y limpiar. Más de las tres cuartas partes (77 %) dijeron cocinar como parte de su trabajo, y el 74 % limpiaba las casas de sus empleadores. Un tercio de estas encuestadas cuidaba a niñas y niños, y el 9 % a adultos o adultas mayores, o a personas con discapacidad. El 62 % de las participantes lavaba y planchaba ropa, de las tareas domésticas, las más agotadoras físicamente. La mayoría de las trabajadoras enumeraron dos o tres tareas. Este hallazgo encaja con la investigación sobre la evolución del trabajo remunerado del hogar, en el que la contratación de varias trabajadoras, cada una especializada en una labor (por ejemplo, lavandería, cocina, cuidado de niños), ha dado paso a la contratación de una trabajadora que hace “mucho de todo” (Moreno Zúñiga 2013, 96).

Estos resultados también hacen eco de los anuncios clasificados discutidos en el capítulo 1, donde con frecuencia se buscaba a una trabajadora del hogar “polifuncional”, para que cumpliera múltiples funciones.

En promedio, las participantes habían estado en su actual trabajo por cuatro años y medio; sin embargo, hubo varias mujeres que habían estado empleadas en la misma casa durante décadas, lo que sesga esta cifra. La duración mediana de tiempo en el trabajo actual fue de dos años. El salario promedio que las encuestadas informaron recibir era de \$256 por mes,¹³ cantidad que es significativamente menor al salario mínimo dispuesto por el gobierno en el momento en que recopilamos estos datos: \$340. Desde entonces, el salario mínimo aumentó a \$375 en 2017, \$386 en 2018, y, luego, a \$394 en 2019 y \$400 en 2020.

A las trabajadoras del hogar se les garantiza legalmente los mismos beneficios que a otros trabajadores ecuatorianos, como el pago de horas extras, vacaciones y bonos anuales, conocidos como décimo tercero y décimo cuarto sueldos,¹⁴ además de la seguridad social, que analizaré por separado. Entre las trabajadoras contratadas, solo al 14 % le pagaron horas extras. A menos de un tercio (28 %) le dieron tiempo de vacaciones, y algunas de ellas dijeron que estaban obligadas a tomarlas cuando sus empleadores tomaban sus propias vacaciones; no podían decidir las fechas. Un poco más de trabajadoras (29 %) dijeron haber recibido bonos anuales, aunque algunas solo recibieron pagos parciales, en lugar del monto total al que tenían derecho. El hallazgo más sorprendente: casi dos tercios de las trabajadoras empleadas en el momento de la encuesta (62 %) no recibían ninguno de estos beneficios.

Trabajadoras desempleadas

Las mujeres desempleadas, quienes habían sido trabajadoras del hogar, representan el 57 % de la muestra ($n = 227$). El tiempo mediano que estuvieron desempleadas fue de dos años. Más de la mitad, el 53 %, buscaba trabajo activamente, y aquellas que no lo hacían se habían retirado de la fuerza laboral remunerada (debido a la edad, condiciones de salud o preocupaciones familiares), o se habían dado por vencidas en la búsqueda de empleo. Preguntamos a las extrabajadoras (desempleadas) sobre sus condiciones de trabajo anteriores. La inclusión en nuestra

muestra de trabajadoras que estuvieron empleadas en las últimas décadas puede dar una idea de cómo las condiciones laborales han cambiado con el tiempo, aunque este análisis no es longitudinal ni histórico. Al igual que las activas, algunas de estas mujeres habían laborado en varias casas, en diferentes partes de Guayaquil, y, por lo tanto, tenían una larga trayectoria de experiencias comparativas en la ocupación.

Cuando se les preguntó qué beneficios habían tenido en su empleo anterior, solo el 6 % de estas mujeres informó haber cobrado horas extras, un 7 % dijo que había tenido vacaciones y un 7 % había recibido bonos. Un 89 % de las que no estaban empleadas en el momento de la encuesta no había recibido ninguno de los beneficios a los que tienen derecho por ley. Es posible que las condiciones de estas trabajadoras fueran más pobres que las de otras. Los bajos salarios y la falta de beneficios son algunas de las razones principales por las que no están satisfechas y deciden abandonar este tipo de empleo, y este puede ser el caso con este grupo. Debido a que las personas empleadoras ahora son más conscientes de sus obligaciones, hay un mayor porcentaje que proporciona los beneficios obligatorios a medida que pasa el tiempo. Aun así, la cantidad de trabajadoras previamente empleadas que contaron que no recibieron ninguno de estos beneficios es significativamente mayor que la proporción entre las trabajadoras empleadas en el momento (89 %, en comparación con 62 %).¹⁵

Figura 3. Porcentaje de trabajadoras que reciben pago por horas extras

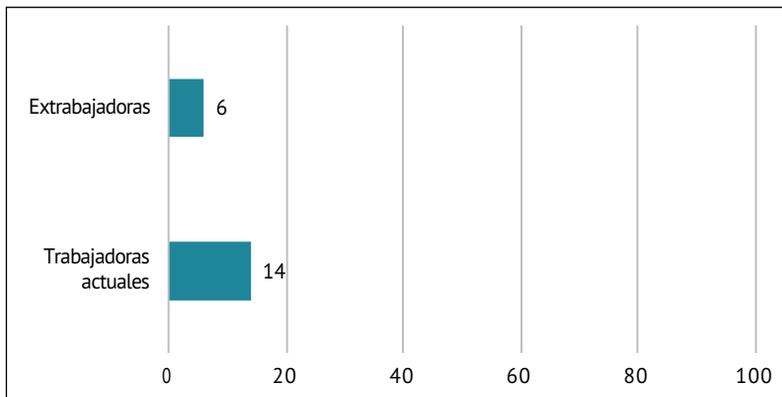


Figura 4. Porcentaje de trabajadoras que reciben vacaciones

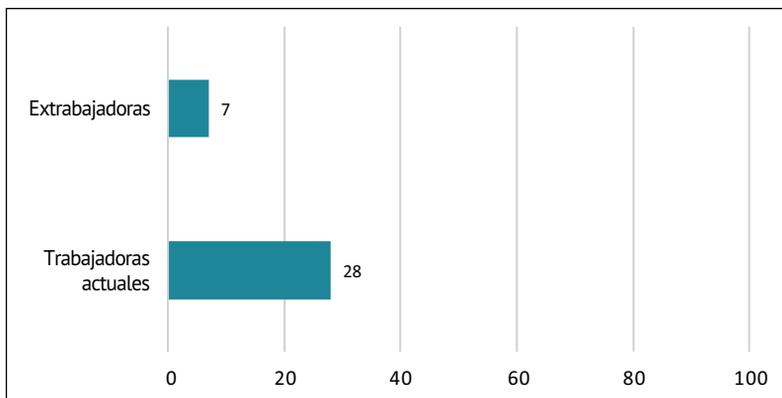


Figura 5. Porcentaje de trabajadoras que reciben bonos anuales

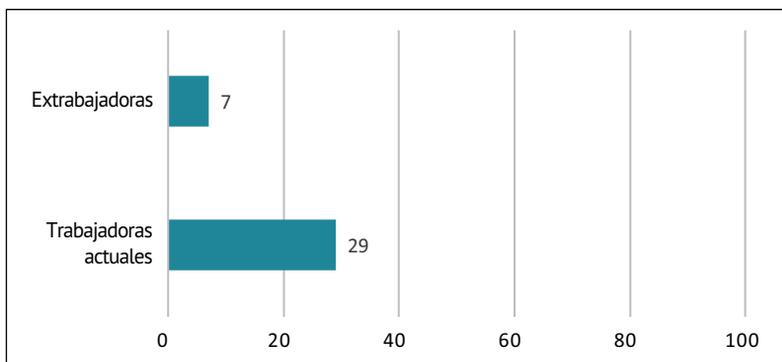
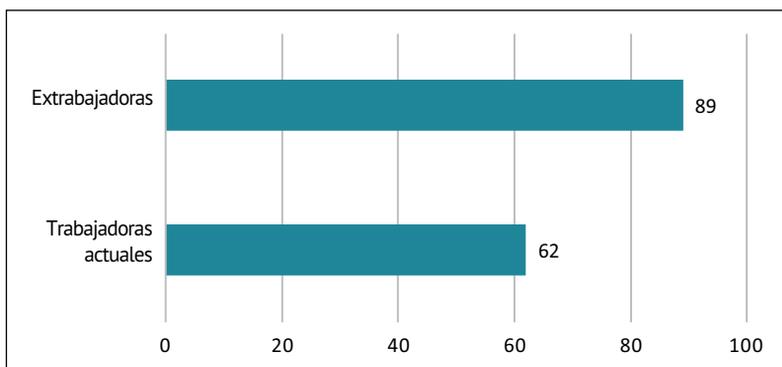


Figura 6. Porcentaje de trabajadoras que no perciben ningún beneficio



Seguridad social

Las trabajadoras del hogar tienen derecho a afiliarse al sistema nacional de seguridad social. Quienes las emplean tienen la obligación legal de inscribirlas en el IESS y pagar las contribuciones en su nombre, con aportes adicionales del Estado y de la propia trabajadora. Después de las campañas públicas para crear conciencia sobre los derechos de las trabajadoras del hogar y las obligaciones de las personas empleadoras con respecto a la seguridad social, en nuestra investigación evaluamos el conocimiento de las trabajadoras sobre su derecho a inscribirse. Casi no hay estudios académicos publicados sobre la afiliación a la seguridad social entre las trabajadoras del hogar ecuatorianas, o sobre su conocimiento al respecto (a excepción de Casanova, Rodríguez y Bueno Roldán 2018 y Wong 2017). En la encuesta que realizamos, varias preguntas abordaban específicamente el tema de la seguridad social, como se muestra en la tabla 3.3.

Tabla 3.3. Conocimiento, afiliación y uso del seguro social (en porcentajes)

	Sí	No
¿Sabía que las trabajadoras del hogar tienen derecho al seguro social?	88	12
¿Está afiliada al seguro social actualmente?	19,8	79,2
Si está afiliada, ¿ha usado sus beneficios/ servicios?	73	27
Si no está afiliada, ¿ha conversado con quienes la emplean sobre el seguro social?	43	57
Si no está afiliada, ¿desearía estarlo?	90	10

¿Sabían las participantes de la investigación que las trabajadoras del hogar tienen derecho a la seguridad social?

La conciencia de las trabajadoras sobre sus derechos laborales es importante por dos razones. El nivel de conocimiento ayuda a medir indirectamente el éxito de las campañas de educación; por ejemplo, aquellas que la ATRH y el gobierno emprendieron a partir de 2009. También permite ver cuánto resta por hacer en esta área. Si muchas personas aún desconocen los derechos de las trabajadoras del hogar, entonces se necesitan más esfuerzos de sensibilización.

De todos los niveles educativos, la mayoría de las trabajadoras del hogar en funciones y empleadas anteriormente tenían al menos los conocimientos básicos sobre la seguridad social. La gran mayoría, un 88 %, sabía que dichas trabajadoras tienen derecho a estar afiliadas y, por lo tanto, a acceder a los beneficios que vienen con la afiliación (como la atención médica), mientras que solo el 12 % dijo no estar al tanto. Este hallazgo muestra que hay un alto nivel de conocimiento o al menos familiaridad con el tema. Tanto quienes fueron trabajadoras del hogar como las que lo eran en esos momentos, en general, saben que su empleo las hace elegibles para la seguridad social. Estas son buenas noticias, aunque, por supuesto, el objetivo es que el 100 % conozca sus derechos.¹⁶

¿Estaban las participantes afiliadas a la seguridad social?

La conciencia de las trabajadoras del hogar sobre sus derechos es importante, pero el objetivo de las organizaciones y los grupos defensores es que los ejerzan. Se busca que todas no solo sepan que pueden acceder a la seguridad social, sino que también se afilien y comiencen a aportar al sistema, junto con las contribuciones obligatorias de sus empleadores. Sin embargo, la mayoría de estas mujeres no estaba inscrita en el IESS. Solo el 19,8 % de las participantes, o 79 de las 400 mujeres, dijeron estar afiliadas, el 79,2 % no lo estaba, y el 1 % no tenía clara su situación. Entonces, aunque la mayoría de las encuestadas sabían sobre este derecho, no lo estaban ejerciendo, algunas incluso desconocían su estatus. Por eso sostengo que, a pesar de estar cubierto por la legislación laboral,

el trabajo del hogar sigue siendo informal. La brecha entre la concientización y la afiliación muestra que aún queda mucho por hacer para que se cumplan los derechos de estas trabajadoras, y confirma cuán difícil es formalizar los trabajos informales.¹⁷

¿Estaban las afiliadas haciendo uso de los beneficios de la seguridad social?

La cobertura de la seguridad social solo es simbólica hasta que las personas beneficiarias comiencen a utilizar los servicios como la atención médica, las pensiones y los préstamos para vivienda. Si bien los grupos defensores de las trabajadoras del hogar investigan los niveles de conciencia e inscripción, también deben demostrar que, si estas mujeres se afilian, utilizarán los servicios para mejorar sus vidas. Nuestros datos muestran que las participantes de la encuesta que están afiliadas están haciendo buen uso de los beneficios. De quienes pertenecían al IESS, el 73 % había utilizado los beneficios y servicios de la seguridad social. De las 21 participantes que estaban afiliadas y no habían usado sus beneficios, cinco respondieron que aún no lo habían necesitado (tres de estas mujeres se habían afiliado recientemente). Otras cinco participantes afiliadas indicaron que no habían utilizado los servicios por falta de tiempo.¹⁸ Una de estas mujeres comentó: “no tengo tiempo, tengo que trabajar”. Este hallazgo confirma la investigación previa que plantea la reticencia de las personas empleadoras a dar tiempo libre a las trabajadoras para que atiendan a sus citas médicas (Casanova 2013). Otra mujer dijo que no había usado los servicios porque “me he descuidado”. Las trabajadoras del hogar a menudo no tienen tiempo para cuidarse bien, centradas como están en sus roles de reproducción social remunerada y no remunerada.

¿Por qué algunas no se afiliaron?

Cualquier esfuerzo serio para registrar a todas las trabajadoras remuneradas del hogar en la seguridad social debe basarse en una comprensión de por qué aún no están inscritas. ¿Qué les impide acceder a este derecho? Entre las 316 trabajadoras no afiliadas que encuestamos, la razón más común para no tener seguridad social fue que sus empleadores no

querían inscribirlas o hacer contribuciones en su nombre; el 30,5 % de las participantes no afiliadas dijeron estar en esta situación.

Las relaciones de clase tradicionales bloquean los derechos de las trabajadoras. Las personas empleadoras se benefician de los arreglos informales, que son posibles porque las mujeres pobres necesitan el trabajo. Los empleadores y las empleadoras no necesariamente se ven como tales, sino como patrones o patronas que ayudan a las mujeres necesitadas. Ven a las trabajadoras del hogar no como parte de la fuerza laboral, sino como personas que ayudan en la casa y son “como parte de la familia”. La segunda razón más común, dada por el 18,8 % de las encuestadas no afiliadas, fue que no sabían sobre esta posibilidad. Algunas trabajadoras del hogar se habían enterado recientemente de su derecho a estar afiliadas, pero no lo sabían cuando estaban empleadas. Las principales razones que las participantes dieron para no estar afiliadas incluyen:

- La persona que me emplea no quiere afiliarme (30,5 %)
- No sabía sobre mi derecho a la seguridad social (18,8 %)
- No estoy trabajando en este momento (6,8 %)
- No quiero afiliarme (5,5 %)¹⁹
- No lo hicieron en ese entonces (4,8 %); cuando trabajaba no se afiliaba a las trabajadoras del hogar
- Ya no trabajo (1,3 %); está permanentemente fuera de la fuerza laboral
- Solo trabajo a tiempo parcial (1,3 %)
- La persona que me emplea prometió afiliarme, pero aún no lo ha hecho (0,8 %)
- Acabo de empezar a trabajar (0,3 %)
- La persona que me emplea me engañó (0,3 %)
- Tengo menos de 18 años (0,3 %); la edad legal para inscribirse en la seguridad social

Aunque la mayoría de trabajadoras quieren estar cubiertas, un pequeño porcentaje no, tal vez porque perciben “que los beneficios de la cobertura de la seguridad social [...] tienen un valor marginal, mientras que la cantidad de dinero perdido por impuestos es más tangible” (Tomei 2011, 202). Estos resultados muestran algunos vacíos en el conocimiento de las trabajadoras sobre el sistema de seguridad social y cómo funciona la afi-

liación. Por ejemplo, algunas ignoran que las trabajadoras desempleadas pueden continuar su cobertura “voluntariamente”, hasta que comiencen a trabajar nuevamente (si pueden pagarla).

A pesar de que hay una variedad de respuestas a esta pregunta, los puntos más obvios para una posible intervención son la resistencia de las personas empleadoras a la idea de afiliarse a las trabajadoras del hogar y la falta de conciencia de algunas trabajadoras sobre sus derechos.

¿Han hablado alguna vez las encuestadas no afiliadas con sus empleadores sobre el seguro social?

El conocimiento de las trabajadoras y las actitudes de quienes las emplean son importantes para la afiliación a la seguridad social, pero incluso la persona empleadora más dispuesta y la trabajadora más informada necesitan comunicarse y tomar una decisión conjunta. ¿Se está llevando a cabo dicha comunicación o el silencio rodea el tema de la seguridad social? Preguntamos a las participantes de la encuesta que no estaban afiliadas si alguna vez lo habían hablado con sus empleadores. Menos de la mitad, el 43 %, dijeron que habían tenido esta conversación alguna vez. Obviamente, que un empleador o una empleadora acepten contribuir a la seguridad social de una trabajadora del hogar comienza con un diálogo. Si las personas empleadoras y las trabajadoras no lo discuten, será difícil que el porcentaje de trabajadoras del hogar que disfrutaran de derechos laborales, como los beneficios de la seguridad social, aumente. Aun así, estas conversaciones son riesgosas, porque no existe una protección real contra su despido. De hecho, cinco participantes dijeron que habían perdido trabajos anteriores porque quienes las empleaban no querían afiliarse, y un par de estas mujeres fueron despedidas simplemente por mencionar esta posibilidad. En una encuesta realizada en Guayaquil aproximadamente al mismo tiempo que la nuestra, el 95 % de las trabajadoras del hogar contactadas estuvieron de acuerdo en que hacer cumplir el mandato de la seguridad social disminuiría sus posibilidades de empleo (Wong 2017, 31). El mayor poder de la parte empleadora en la relación laboral, y su preferencia por las trabajadoras dóciles que se conforman con menos, configuran estas conversaciones. En lugar de experimentar el dominio de clase de manera colectiva, junto

con otros gremios, las trabajadoras del hogar lo viven como una intensa relación uno a uno. Esta opresión personalizada es difícil de resistir cuando la trabajadora está sola y aislada.

¿Cuántas encuestadas no afiliadas querían afiliarse?

Una persona escéptica podría observar las bajas tasas de afiliación en la seguridad social entre las trabajadoras encuestadas y concluir que tal vez estas mujeres simplemente no quieren participar de este beneficio, que no les importa. Es cierto que 22 mujeres dijeron no querer la seguridad social como su principal razón para no estar afiliadas. En lugar de suponer si las trabajadoras no cubiertas querían o no ser parte del IESS, se les preguntó si querían afiliarse. La respuesta fue abrumadoramente afirmativa: el 90 % aseguraron que les gustaría formar parte del sistema de seguridad social. Solo el 10 %, 32 de las 321 mujeres no afiliadas, manifestaron que no estaban interesadas.

¿Qué trabajadoras del hogar son más vulnerables?

El análisis estadístico ayudó a aclarar las relaciones entre las categorías sociales y demográficas, y tres variables dependientes: 1) si una trabajadora conocía su derecho a la seguridad social, 2) si una trabajadora había hablado con sus empleadores (más recientes o presentes) sobre la seguridad social y 3) si una trabajadora estaba afiliada a la seguridad social. El tamaño de la muestra (400 personas) nos permitió sacar a la luz relaciones causales mediante la regresión logística. Hicimos regresiones con varias variables independientes para ver cómo afectaban a las dependientes principales. Aquí me enfoco en las relaciones más fuertes, particularmente aquellas estadísticamente significativas.

¿Qué trabajadoras tienen más probabilidades de conocer sus derechos?

Utilizamos la regresión logística para descubrir quiénes tienen mayor probabilidad de saber que las trabajadoras del hogar tienen derecho a la seguridad social. La tabla 3.4 muestra los resultados de este análisis.

Tabla 3.4. Análisis de regresión logística: conocimiento del derecho al seguro social

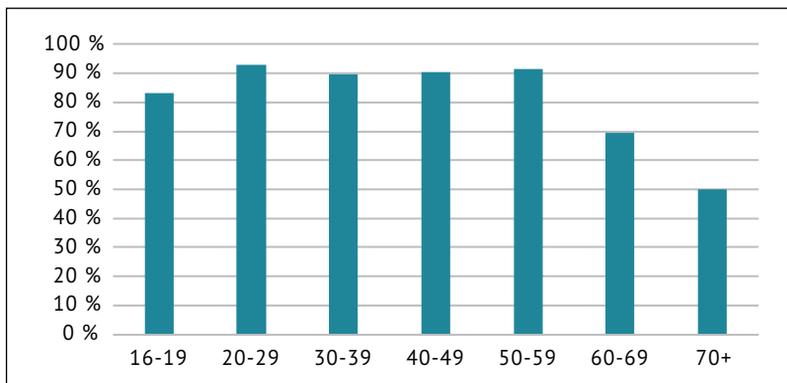
Variable	Coeficiente β	Sig.	Intervalo de confianza		Exp. (B) Razón de disparidad
			Límite inferior	Límite superior	
Edad	-0,026 ^a	0,054	-0,0526	0,0004	0,974
Educación primaria (Ref. = sin escolaridad)	1,352 ^a	0,038	0,0716	2,633	3,866
Educación secundaria (Ref. = sin escolaridad)	1,667 ^a	0,020	0,2664	3,0680	5,297
Educación universitaria (Ref. = sin escolaridad)	0,682	0,596	-1,8406	3,2053	1,978

Nota: Prob. > chi2 = 0,0067.

^a Sig. al nivel $p \leq ,05$.

La edad y la educación están relacionadas con esta variable dependiente. Cuanto mayor es una trabajadora, menos probable es que conozca sus derechos, o al menos el derecho a la seguridad social. El efecto de la edad es estadísticamente significativo, pero no muy grande. Teníamos curiosidad sobre a qué edad disminuye el conocimiento de los derechos. ¿Dónde está la línea divisoria entre las más jóvenes con más probabilidades de conocer y las mayores con menos probabilidades de conocer acerca de la seguridad social para las trabajadoras del hogar? La figura 7 muestra estos resultados. El porcentaje de trabajadoras que están al tanto de este derecho cae precipitadamente entre las categorías de 50-59 años y 60-69 años, y luego, nuevamente, cuando pasamos a la categoría de edad más avanzada. Las trabajadoras del hogar menores de 60 años tienen más probabilidades de conocer sus derechos. El nivel educativo de la encuestada tiene mucha más probabilidad de afectar su conocimiento de este derecho que su edad. Hay dos variables significativas: la educación primaria (la encuestada tenía alguna educación primaria o primaria completa) y la educación secundaria (la encuestada tenía alguna educación secundaria o secundaria completa). La educación universitaria no fue estadísticamente significativa en esta regresión. Los efectos de la educación primaria y secundaria son grandes y positivos, lo que sugiere que es mucho más probable que las trabajadoras con estos niveles educativos sepan sobre su derecho a la seguridad social que aquellas

Figura 7. Porcentaje de trabajadoras que conocen su derecho al seguro social, por rango de edad



Nota: N = 400.

que nunca asistieron a la escuela.²⁰ El impacto de la educación secundaria es más fuerte que el de la primaria. Las trabajadoras con educación primaria son cuatro veces más propensas a saber de este derecho que aquellas que nunca fueron a la escuela, y las trabajadoras con educación secundaria son cinco veces más propensas.

¿Qué trabajadoras tienen más probabilidades de haber hablado con quienes las emplean sobre la seguridad social?

Utilizamos la regresión logística para averiguar quién tiene mayor probabilidad de haber conversado con la persona que la emplea sobre la seguridad social. La tabla 3.5 muestra los resultados de este análisis.

La variable más importante para explicar si una trabajadora remunerada del hogar había hablado con quien la empleaba era el estado civil. Estar soltera o tener “otro” estado civil (divorciada, separada o viuda), en lugar de estar casada, hace que una mujer sea mucho más propensa a hablar con su empleador o empleadora sobre la seguridad social. No hubo diferencias estadísticamente significativas entre el matrimonio legal o la unión libre, lo cual es lógico, ya que este es un estado de relación similar y ambos tipos de parejas comúnmente se considerarían “casados” en los barrios de bajos ingresos, donde vivía la mayoría de las participantes.²¹ El resultado aquí es

Tabla 3.5. Análisis de regresión logística: conversación con empleadores y empleadoras sobre el seguro social

Variable	Coeficiente β	Sig.	Intervalo de confianza		Exp. (B) Razón de disparidad
			Límite inferior	Límite superior	
Edad	-0,009	0,334	-0,0269	0,0991	0,9912
Unión libre (Ref. = casada)	0,388	0,279	-0,3150	1,0920	1,4747
Soltera (Ref. = casada)	0,835 ^a	0,022	0,1200	1,5502	2,3051
Otro estado civil (Ref. = casada)	1,275 ^a	0,028	0,1408	2,4085	3,5776

Nota: Prob. > chi2 = 0,0694.

^a Sig. al nivel $p \leq ,05$.

claro y robusto: estar en la categoría de no casada aumenta la probabilidad de que una mujer haya hablado con su empleador o empleadora sobre la seguridad social. De hecho, las solteras tienen más del doble de probabilidad que las casadas de haber tenido esta conversación, y las mujeres separadas, divorciadas o viudas tienen más del triple de probabilidad que las casadas de haber discutido este tema con quienes las empleaban.

Este resultado es importante porque muchas trabajadoras del hogar, en esta muestra y en todo el mundo, son madres solteras. Podría ser que las solteras o divorciadas/separadas/viudas sean más independientes y acepten menos a los comportamientos de género tradicionales (es decir, son más asertivas), por lo que se defienden más en sus lugares de trabajo. O podría ser que, dado que son la principal fuente de apoyo económico para sus familias, las mujeres sin pareja están más motivadas para obtener el máximo beneficio de su trabajo remunerado. Estas explicaciones son compatibles, por lo que las dinámicas culturales y económicas podrían influir.

Aunque el efecto es pequeño, cuanto mayor es una trabajadora, menor es la probabilidad de que haya hablado con la persona que la emplea sobre la seguridad social. Quizás debido a que hubo mayor atención por parte del público, en general, a los derechos de las trabajadoras del hogar en los últimos años, aproximadamente la mitad de las trabajadoras de edad más joven (19 años o menos) dijeron que habían tenido esta conversación.

¿Qué trabajadoras tienen más probabilidades de estar afiliadas a la seguridad social?

Utilizamos la regresión logística para averiguar qué trabajadoras tenían más probabilidades de afiliarse en el IESS. La tabla 3.6 muestra los resultados de este análisis.

La edad tiene un efecto estadísticamente significativo, pero más bien pequeño. Ser mayor aumenta la probabilidad de que una participante esté cubierta por la seguridad social. Las mujeres en el rango de 40-49 años constituyeron la mayor proporción de afiliadas. No hubo trabajadoras afiliadas en las categorías de edad más joven ni mayor, lo que identifica dos grupos en los cuales deben crecer las tasas de inscripción en el IESS. Trabajar a tiempo completo en lugar de a tiempo parcial tiene un efecto muy grande. Las trabajadoras del hogar de nuestra encuesta que laboraban con jornadas a tiempo completo tenían cuatro veces más probabilidad de estar afiliadas que aquellas de tiempo parcial. Dado que la tendencia en Ecuador y otras partes de América Latina es hacia un trabajo más esporádico, a tiempo parcial, organizado de manera informal, este hallazgo plantea una preocupación. Si la fuerza laboral de tiempo completo se está reduciendo y es menos probable que las trabajadoras a tiempo parcial se afilien en la seguridad social, podemos esperar que el crecimiento de las tasas de cobertura se ralentice, a pesar de los esfuerzos hacia la formalización.

Tabla 3.6. Análisis de regresión logística: afiliación al seguro social

Variable	Coeficiente β	Sig.	Intervalo de confianza		Exp. (B) Razón de disparidad
			Límite inferior	Límite superior	
Edad	0,031 ^a	0,014	0,0076	0,0686	1,0389
Trabaja tiempo completo (Ref. = trabaja tiempo parcial)	1,404 ^b	0,000	0,6904	2,1176	4,0714

Nota: Prob. > chi2 = 0,0003.

^a Sig. al nivel $p \leq ,01$.

^b Sig. al nivel $p \leq ,001$.

En este capítulo analicé la encuesta más extensa hasta la fecha acerca de las trabajadoras remuneradas del hogar en Ecuador, con 400 mujeres que compartieron información sobre sus condiciones de trabajo, beneficios y seguridad social. La encuesta fue administrada por miembros de la ATRH, quienes tienen experiencias y antecedentes similares a los de las encuestadas, en los vecindarios donde las trabajadoras tienden a vivir. Lo más útil para desarrollar estrategias de organización son: 1) los resultados sobre qué trabajadoras tienen más probabilidades de conocer y exigir sus derechos, y 2) la evidencia de que las condiciones laborales de las trabajadoras actuales son mejores que las de las extrabajadoras, lo que podría indicar un cambio. Los esfuerzos para informar a las trabajadoras sobre su derecho a la seguridad social parecen haber tenido éxito: el 88 % de las encuestadas sabía que las trabajadoras remuneradas del hogar tienen derecho a estar afiliadas al IESS. La principal barrera para la cobertura es que las personas empleadoras renuncian a inscribir a las trabajadoras y contribuir en su nombre: casi un tercio de las encuestadas que no estaban afiliadas informaron que esto se debió a la oposición de sus empleadores. La postura de las personas empleadoras sobre la seguridad social también está vinculada con otras condiciones laborales. En una encuesta realizada con 349 trabajadoras del hogar en Guayaquil unos meses antes que la nuestra se encontró que la afiliación a la seguridad social se correlacionaba con salarios más altos y el cumplimiento de otros beneficios, como el tiempo de vacaciones y el pago de horas extras y bonificaciones (Wong 2017). Por lo tanto, la conformidad de las personas empleadoras con los requisitos de la seguridad social implica su conformidad con otras leyes laborales. Esto se ajusta a las narrativas de las trabajadoras en las entrevistas, que distinguen entre empleadores “buenos” y “malos”.

Si bien a menudo se considera a las trabajadoras remuneradas del hogar como un grupo homogéneo, con el análisis estadístico de los datos de la encuesta se identificó las variables demográficas más importantes. ¿Quién era más probable que supiera sobre los derechos de las trabajadoras del hogar? ¿Quién tenía más probabilidades de hablar con las personas empleadoras sobre la seguridad social? ¿Quién tenía más probabilidades de estar cubierta por la seguridad social? La edad fue un predictor significativo de estas tres variables dependientes. Las trabajadoras mayores

tenían menos probabilidades de saber que tenían derecho a la seguridad social, y este conocimiento disminuía sustancialmente después de los 59 años. Las trabajadoras mayores también tenían un poco menos de probabilidades de haber hablado con sus empleadores sobre la seguridad social, pero un poco más de probabilidad de estar cubiertas. Esto puede parecer contradictorio, pero las trabajadoras de más edad tienen un historial laboral más largo, lo que significa que han tenido más oportunidades, que las más jóvenes, de obtener seguridad social a través de su trabajo o trabajos. Aun así, las de más edad son vulnerables si no conocen sus derechos y dudan en discutirlos con quienes las emplean. Debido a que las generaciones anteriores tenían ideas aún más rígidas sobre la jerarquía de clases que las más jóvenes, tiene sentido que las trabajadoras mayores sean más reacias a confrontar a sus empleadores sobre sus derechos.

La educación también fue un factor importante en relación con el conocimiento de los derechos, lo que parece lógico. Las diferencias entre aquellas que no habían tenido una educación formal y aquellas que sí la habían tenido fueron muy marcadas. Las trabajadoras con educación primaria tenían cuatro veces más probabilidades de saber sobre el derecho a la seguridad social que aquellas que no habían ido a la escuela, y las que habían asistido a la secundaria tenían aún más probabilidades de saberlo. La fuerza laboral con menos educación, incluyendo a trabajadoras informales como estas mujeres, es más vulnerable a que se le nieguen sus derechos legales, ya que es menos probable que sepan sobre ellos. Es posible que algunas de las mujeres con niveles educativos más bajos también fueran analfabetas, lo que limitaría las formas en que podrían recopilar información.

Los números cuentan una historia de trabajadoras vulnerables, pero también cuentan la historia de aquellas que son valientes. Entre las mujeres más jóvenes, menores de 19 años, la mitad dijeron que habían hablado con su empleador o empleadora sobre la cobertura de la seguridad social. Estas trabajadoras del hogar jóvenes, de quienes podríamos esperar que fueran tímidas o carentes de experiencia en navegar por las relaciones laborales, dijeron haber tenido estas conversaciones tanto como sus colegas de 50 años, y más que algunos otros grupos de edad. ¿Están cambiando ligeramente las relaciones de clase en estos nuevos acuerdos de empleo? Necesitamos investigar específicamente cómo piensan las

trabajadoras más jóvenes sobre la clase, la sumisión, las obligaciones de empleadores y empleados, y su interacción.

También descubrimos que las madres solteras están abordando audazmente la conversación acerca de la seguridad social. Casi todas las participantes eran madres, pero su estado civil, así como sus relaciones de pareja, variaban y esas diferencias se reflejaban en su comportamiento. Las solteras tenían más del doble de probabilidades que sus contrapartes casadas de hablar con sus empleadores sobre la seguridad social. Aquellas que estaban sin pareja debido a algún evento importante de la vida (separación, divorcio o muerte) tenían tres veces más probabilidades de tener esta conversación. O estas madres sin pareja estaban menos comprometidas con las expectativas tradicionales de adoptar un comportamiento sumiso tanto como trabajadoras del hogar que como mujeres en general, o su condición de sustentadoras de la familia las impulsó a obtener el máximo beneficio de su empleo... o ambas. Estas mujeres están acostumbradas a la lucha diaria para mantener a sus familias y reclamar respeto en una sociedad que las juzga con dureza por estar solas. Su total responsabilidad por la reproducción social no remunerada y el apoyo económico a su hogar afectaban la forma en que abordaban su trabajo remunerado de reproducción social.

Las condiciones de trabajo reportadas por nuestras participantes no son buenas, lo que confirma los resultados de la investigación en América Latina. Pero parecen estar mejorando un poco con el tiempo. Más del doble de las trabajadoras en funciones aseguraron haber recibido el pago de horas extras, en comparación con las extrabajadoras. En cuanto a vacaciones y bonificaciones, la proporción de trabajadoras en funciones que recibían estos beneficios era cuatro veces mayor que la de extrabajadoras. No tenemos detalles sobre cuándo exactamente abandonaron la fuerza laboral las extrabajadoras, ni datos longitudinales, pero las cifras indican que las trabajadoras activas recibían más beneficios que sus predecesoras. Entre las trabajadoras en funciones, un total de 62 % no recibía ninguno de los beneficios mencionados en la encuesta. La mayoría de las extrabajadoras (89 %) no reportaron ningún beneficio. A pesar de esta mejora considerable, todavía hay un largo camino por recorrer para las trabajadoras del hogar en la actualidad.

Los resultados de la encuesta resaltan algunos puntos posibles de intervención por parte de las organizaciones y grupos defensores de las trabajadoras remuneradas del hogar. La conversación con las personas empleadoras es un momento crítico, en el que la trabajadora puede tratar de garantizar todos sus derechos legales, incluida la cobertura de la seguridad social. Sin embargo, muchas trabajadoras evitan esta conversación, y con buenas razones. Algunas contaron que fueron despedidas simplemente por mencionarlo. No hay muchas investigaciones previas sobre estas negociaciones entre empleadores y trabajadoras del hogar sobre la seguridad social. Un estudio en Argentina mostró que las personas empleadoras a menudo daban pretextos para no inscribir a su trabajadora, aduciendo que ella no quería o no necesitaba la seguridad social. Cuando se otorgaba la afiliación, generalmente era una decisión unilateral de las personas empleadoras, en lugar de una solicitud de las trabajadoras. Los esfuerzos de negociación de las trabajadoras tenían como fin obtener buenos salarios o aumentos, en lugar del objetivo a más largo plazo de la afiliación a la seguridad social (Pereyra 2015).

Quizás haya maneras de hacer que esta conversación sea menos riesgosa para las trabajadoras, que se vuelva una práctica rutinaria a la hora de la contratación. Si hubiera un guion para empleadores y trabajadoras, un breve documento que pudieran usar para llevar estas conversaciones, tal vez serían más fáciles. Sin embargo, presionar a las trabajadoras para que hablen con quienes las emplean probablemente no sea una buena estrategia. Las trabajadoras del hogar, especialmente aquellas que han estado en el trabajo por algún tiempo, conocen el temperamento de sus empleadores y, en cierta medida, sus actitudes sociales y políticas. La trabajadora debe decidir por sí misma cómo manejar la situación. Pero si ella quisiera hablarlo, las organizaciones (o el Estado) podrían darle una especie de hoja de guía para ayudarla a comunicarse de manera efectiva. Un momento clave para intervenir y alentar esta conversación es el comienzo de la relación laboral: la contratación. Aunque las relaciones de poder se desarrollan de distinta manera en diferentes hogares, algunas personas empleadoras respetan a las trabajadoras del hogar que conocen sus derechos legales y esperan que estos sean reconocidos (Canevaro 2008). Otras se identifican con límites de clase más rígidos y esperan que las trabajadoras hagan su trabajo y no se expresen.

Además de estrategias para las trabajadoras y una mayor conciencia y compromiso por parte de empleadores y empleadoras, se necesita que las leyes existentes se apliquen. Las trabajadoras no deben soportar toda la carga, porque tienen mucho menos poder en la relación laboral y, siendo la única persona empleada en la mayoría de hogares, no tienen la opción de una acción colectiva en el lugar de trabajo. Las sanciones por incumplimiento de las personas empleadoras rara vez se implementan en Ecuador, y aun así, no son lo suficientemente sustanciales como para disuadirlas. Se requeriría una intervención estatal sostenida, lo que hasta ahora no ha sucedido. Además de las inspecciones sistemáticas del trabajo y las sanciones para quienes no cumplan la ley, una economista ecuatoriana ha sugerido que introducir subsidios del Estado para las personas empleadoras de ingresos medios podría aumentar las tasas de afiliación en la seguridad social (Wong 2017). Dicha política reconoce que algunos empleadores y algunas empleadoras son sinceros y sinceras cuando dicen que no pueden permitirse proporcionar a las trabajadoras los salarios y beneficios obligatorios.

Otro posible punto de intervención es la educación. Los resultados de la encuesta muestran que cuanto mayor nivel educativo tiene una trabajadora del hogar, más probable es que conozca sus derechos, que es el primer paso para defenderlos. Los niveles más altos de educación pueden mantener a las mujeres fuera del trabajo remunerado del hogar por completo. En el siguiente capítulo, los relatos de las participantes muestran cómo las presiones familiares y económicas pueden obligar a las jóvenes a abandonar la escuela y realizar trabajos mal remunerados y explotadores, incluido el empleo doméstico. Las intervenciones diseñadas para mantener a las niñas en la escuela, mediante el pago de cuotas escolares u otros tipos de asistencia, pueden aumentar los niveles de educación entre las mujeres de entornos pobres y de la clase trabajadora. Sabemos que más años de educación pueden ayudarlas a obtener mejores empleos, pero este estudio también muestra que incluso en trabajos menos deseables, estar mejor educadas puede ayudarlas a conocer sus derechos. Los esfuerzos por mantener a las jóvenes en la escuela beneficiarán a las que eventualmente se dediquen al trabajo del hogar y a toda esta población vulnerable en general.

La mayoría de las mujeres en nuestra encuesta, y la mayoría de las trabajadoras remuneradas del hogar, son madres. Muchas son madres solteras. Descubrimos que las más audaces en las conversaciones sobre el derecho a la seguridad social eran aquellas que eran las proveedoras principales de su propio hogar. Las personas y los grupos que organizan a las trabajadoras del hogar podrían seleccionar a estas madres solteras –que ya están presionando por más respeto en sus lugares de trabajo– en el momento de reclutar activistas y representantes. Las madres solteras pueden ser más propensas a responder a los llamados de los organizadores a una acción colectiva para mejorar la vida de las trabajadoras del hogar debido a su independencia, forjada en la lucha por sus familias y contra los estereotipos negativos. La ausencia de un compañero masculino que pueda desalentarlas del activismo también puede ser de ayuda (Magliano, Perissinotti y Zenklusen 2017).

Aprovechar los puntos en común de las madres solteras también puede ser una forma de lograr que algunas personas empleadoras apoyen los derechos de las trabajadoras del hogar. Si bien todas las mujeres tienden a ser responsables de la reproducción social no remunerada, muchas madres solteras se encargan de esta reproducción al mismo tiempo que realizan labores remuneradas como principal o único sustento de sus hogares. El 29 % de los hogares ecuatorianos, en todas las clases sociales, está encabezado por mujeres. Entre las mujeres jefas de hogar, el 13,4 % son trabajadoras del hogar, el 27,3 % labora en el sector privado, el 13,5 % trabaja para en el sector público y el 35,4 % trabaja por cuenta propia (INEC 2012). Estas estadísticas significan que las trabajadoras del hogar de hoy tienen más probabilidades que sus predecesoras de trabajar para una empleadora soltera, separada o divorciada.²² ¿Podría haber un espacio de solidaridad entre las madres solteras empleadoras y las trabajadoras del hogar que también tienen esta condición? Es imposible saber esto en abstracto, pero quizás algunos programas piloto en este sentido podrían responder la pregunta. Las empleadoras y las trabajadoras del hogar a veces se unen por experiencias compartidas de separación o pérdida de una pareja (Canevaro 2008). Podría haber una manera de aprovechar los intercambios íntimos y las experiencias similares –aunque ciertamente desiguales– de ser madres solteras para mejorar la relación laboral y las condiciones de trabajo.

La formalización puede implicar que se aprueben las leyes específicas sobre el empleo del hogar, o que las leyes existentes se cumplan regularmente. Los resultados de la encuesta proporcionan evidencia que se puede aplicar al debate sobre la formalización del trabajo del hogar: si se formaliza, cómo y por qué. Mi investigación toma la perspectiva de la trabajadora como punto de partida y privilegia esta experiencia. Tiene sentido evaluar la idea de la formalización cuestionando si las trabajadoras desean formalizarse, en lugar de asumir que es así. En nuestra encuesta no preguntamos directamente sobre la formalización, sino que nos enfocamos en la cobertura de la seguridad social, un componente importante de los esfuerzos de formalización en América Latina. Les preguntamos a las mujeres si querían afiliarse a la seguridad social, para determinar si veían esta opción como una ventaja. También les preguntamos, a las que no estaban afiliadas, sus razones para no unirse al IESS, lo que les habría otra oportunidad para expresar su resistencia a esta idea, pero no encontramos tal resistencia. Las voces de las mujeres apoyan la formalización, al menos de la cobertura de la seguridad social. De las que no estaban inscritas en este sistema, el 90 % dijeron que querían afiliarse. Solo el 5,5 % de las participantes que no estaban inscritas dijo que no quería estarlo, y algunas afirmaron que cambiarían de opinión si pudieran mantener otros beneficios del Estado, como los pagos de la asistencia social. También sabemos, por los resultados de la encuesta, que una vez que están en el sistema de seguridad social, las trabajadoras del hogar usan estos servicios. Entonces, la mayoría apoya la idea de la formalización, pero necesitan sentir que no están cediendo demasiado para tener acceso a este derecho.

Aprendimos indirectamente de estas trabajadoras acerca de la resistencia de sus empleadores a la formalización, que es la barrera más seria a superar. Debido a las relaciones de clase incrustadas en el empleo del hogar contemporáneo, enraizadas en las estructuras sociales precapitalistas y coloniales, es difícil que las personas empleadoras se vean como tales en lugar de como patrones que hacen una acción caritativa cuando contratan a una trabajadora. Dado que es parte de la reproducción social, más que de la producción, el trabajo remunerado del hogar no es considerado un trabajo real por parte de estas personas, quienes sienten

que su negación de otorgar a las trabajadoras los derechos que les corresponden está justificada.

En el próximo capítulo, sobre las historias y trayectorias laborales de las mujeres, retomaré los tres aspectos de la explotación de las trabajadoras remuneradas del hogar: la reproducción social, la informalidad y la clase. Ellas tienden a ingresar y salir del trabajo del hogar y la reproducción social no remunerada o el empleo informal en el sector de servicios, en lugar de ingresar al proceso de producción o al empleo formal, donde podrían tener mejores condiciones laborales. Sus redes, basadas en las clases populares, y sus bajos niveles de educación tornan difícil salir de este ciclo de empleo mal remunerado, desempleo y actividades informales para generar ingresos destinados a la supervivencia. A menudo, empleadores crueles o dominantes las expulsan del trabajo en hogares privados, pero las trabajadoras del hogar continúan buscando dignidad.

Capítulo 4

Caminos a través de la pobreza

¿Qué le ha impedido salir de este trabajo?

Porque no hay otro.

¿En qué trabajaría si saliera del trabajo del hogar?

En lo que sea.

—Extracto de entrevista a una trabajadora del hogar

Ahorita no hay trabajo, el país está muy... es muy difícil conseguir trabajo. Las personas ahorita no dan trabajo así nomás. Gracias a Dios conseguí el trabajo que tengo.

—Trabajadora del hogar entrevistada, que trabaja 56 horas a la semana por \$60 semanales

La gente suele asumir que el trabajo remunerado del hogar es una ocupación de transición. En la versión latinoamericana de este discurso, las jóvenes se mudan a las zonas urbanas desde el campo, se unen a la fuerza laboral informal como trabajadoras del hogar y luego se trasladan a otro tipo de empleos, una vez que se establecen en la ciudad. Sin embargo, las investigaciones muestran que esto es un mito: el empleo del hogar no es realmente un peldaño hacia otro trabajo mejor. Hay pocas vías para movilizarse en el empleo doméstico (Hondagneu-Sotelo 1994; Lautier 2003; Tizziani 2011a). La historia de la criada que se supera para convertirse en la dama de la casa, con sus propias empleadas, es una invención de telenovela. Los límites rígidos de clase y los bajos niveles de educación restringen la movilidad ascendente de las trabajadoras del hogar y otras trabajadoras informales.

En las investigaciones a veces se cuenta otra historia sesgada, una que aparenta que la “trabajadora del hogar” es un papel o una identidad ocupacional estática (García López 2012; Saldaña-Tejeda 2015). Con este enfoque, el trabajo doméstico no es algo que haces, sino algo que eres. Esta perspectiva tiene sentido a primera vista, ya que el trabajo remunerado del hogar se relaciona con lo que el sociólogo Erving Goffman (1963) hubiera llamado una identidad desacreditada. El estigma del trabajo sucio se aferra obstinadamente a quienes lo realizan, como mostré en el capítulo 2. Sin embargo, los patrones de empleo de épocas pasadas, cuando una trabajadora del hogar permanecía con las mismas personas empleadoras desde la juventud hasta la vejez, han cambiado. Tener múltiples empleadores y trabajo a tiempo parcial es más común que nunca. Si las mujeres se identifican como trabajadoras del hogar, si se trata de una ocupación de por vida o si este empleo es su principal fuente de ingresos son cuestiones empíricas. ¿Coincide la imagen del trabajo doméstico como una categoría estática y una opción sin salida con las historias de vida de las que lo han realizado? Entrevistamos a 52 mujeres en cuatro ciudades ecuatorianas sobre sus historias laborales, que incluyen períodos de trabajo remunerado del hogar, períodos de desempleo y, por lo general, otros trabajos. El objetivo era descubrir qué tipo de trayectorias eran las más comunes entre esta población, si las que dejaban el trabajo doméstico lo hacían por mejores ofertas, y qué factores pesaban más en sus decisiones.

Esas historias explotan supuestos comunes. El empleo del hogar no ha sido un trampolín para conseguir trabajos más deseables, pero tampoco ha sido el único que han hecho. Su empleo en casas particulares ha sido discontinuo, temporal, esporádico y cualquier cosa, menos estable. En lugar de movilidad, encontré circularidad: ellas circulaban, entraban y salían del mercado laboral informal a lo largo de sus vidas, sus decisiones de empleo estaban moldeadas por las crisis económicas, de salud y familiares. Su participación en la reproducción social no remunerada determinó tanto su elección de dedicarse a una reproducción social remunerada en primer lugar, como la forma en que manejaron esta labor a lo largo de sus vidas.

La movilidad ascendente está, en gran medida, fuera del alcance. La vida consiste en *la lucha*: una metáfora, pero también una rutina diaria.

La lucha es colectiva e individual. Implica reaccionar ante eventos incontrolables, especialmente condiciones económicas difíciles que ellas denominaban eufemísticamente “la situación”, y también planificar estratégicamente y aspirar a mejores circunstancias. Cuando comenzamos a verlas no como un grupo aislado, sino como parte de la fuerza laboral informal y parte de la clase trabajadora, surgen nuevas posibilidades de solidaridad entre franjas más amplias de trabajadores. Si bien la organización de este gremio es crucial para el progreso y ha dado frutos en muchos países latinoamericanos, la comprensión de que las mujeres no son solo o siempre trabajadoras del hogar puede sentar las bases para establecer alianzas de mayor alcance.

En este capítulo trazo las trayectorias laborales de las mujeres ecuatorianas que han realizado trabajo remunerado del hogar: algunas laboran actualmente en hogares privados y otras no. Al incluir a las que están empleadas y a las desempleadas, reconozco e incorporo, en lugar de evitar, el desorden de las historias laborales de las pobres. Sin contratos formales, sus trabajos son precarios e inestables, como lo son muchos otros aspectos de sus vidas. La mayoría de las investigaciones sobre el trabajo doméstico, centradas en que las mujeres estén empleadas en este sector como único criterio para seleccionar a las participantes de los estudios, reproducen la identidad de la “trabajadora del hogar” como si fuera fija. Sin embargo, ellas hacen malabares con muchos roles e identidades en sus luchas diarias: madre, hija, esposa, trabajadora por cuenta propia, trabajadora del hogar, cuidadora, estudiante y más. Las historias que contaron contradecían incluso las suposiciones del equipo de investigación que diseñó la guía de la entrevista. En lugar de abandonar el trabajo del hogar ante mejores oportunidades de empleo, la mayoría de las veces abandonaron esta ocupación por estar inconformes con las malas condiciones laborales, o en respuesta a eventos de su vida personal. La pregunta sobre si estaban mejor en el trabajo del hogar o fuera de él resulta inútil: de todos modos tienen que luchar con circunstancias difíciles. En lugar de pasar a un empleo formal, nos contaron sobre trabajos pasados y presentes que encontraban, casi siempre, dentro de la economía informal.¹ Estas historias ayudan a comprender mejor no solo a las mujeres que se dedican al trabajo remunerado del hogar, sino, también, las decisiones de las pobres en general, en relación con el empleo.

Investigación previa sobre las trayectorias de las trabajadoras del hogar

Según la sabiduría convencional –la que aparece en los medios, la investigación académica y el discurso activista– las mujeres *son* trabajadoras del hogar, la identidad ocupacional, si no cada trabajo individual, es estable. En algunas investigaciones latinoamericanas se ha demostrado que las mujeres se dedican al trabajo remunerado del hogar de manera intermitente y lo combinan con otras ocupaciones (Tizziani 2011a), pero aún necesitamos saber más sobre el empleo que no es el doméstico y las trayectorias laborales de las extrabajadoras, para obtener una imagen más completa de la vida laboral de las mujeres que perciben bajos ingresos. Hay poco espacio para la movilidad socioeconómica ascendente a través del empleo del hogar, pero las trabajadoras sin educación formal con frecuencia se mueven entre diferentes tipos de trabajo doméstico y otro trabajo, entre el remunerado y el desempleo, y pasan de una persona empleadora a otra (Lautier 2003; Tizziani 2011a). En lugar de mantenerse en un empleo, o permanecer desempleadas, usan sus redes sociales para encontrar empleo, tal como quienes las emplean las usan para encontrar trabajadoras (Toledo González 2013; ver Undurraga 2011 para una descripción de las redes sociales y el empleo para las mujeres en Chile). La típica trayectoria laboral de las trabajadoras del hogar “no es lineal, sino que está hecha de movimientos pendulares y búsquedas” (Tizziani 2011a, 323-24). Podríamos describir esto como una movilidad horizontal más que vertical. Sin embargo, el potencial ilusorio de la movilidad ascendente cumple un propósito, ya que la esperanza se convierte en una estrategia de supervivencia que las ayuda a soportar las malas condiciones de trabajo (Lautier 2003). Cuando esta ilusión se rompe, pueden interiorizar un sentido de inferioridad y volverse fatalistas, dudan de su habilidad para moldear o cambiar sus vidas (León 2013, 202). Tanto la esperanza como el fatalismo fueron evidentes en las entrevistas.

Los otros trabajos que realizan en medio de los períodos que laboran en hogares particulares, o además del trabajo doméstico, también suelen ser “de baja remuneración y sin protecciones sociales” (Toledo González 2013, 52), pero no está claro cómo ellas deciden entrar y salir del trabajo

remunerado del hogar, y qué piensan de sus diferentes ocupaciones. Las investigaciones centradas en el empleo del hogar, por lo general no proporcionan suficiente información sobre cómo toman estas decisiones, o cómo experimentan los otros tipos de trabajo que realizan a lo largo de la vida. Saber más sobre el “universo de posibilidades laborales” (Tizziani 2011a, 315) de las mujeres también puede fundamentar las estrategias para mejorar sus condiciones laborales y vitales.

Ellas permanecen en trabajos del hogar durante diferentes períodos. Entre las entrevistadas para este capítulo, una había renunciado después de dos semanas y otra había trabajado para la misma familia durante seis años. La mayoría entró y salió del mercado laboral a lo largo de sus vidas, con un promedio de menos de dos años en cada lugar. En algunas investigaciones se ha demostrado que dedicarse a esta ocupación durante muchos años es una fuente de fortaleza y resistencia para las trabajadoras del hogar (Thornton Dill 1988).² También sabemos que las habilidades relacionales son más importantes que las técnicas para acordar las condiciones de trabajo (Tizziani 2011a, 322). Por lo tanto, este patrón de períodos más cortos de empleo del hogar podría reducir el poder de negociación de las trabajadoras y su capacidad de resistir la explotación de sus empleadores. Sin embargo, según nuestros datos, las trabajadoras de más edad, aquellas con más tiempo en la ocupación, parecen resistir menos la dominación en el empleo del hogar que sus contrapartes más jóvenes. A menudo aceptan la creencia común de que una jerarquía de clases en la que algunas nacen para ser patronas (empleadoras) y otras para ser trabajadoras es justa y apropiada (Ávila 2008). Como se vio en el capítulo 3, las trabajadoras más jóvenes que encuestamos tienen más probabilidades de conocer sus derechos y hablar con sus empleadores sobre la seguridad social. Pueden estar más dispuestas a negociar o resistirse activamente en lugar de simplemente renunciar a un mal trabajo.

Esta parte de la investigación fue motivada por un interés en recorrer los caminos de las mujeres dentro y fuera del trabajo del hogar, que compartí con mis colaboradoras de la ATRH y FOS, la organización que la financiaba parcialmente. ¿Qué recursos utilizaron las mujeres cuando intentaron dejar el trabajo del hogar, con la esperanza de encontrar mejores salarios y mejores tratos? ¿Qué las mantuvo en el trabajo del hogar cuando preferirían tener otro tipo de empleo? ¿Y cómo les fue después

de dejar el trabajo del hogar? En nuestras discusiones iniciales sobre las trayectorias e historias laborales individuales, algunas miembros de la ATRH cuestionaron el propósito de nuestra propuesta de investigación. Si encontráramos información que iluminara las vías de salida del trabajo del hogar, ¿no se reduciría la población de trabajadoras del hogar y, por lo tanto, la asociación? ¿Provocaríamos una situación por la cual la ATRH se quedaría sin trabajo, sin miembros? Pensando juntas, reafirmamos el objetivo exploratorio de este proyecto de investigación y la probabilidad de que el trabajo doméstico continuara de alguna forma en Ecuador, independientemente de nuestras acciones. Acordamos que queríamos que ellas tuvieran experiencias laborales positivas y oportunidades educativas o de capacitación, fueran o no trabajadoras del hogar. Una vez establecido este acuerdo, diseñamos el proyecto de investigación. En total, entrevistamos a 52 extrabajadoras del hogar y trabajadoras en funciones, en cuatro ciudades ecuatorianas.³ A pesar de las ligeras diferencias en los niveles de educación promedio de las participantes, las entrevistas revelaron similitudes en su vida laboral.

Ingreso a la fuerza laboral

La edad promedio en que las entrevistadas comenzaron el trabajo remunerado era de 18 años. Pero de las 50 mujeres que nos dijeron cuándo ingresaron a la fuerza laboral, 22 tenían menos de 16 años cuando lo hicieron, y algunas apenas ocho. ¿Por qué ingresaron a la fuerza laboral, algunas incluso abandonando la escuela para comenzar a trabajar por un sueldo? Aquellas que comenzaron desde jóvenes, antes de la edad legal actual de 15 años, explicaron que su familia necesitaba dinero para alimentos, o para sus estudios, o los de sus hermanos. Muchas mencionaron vivir con una madre soltera. Quienes crecieron en el campo vieron el trabajo agrícola, remunerado o no, como una parte natural de la infancia: como dijo una mujer, en las familias agrícolas se trabaja “desde que se nace”. En muchos casos, simplemente no había suficientes recursos sin que todos los posibles trabajadores de la familia fueran parte de la fuerza laboral asalariada (García López 2012 analiza presiones similares que llevan a las mujeres rurales colombianas

al trabajo del hogar). La vida con sus familias implicaba una lucha constante. Algunas de aquellas cuyo primer trabajo fue el doméstico contaron sobre su ingreso a este empleo:

TRABAJADORA. Mi madre era bien pobre y no tenía cómo ayudarnos. Mi padre siempre tuvo trabajo pero nunca se preocupó por nosotros [...] [Empecé a trabajar] casi desde los ocho años. Nosotros no teníamos la oportunidad y aguantábamos hambre. Mi mamá me entregó a unos señores en Quito para trabajar [en su casa], y de ahí tuvo que irme a rescatar, porque a la cuenta me secuestraron.

Quienes comenzaron a trabajar en hogares cuando eran niñas dijeron que sus empleadores no les permitían ir a la escuela. Sabemos por investigaciones anteriores de la ATRH y en toda América Latina que el trabajo infantil sigue siendo un problema grave en relación con el empleo del hogar (OIT 2010, 2016a; Romo 2013), y que a algunas menores de edad se les paga solo con el alojamiento y la comida.

Otra razón por la que abandonaron la escuela, generalmente para comenzar un trabajo remunerado, fue que entablaron una relación seria con un hombre (como lo expresaron: “me comprometí”). Una entrevistada nos dijo que su pareja masculina insistió en que dejara la escuela: “hay maridos que quieren que la mujer no progrese, mi marido es manaba [de la provincia de Manabí], de esos manabas celosos”. Estas nuevas uniones que mencionaron no necesariamente constituyen un matrimonio legal, pero muchas veces implicaron abandonar la casa de sus padres y construir una vida con su pareja. A menudo, el embarazo precipitó la decisión de una joven de abandonar la escuela o mudarse con su pareja. Cuando se le preguntó a una entrevistada “¿por qué dejó de estudiar?”, ella respondió con una risa: “porque salí embarazada, ¿por qué más?”. Otras decían, “porque me casé” o “me comprometí”. Tratándose de trabajo remunerado, algunas dijeron que comenzaron porque estaban embarazadas (aunque otras lo dejaron por la misma razón). A veces, su razón para dejar la escuela fue que tuvieron que cuidar a alguien, y no la maternidad. Como nos dijo una mujer: “mi madre estaba enferma y fui yo que le cuidé la enfermedad, si no, hubiera seguido estudiando”. La reproducción social es vista como el trabajo de las mujeres, y estas tareas reproductivas pueden

moldear sus decisiones incluso a edades tempranas. Una pequeña minoría aseguró que abandonaron la escuela porque no les gustaba o no eran buenas para estudiar. Solo una entrevistada nos dijo que la dejó para seguir una formación profesional.

Las mujeres que ingresaron a la fuerza laboral asalariada a edades más avanzadas, a los 20 años o más, con frecuencia lo hicieron en respuesta a un cambio en su estado civil o en los ingresos familiares. O se habían separado de su compañero, o él había perdido su trabajo. La respuesta de una mujer (que comenzó a trabajar a los 22 años) a la pregunta de por qué ingresó a la fuerza laboral, fue: “porque me separé del padre de mis hijos y la necesidad”. Este grupo de mujeres había estado haciendo trabajo doméstico no remunerado y se vieron obligadas a trabajar por la paga, con poca educación o capacitación y, por lo tanto, pocas opciones de empleo.

¿Cómo encuentran las mujeres ese primer trabajo y el siguiente? Casi siempre, confían en amigas, amigos y familiares para que las recomienden a empleadores potenciales y respondan por ellas. Aunque una dijo que encontró su primer trabajo yendo de puerta en puerta, es mucho más común saber de oportunidades laborales a través de hermanas, madres o suegras. Las amigas también pueden ayudar: “a veces uno necesita trabajar y las amigas le dicen, ‘sabes qué, hay un trabajo’, entonces [digo] ‘mira, llévame para saber cómo es’”. Las personas empleadoras también pueden usar sus redes para ayudar a las extrabajadoras a encontrar un nuevo puesto. Una entrevistada describió este proceso: “del trabajo que salí, el anterior, me recomendaron y seguí al otro, y ahí también, salí de ahí y me recomendaron [...] y fui al otro lado”. Este tipo de recomendaciones generalmente solo ocurren cuando la persona empleadora y la trabajadora se separan en buenos términos, lo cual, como sabemos por las narraciones de las trabajadoras y las investigaciones existentes, suele ser raro.

¿Por qué el trabajo del hogar?

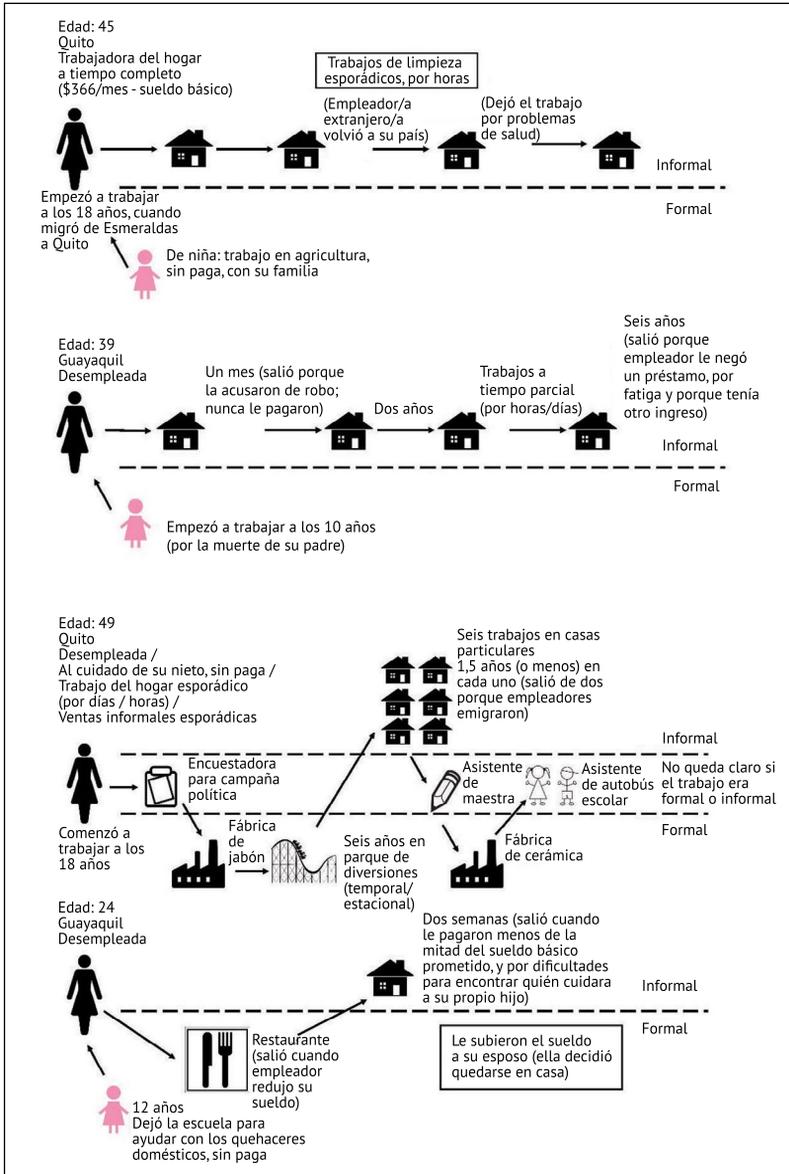
Ya sabemos que, por lo general, las mujeres, incluso aquellas de entornos pobres, consideran al empleo del hogar como su último recurso (Casanova 2011a; Goldstein 2003). Algunas participantes en la investigación ejemplificaron lo que científicos y científicas sociales llaman herencia

ocupacional: sus madres también eran trabajadoras del hogar. Este fue el caso del 29 % de nuestra muestra. El patrón de múltiples generaciones de trabajadoras del hogar está bien documentado en la investigación académica, aunque el reciente envejecimiento de la población de trabajadoras del hogar significa que se está volviendo menos común (Brites 2013; Tizziani 2011a; Valenzuela y Mora 2009). Algunas entrevistadas tenían otras familiares en el empleo del hogar, incluidas hermanas y abuelas. Quizás a estas mujeres les inculcaron que dicho empleo era algo que podían hacer y harían cuando llegara el momento.

Algunas afirmaron que se dedicaban a ese trabajo solo porque lo necesitaban, mientras que otras valoraban poder trabajar: “estar metida en la casa y no desempeñar en algo, me siento mal”, dijo una entrevistada. Cuando les preguntamos por qué comenzaron el trabajo del hogar, muchas indicaron que carecían de otras habilidades: “es todo lo que sé hacer”. Ya se dedicaban a las tareas domésticas y el cuidado de niñas y niños sin ser remuneradas, fueron educadas, desde niñas, en una sociedad con estereotipos sobre las habilidades naturales de las mujeres que clasifica la reproducción social como un papel femenino. Pero la responsabilidad de dicha reproducción no siempre mantiene a las mujeres fuera del trabajo remunerado. Varias mencionaron que ingresaron a la fuerza laboral porque habían agregado más responsabilidades de reproducción social en el hogar. Una dijo que dejó la escuela y comenzó a trabajar porque “me casé, tuve hijos y me tocó”.

Pero muchas señalaron otra razón por la cual ingresaron en el empleo del hogar, continuaron en él, volvieron a él después de períodos de interrupción, o podrían regresar a él. Se quejaron de la falta de alternativas, asegurando que era casi imposible encontrar otro trabajo o uno mejor. Una explicación común fue: “no había más trabajo, estaba buscando y no, ahorita no quieren dar”. Cuando se le preguntó qué trabajo le gustaría hacer en el futuro, una mujer respondió: “cualquier trabajo que pueda conseguir, básicamente”. Otra dijo: “no quiero salir [del trabajo del hogar], no, porque es difícil conseguir otro trabajo”. Si bien puede ser difícil encontrar un empleo doméstico, ya que requiere que las mujeres activen sus redes sociales y se sometan al escrutinio de quienes las van a emplear, no existen barreras formales para ingresar a esta ocupación.

Figura 8. Casos de trayectorias laborales



Estas razones para trabajar en hogares privados explican que fueran los primeros empleos de las mujeres, pero también por qué vuelven a esta opción después de períodos de desempleo (voluntario o involuntario) o de haber tenido otros tipos de trabajo, casi exclusivamente informales. Quieren trabajar, pero preferirían un puesto donde “no me exploten y no me paguen poquito”.

Caminos hacia el desempleo

Hay tres formas de entender el desempleo entre la población de trabajadoras urbanas informales con bajos salarios. Primero, el sector del trabajo remunerado del hogar se está reduciendo y no hay muchas opciones fuera de este, especialmente para las personas mayores y las mujeres con poca educación. Segundo, las trabajadoras del hogar dejan puestos específicos debido a las malas condiciones laborales; llega un momento en que deciden que no tener trabajo es mejor que tener un mal trabajo. Tercero, las mujeres dejan el trabajo remunerado por completo, periódicamente, a lo largo de sus vidas, debido a factores individuales, familiares y sociales.

La mayoría de entrevistadas había trabajado en varias casas. Seguían volviendo al trabajo del hogar, a pesar de que casi todas estaban de acuerdo en que querían salir de esta ocupación. Aprender por qué se rompen las relaciones laborales permite tener una idea de las condiciones de trabajo y la limitada capacidad de negociación de las trabajadoras (lo que también lleva a su falta de cobertura de la seguridad social). A las que tenían menos de cuatro trabajos del hogar en su historial laboral, les preguntamos por qué dejaron cada uno. Si tenían más de cuatro, preguntamos sobre las razones para dejar los empleos recientes. Varias respuestas se repitieron dentro y a través de las historias individuales.

Una gran cantidad de trabajadoras dejaban sus puestos por el sueldo. Las quejas específicas se refieren a los salarios bajos (por ejemplo, un pago diario de \$10 por 11 horas de trabajo); varias contaron que sus salarios reales disminuyeron con el tiempo, al contrario de lo que podríamos esperar en un empleo formal. Una mujer nos dijo: “en algunas [casas] me

pagaban \$180 por mes [menos del salario mínimo]. Después me fueron bajando”; y otra: “en vez de subirme el sueldo, ellos lo bajaron”. Debido a que los contratos escritos rara vez son parte de los acuerdos de empleo del hogar, las trabajadoras sentían que no tenían ningún respaldo. Otro problema común fueron los pagos impuntuales. Las personas empleadoras se suelen atrasar con esto, y ellas no saben cuándo esperar el sueldo, a pesar de los acuerdos verbales que se hacen sobre este punto cuando comienza la relación laboral. Atrasarse con los pagos de los salarios o pagar menos de lo acordado son formas de robo, un problema frecuente en los trabajos informales donde la trabajadora depende de una persona empleadora (así como en los trabajos formales con salarios bajos). Una trabajadora dijo que se fue porque solo le pagaban cada dos meses y le debían el salario de un mes cuando decidió renunciar. Las trabajadoras tienen poco poder para negociar estos temas, especialmente sin un contrato escrito o una relación laboral formal. Como dijo una entrevistada: “no he tenido suerte para esos trabajos. Yo no sé qué es, que me ven la cara a mí que no me quieren pagar”. Cuando surgen disputas salariales, la trabajadora generalmente se va sin recibir nunca la restitución de sus empleadores. Pero las oportunidades laborales son tan escasas que algunas mujeres terminan volviendo no solo al trabajo del hogar sino con los mismos empleadores irresponsables. La historia de una trabajadora muestra este retorno.

TRABAJADORA. En eso ganó Correa [la presidencia, y comenzó a hablar sobre los derechos de las trabajadoras del hogar] y la señora [empleadora] no tenía suficiente para pagar seguro social y sueldo básico. Entonces me retiré y la fui a demandar, pero ya no tenía dinero para seguir con los trámites. De ahí regresé al mismo trabajo.

Varias mujeres también dijeron que renunciaron a su trabajo porque sus empleadores se negaron a afiliarlas en la seguridad social. En un caso extremo, una mujer nos contó que le habían mentido acerca de su afiliación, lo que solo supo cuando fue a buscar atención médica y el personal de la clínica le informó que no estaba cubierta. Después de esa experiencia humillante, dejó el puesto.

En los contratos escritos se establecen las condiciones de pago y se describe la carga laboral. Casi siempre, sin contratos escritos, las

entrevistadas relataron que se les exigió que hicieran más trabajo del acordado originalmente una vez que fueron contratadas. Esto puede significar la suma de nuevas tareas: por ejemplo, fue contratada para cuidar a niños o niñas, y luego le pidieron que también limpiara; o que las tareas acordadas fueron especialmente onerosas: por ejemplo, la persona empleadora dijo que limpiara la casa, y esto también implicaba lavar las ventanas, lo que la trabajadora no había esperado. Una entrevistada indicó que después le pidieron que atendiera a más personas de las que le habían dicho en un principio.

En varias ocasiones, se quejaron de que se les pedía que hicieran el trabajo de más de una persona: “yo hacía todo: cocinaba, lavaba, planchaba... y me pagaban lo que ellos querían”. Esto refleja un cambio en los patrones del trabajo del hogar en Ecuador y en otras partes de América Latina, ya que los hogares que anteriormente podían contratar a varias personas, por ejemplo, una trabajadora general y una que solo lavaba la ropa, ahora contratan solo a una, que tiene que hacer de todo. Esta tendencia se correlaciona con cuestiones de espacio (las casas son más pequeñas en ciudades cada vez más pobladas) y de dinero (a medida que las personas empleadoras amplían su consumo, no quieren aumentar su presupuesto para el trabajo doméstico). Los anuncios clasificados que analicé en el capítulo 1 muestran claramente que la mayoría de los puestos de “trabajadoras domésticas” en la actualidad incluyen múltiples roles y tareas dispares. Esta explotación y el exceso de trabajo fueron otras razones que las mujeres dieron para abandonar voluntariamente un empleo. Algunas no consideraban que lo que se les exigía fuera injusto, pero aun así describieron el trabajo como “cansado”, “agotador”, “pesado”, “forzoso” o “forzado”, o que implica un riesgo de lesiones. Una entrevistada dijo: “subir y bajar [escaleras] es demasiado”. También tenían problemas para conciliar las largas horas de trabajo con las responsabilidades domésticas no remuneradas, como dijo una mujer: “no duré ni un mes. Salí porque mi horario era de las ocho de la mañana a ocho de la noche, [y] mi hijo estaba pequeño”. Con un acuerdo de empleo sin descansos legalmente obligatorios o tiempo de vacaciones, y con largos traslados diarios, la única forma en que algunas pueden descansar es renunciando.

Las mujeres que entrevistamos hablaron de sufrir problemas de salud: diabetes, presión arterial alta o baja, visión deficiente y dolor en las

articulaciones. Estas dolencias a veces eran lo suficientemente agudas como para que una dejara su trabajo. Es imposible saber si algunas de esas enfermedades fueron causadas directamente por sus condiciones de trabajo o por su bajo nivel socioeconómico. Pero la mala salud se exagera, si no es causada, por el empleo del hogar. Ciertamente carecen de acceso a atención médica. Unas pocas mencionaron específicamente que dejaron un trabajo debido a su edad avanzada, lo que inhibió su capacidad de realizar un trabajo físicamente exigente y porque su salud se deterioró más rápidamente.

El tema del trato en el trabajo del hogar es un importante punto de disputa para trabajadoras y empleadores, quienes pueden tener diferentes ideas sobre cómo deben relacionarse entre sí. La dinámica del poder varía entre los hogares, pero el trato implica el manejo de las emociones, la distancia y el respeto por parte de las personas empleadoras. El trato es un marcador de los límites entre la familia y la trabajadora del hogar, ya que se puede ejercer una forma más brutal de dominación de clase o una forma más suave de paternalismo o condescendencia (Canevaro 2008, 17; Durin 2017). La idea de que un buen trato puede compensar los bajos salarios u otras desventajas materiales tiene sus raíces en el patronazgo colonial y neocolonial, y en las relaciones entre sirvientes y patrones (Brites 2014; García López 2012). Estas relaciones son más fuertes con el trabajo puertas adentro, que (no por casualidad) tiene peores condiciones laborales. Como lo describió una mujer: “que me estén mandando, o sea que esté acostada y me levanten para hacer un té para fulano de tal”. Otra dijo que renunció a un trabajo porque tenía que dormir en el piso de la habitación del niño que cuidaba. Una tercera contó que renunció porque la dejaron sola y encerrada en la casa por largos períodos de tiempo, algo que habíamos escuchado en las historias de otras trabajadoras. Algunas vincularon explícitamente su sueño de tener su propio negocio o ser su propia jefa con estas experiencias negativas con “jefes autoritarios”. Una extrabajadora explicó que dejó la ocupación (esperaba que fuera para siempre) porque “los patrones son malos, tratan mal a la gente, los quieren humillar”. Unas cuantas informaron haber sido pasadas o compartidas entre los hogares de diferentes miembros de la familia como si fueran propiedad.

Algunas entrevistadas esperaban una relación de patronazgo más tradicional y apreciaban la naturaleza personalizada del empleo del hogar, en comparación con otro tipo de trabajos.⁴ Una mujer que comenzó muy joven expresó su agradecimiento hacia las personas empleadoras que “no me veían como una empleada doméstica sino como una niña para ayudarme [...]. No me explotaban, se iban a comprar y me compraban a mí también”. Otra pensaba que sus empleadores, que le pagaban \$80 por laborar 25 horas a la semana, sustancialmente menos que el salario mínimo, “me tienen ahí por ayudarme”. Un extracto de otra entrevista muestra cómo formas particulares de trato pueden oscurecer la relación laboral y obstaculizar los derechos de las trabajadoras:

ENTREVISTADORA. ¿Sus empleadores le dieron alguna liquidación cuando salió del trabajo?

TRABAJADORA. No, porque ellos eran como mis padres, mis padrinos eran, de mi matrimonio. Yo ayudaba a trabajar con ellos y ahí trabajaba mi esposo. Yo en un principio que me casé con mi esposo seguí trabajando ahí [...]. Me gustaba más los tiempos de antes.

Estas trabajadoras a veces dejaron el trabajo cuando sintieron que las personas empleadoras no estaban cumpliendo con los ideales de ayudarlas o incluirlas en las actividades familiares. Una participante mencionó los préstamos, que en ocasiones se ven como una parte normal de una relación de patronazgo: “les hablé de un préstamo, de un dinero que estaba necesitando, y ya tenía cerca de dos meses [...] y se hicieron los sordos, los mudos, los ciegos, y de ahí me dio coraje, y me retiré yo sola”. Otras sintieron que su trabajo les daba derecho a un tratamiento digno, como se esperaría en cualquier otro empleo, y dejaron sus trabajos debido al mal trato. Una trabajadora a tiempo completo dijo que renunció a un puesto anterior porque “me maltrataba la señora, pero era verbalmente, o sea, tenía un carácter muy fuerte”. En Ecuador, “carácter fuerte” es un eufemismo utilizado para referirse a personas que son abusivas, groseras o dominantes.

Algunas participantes en la investigación también se retiraron de la fuerza laboral por completo, en lugar de dejar un trabajo con el objetivo de encontrar otro inmediatamente. Estas decisiones se debieron a razones similares: sus problemas de salud exigían descanso y atención, o sentían que estaban envejeciendo demasiado (la discriminación por la edad también influye en estas decisiones, además de sus autoevaluaciones).⁵ Las menores de 60 años, en general, planeaban reingresar al trabajo remunerado después de que su situación cambiara.

La razón más común para dejar la fuerza laboral remunerada fue un cambio importante en la vida familiar o la estructura familiar. Las trabajadoras del hogar embarazadas abandonan frecuentemente sus trabajos antes de ser despedidas, ya que saben que no pueden esperar la licencia de maternidad; muchas también tienen la intención de quedarse en casa para cuidar a sus hijos o hijas por un tiempo. Las madres a menudo justifican su decisión de salir del trabajo remunerado diciendo que sus hijos o hijas las necesitan. Casarse o mudarse con una pareja sentimental es otra razón por la cual las mujeres se retiran del trabajo remunerado; por otro lado, estos cambios en la vida a veces pueden impulsarlas a ingresar al mercado laboral. Así como entrar en una relación de compromiso o sentimental puede interrumpir la escolarización de las jóvenes, también puede interrumpir su empleo a cualquier edad. Otra razón relacionada con la familia para dejar el trabajo remunerado, o la escuela, tiene que ver con la reproducción social no remunerada de las mujeres. Las entrevistadas describieron cómo tuvieron que dejar de trabajar para cuidar a sus padres u otros familiares con enfermedades o alguna discapacidad. En el tira y afloja entre la reproducción social remunerada y no remunerada, ganó el trabajo sin paga debido a la dedicación de las mujeres a su familia y la expectativa de que serían ellas quienes le darían prioridad sobre el empleo. Los cambios en la vida familiar también pueden significar que las mujeres de repente se encuentran sin hijos o hijas que cuidar; al menos una renunció a su trabajo por este motivo: “mis hijas se hicieron de compromiso cada quien y me quedé sola, ya no tenía mucho afán de trabajar”. Esta puede ser una meta para algunas, ya que una entrevistada dijo que, en lugar de un trabajo remunerado para apoyar a otras personas, preferiría “vivir sola, sin que yo me esté preocupando por el uno o por el otro, sino ver por lo mío”.

Hasta ahora me he centrado en el desempleo voluntario, o al menos auto-ocasionado. Pero las trabajadoras pueden quedarse desempleadas por razones ajenas a su control. Pueden ser despedidas, por ejemplo: “salí al mes, porque la señora [empleadora] se declaró que supuestamente yo le había robado un anillo de matrimonio y una cadena del esposo. Pero eso fue el paro de ella para no pagarme”. O, a veces, las personas empleadoras mueren, especialmente si son mayores, y sus familiares sobrevivientes no suelen sentir ninguna obligación con una trabajadora que no contrataron. En un escenario que ahora es común, las familias empleadoras pueden decidir migrar a otros países, dejando a la trabajadora sin empleo. En algunos casos, esto le sucedió a la misma trabajadora repetidamente, como aquella participante que nos dijo que algunos de sus empleadores “se iban a vivir al extranjero, se han ido a España, otros se fueron a Italia, y ya... no tenía donde trabajar”. Si bien dichos empleadores pueden conectar a las trabajadoras con otros potenciales empleadores, no hay garantía de que lo hagan o de que resulte en un nuevo trabajo. Y dado que rara vez dan indemnización por despido, las trabajadoras pueden quedar a la deriva.

Existen muchas causas del desempleo entre las mujeres que son pobres y viven en zonas urbanas marginales. Sin embargo, en el caso del trabajo del hogar, aparecen narrativas particulares cuando las trabajadoras tratan de explicar sus decisiones laborales, despidos prematuros o interrupciones del trabajo remunerado. La mayoría dice que quiere abandonar esta ocupación, pero es más probable que abandonen puestos específicos (renunciando), se tomen tiempos de descanso periódicos y regresen a trabajar en una nueva casa, que pasar a mejores tipos de trabajo remunerado.

Otros empleos

¿Qué otro tipo de trabajo estaban haciendo las mujeres entre (y en algunos casos, junto con) períodos de empleo del hogar? Casi todas estas ocupaciones se ubicaban en el sector informal y generaban bajos ingresos, lo que cuestiona el supuesto de que dejar el trabajo del hogar significa pasar a un empleo mejor. Los trabajadores informales autónomos

ganan, en promedio, \$90 menos que el salario mínimo mensual, y los trabajadores agrícolas u otros jornaleros pueden ganar \$200 menos que el sueldo básico (*Revista Líderes* 2015; *América Economía* 2015). Dejar el empleo del hogar no equivale a lograr una movilidad ascendente.

La mayor parte de los otros puestos que detallaron las mujeres se incluyó en la categoría de autoempleo informal, como la venta de alimentos o pequeños bienes de consumo (por ejemplo, ropa), y un puñado de mujeres realizaron trabajos de servicio informal (enfermería, arreglos florales, o trabajos de belleza, como arreglar uñas). Estas ocupaciones podían ser esporádicas y provisionales, como dijo una entrevistada: “me dedico a vender cualquier cosa para salir adelante”. Algunos de los artículos que vendían incluían: carne, plátanos maduros, chiffles, bolones, salchichas, corviches de pescado, mote, maíz, helados, ropa interior y pájaros. Lo que tienen en común estos productos es que requieren solo una pequeña cantidad de capital para adquirirlos o hacerlos, y, al menos en el caso de los alimentos, los márgenes de ganancia también son bastante pequeños. Una mujer nos dijo que ganaba \$20 cada dos semanas, por ejemplo. Las ventas informales llenan un vacío no solo en el empleo urbano sino en el consumo. Sobre todo, se concentran en áreas de alta pobreza, que son marginales tanto por su ubicación geográfica como por su relación con las redes comerciales de la ciudad. Estos vecindarios están mal conectados por el transporte público a los distritos comerciales de la ciudad y los minoristas los pasan por alto. Pero cuando la clientela no puede comprar, los vendedores y las vendedoras no ganan dinero. Una participante lo resumió así: “hay momentos en que tampoco se vende nada, porque la situación [económica] está jodida para todas las personas. Entonces, a veces se vende, a veces no se vende, y cuando no se vende, no hay [dinero]”. Esta venta a pequeña escala por cuenta propia es más una estrategia de supervivencia que una carrera, como lo reconocieron las entrevistadas: “como no hay dinero para ponerse un negocio grande, entonces se ayuda como puede”, dijo una mujer que vendía comida. En la mayoría de los casos, afirmaron que con estas ventas no ganaban más que con sus trabajos en hogares privados.

Varias indicaron que estaban involucradas en otro tipo de actividad similar para generar ingresos: la venta directa. Esta consiste en vender productos de marca directamente, por lo general bajo los auspicios de

una empresa multinacional que produce los artículos y crea catálogos para ayudar a venderlos. La venta directa mezcla las economías formal e informal: las compañías son negocios formales, que pagan impuestos, pero quienes los venden no están empleados o empleadas formalmente. Se trata de una forma de re-venta en que las mujeres compran bienes (perfumes, maquillaje, bisutería, suplementos herbales) con descuento y luego los revenden a un precio minorista establecido por la organización de venta directa (OVD). En las entrevistas, mencionaron específicamente que trabajaban con Avon y Omnilife, y las dos personas que habían dejado el trabajo del hogar para dedicarse a la venta directa dijeron que ganaban más dinero así que laborando en hogares privados. La venta directa puede requerir un poco más de capital para comenzar que, por ejemplo, la venta informal de alimentos, y si las vendedoras se involucran en la OVD, probablemente invertirán más tiempo y dinero en asistir a capacitaciones u otros eventos.⁶

Las ventas, ya sea de alimentos, ropa o productos cosméticos Avon, atraen a las mujeres con las que hablamos porque este tipo de empleo les permite pasar tiempo en casa con sus hijos e hijas. Disfrutan del estatus simbólico de las madres que se quedan en casa y, al mismo tiempo, generan ingresos. Como una nos dijo: “iba vendiendo y vendiendo, iba comprando [más cosas para vender] [...] ahí ya les dedico más tiempo a mis hijos; me quedo aquí en la casa”. Las que participaron en negocios caseros (generalmente con su esposo o pareja) también lo describieron como una ventaja. Una entrevistada que criaba cerdos dijo que decidió dedicarse a esto “por estar más cerca en el cuidado de mi hija”. Algunas participantes cuidaban a otros parientes, como la mujer que aseguró: “tengo a mi papá [aquí], que lo cuido, y a mi hermana también... dos personas discapacitadas”. Las mujeres ven la venta como una estrategia para mantenerse al día con la reproducción social no remunerada, mientras contribuyen económicamente a su hogar.

El atractivo de trabajar en casa destaca los dilemas que las trabajadoras enfrentan al administrar el trabajo asalariado en el hogar de sus empleadores y el no remunerado en sus propios hogares. Al ayudar a las personas empleadoras a cumplir las tareas de reproducción social, a menudo sienten que deben descuidar la reproducción social en sus propias casas. El estigma del empleo del hogar también contribuye a

comprender la preferencia expresada por las mujeres por el trabajo en su propio domicilio. La imagen de la trabajadora del hogar degradada y explotada es menos deseable que la de la respetable y respetada ama de casa o madre. Dado que muchas mujeres de este gremio son madres solteras, un rol social que ya se considera desviado, pueden tener aún más incentivos para querer ser vistas como madres dedicadas que están en casa con sus hijos e hijas. En las conversaciones que tuve con las trabajadoras del hogar en Guayaquil desde 2010, se refirieron frecuentemente a la angustia de tener que priorizar la reproducción social remunerada, que beneficia a las personas empleadoras, y la sensación de descuidar a sus propias familias debido a la necesidad económica. La venta informal y la venta directa parecen ayudar a resolver esta tensión, aunque la suposición de que es fácil combinar el cuidado infantil, las tareas del hogar y el trabajo remunerado es demasiado optimista (Casanova 2011b).

Dos preguntas más surgen al analizar las discusiones de las mujeres sobre su historial laboral, particularmente sus trabajos fuera del empleo del hogar: 1) ¿qué consideran trabajo? y 2) ¿todos los trabajos son iguales? Al revisar las entrevistas, me quedé perpleja cuando las mujeres dijeron que estaban desempleadas, pero luego enumeraron sus actividades para generar ingresos. El siguiente intercambio ejemplifica este rompecabezas (en la grabación de la entrevista, se puede escuchar a los nietos de la mujer, a quienes cuidaba gratis, jugando ruidosamente en el fondo).

ENTREVISTADORA. ¿Cuántas horas de trabajo pagado hace en la semana? Ahorita, pagado.

TRABAJADORA. ¿Ahorita? Ninguna.

ENTREVISTADORA. ¿Cuántos trabajos o formas de ingreso tiene? ¿Cuáles son?

TRABAJADORA. Ah, bueno, yo vendo Yanbal un poco [venta directa de cosméticos], a veces hago tamales, quimbolitos y vendo en el barrio.

Esta tendencia de las mujeres a subestimar sus actividades generadoras de ingresos plantea la pregunta de qué cuenta como trabajo para ellas: un excelente tema para futuras investigaciones. Posiblemente, conociendo nuestro interés en el trabajo doméstico, se autodenominaban

desempleadas si no trabajaban por un sueldo en un hogar privado. Pero también es posible que no consideraran que el trabajo a pequeña escala, informal, a tiempo parcial, esporádico o por cuenta propia fuera un trabajo.

Otra idea que muchas compartieron, y en ocasiones expresaron de idéntica manera, fue: “todos los trabajos son iguales”. En palabras de una de las entrevistadas, “todos son iguales, todos son forzados”. Cuando les preguntamos acerca de sus historiales laborales, les resultaba difícil decir cuáles ocupaciones les gustaban y cuáles no. Del mismo modo, cuando les pedimos que imaginaran si dejar el trabajo remunerado del hogar significaría encontrar un trabajo mejor, fueron pesimistas. Creo que esta es una evaluación realista de las oportunidades de empleo que existen para ellas. Pueden dejar el trabajo del hogar, pero, en la mayoría de casos, no ganarán más. Para algunas, retirarse de un ambiente de trabajo tóxico y escapar de la dominación de una persona empleadora “mala” se sentía como un progreso. Una mujer que había dejado el empleo doméstico por un trabajo informal (peor remunerado) dijo que no hay “otros trabajos mejor donde pueda ganar bien [...] no es cosa de que a uno lo tratan bien y el sueldo tampoco”. Ellas no se hacen ilusiones sobre los tipos de trabajos disponibles para mujeres con bajos niveles de educación, madres solteras y residentes de zonas de alta pobreza. Por lo general, ven todas estas ocupaciones como igualmente indeseables o necesarias para tratar de mantener a flote a la familia. Su situación ideal sería “un trabajo seguro, donde vaya a ganar bien, con un buen sueldo, un buen trato”. Sin embargo, su experiencia les dice que este sueño es imposible; el trabajo ideal no existe.

En busca de una verdadera movilidad ascendente

Uno de los propósitos de estas entrevistas fue conocer más sobre las posibilidades de lograr una movilidad ascendente al dejar el trabajo remunerado del hogar. Encontramos poca evidencia de tal ascenso. Quizás las mujeres que han dejado el trabajo doméstico por mejores empleos ya no están en los barrios y círculos sociales donde la ATRH generalmente busca trabajadoras del hogar. Pero las historias que escuchamos eran de perso-

nas atrapadas en un ciclo de empleo doméstico, subempleo, desempleo y empleo informal de bajos salarios. Una entrevistada describió su historial laboral así: “uy, puros pique aquí, pique allá, por razones y cuestiones de que me casé muy temprano, tuve hijos y obviamente nunca he tenido un trabajo seguro. Entonces yo trabajaba por horas, por temporadas, por los hijos... trabajos esporádicos”.

A pesar de esta narrativa común, encontramos un puñado de historias de mujeres que dejaron el trabajo del hogar (aparentemente para siempre) y ganaron más en otras líneas de trabajo. Solo una de ellas se unió a la fuerza laboral formal, después de estudiar. Las otras comenzaron sus propios negocios. No sabemos si estas empresas están en el sector formal o informal, aunque esto último es más probable dada la ubicación y las circunstancias de las mujeres y sus familias. Quien dejó el trabajo del hogar para criar cerdos dijo que ganaba lo mismo que antes, con la ventaja de trabajar para ella misma en casa. Otra mujer criaba cerdos y también trabajaba con su cónyuge en un negocio de carpintería, y afirmó que así ganaba más y esto le gustaba más que su empleo doméstico anterior. Una tercera entrevistada con un negocio en el hogar (de reparación de zapatos) tuvo menos éxito, aseguró que ganaba menos del salario mínimo, y “como ahora la situación [económica] está bastante dura, ahí lo que me cae es para darle de comer a mi familia”.

Vale la pena señalar que estos negocios no se encuentran en sectores que se consideran tradicionalmente femeninos, lo que significa que quizá las mujeres deben romper con las normas de género para garantizar un mejor sustento. En todos estos casos, las entrevistadas eran socias o se hicieron cargo de los negocios que sus esposos habían comenzado. Estas asociaciones pueden darles acceso a un capital social o créditos que serían más difíciles de obtener por sí mismas. Cuando les preguntamos a estas extrabajadoras del hogar sobre sus aspiraciones para el futuro, expresaron que tenían objetivos muy específicos. Todas querían que sus negocios crecieran y tener más acceso a créditos. Como dijo la mujer que reparaba zapatos: “quiero ampliar a mi taller, tener otras máquinas para que me ayuden [...] yo quisiera que el gobierno a uno lo ayude, le dé la facilidad de darle un crédito”. Las que no tenían su propio negocio querían uno, y las que sí lo tenían querían que fuera más grande y más sostenible. En parte, la razón por la que quieren ser emprendedoras tiene

que ver con el trato que han experimentado en el empleo del hogar. Buscan “un negocio independiente, donde nadie te mande”, en palabras de una de las participantes, que soñaba con ser dueña de un salón de belleza, o escapar de “seguir siendo la esclava que era antes”, como nos dijo otra. La dominación personal, que nace de las relaciones de poder basadas en la clase, hace que el trabajo del hogar sea un mal trabajo.

A diferencia de las propietarias de pequeños negocios que entrevistamos, la mayoría de las mujeres dejan el trabajo del hogar por otro tipo de empleo informal o, lo que es menos común, ingresan a la fuerza laboral formal y luego regresan al sector informal. Este ciclo está lleno de inestabilidad y estrés, lo que se refleja en sus aspiraciones para sí mismas y sus hijos e hijas. Algunas entrevistadas nos dijeron que eran demasiado viejas para tener metas y propósitos para sus propias vidas. Cuando se les preguntó si querían volver a la escuela, una mujer de 45 años dijo: “a estas alturas de la vida, no sé”. Pero todas tenían la esperanza de que la vida de sus hijos e hijas sería más fácil que la suya. Como dijo una mujer de 60 años: “yo ya no pienso en mi futuro. Pienso en el futuro de mis hijos [...] Quiero que se preparen porque la cosa está difícil”. Independientemente de la edad de sus hijos e hijas, querían que estudiaran, se convirtieran en profesionales, compraran una casa. Una participante expresó que quería que sus hijos tuvieran “su trabajo, un trabajo seguro”, y muchas otras especificaron que querían que tuvieran sus propios negocios, para que no trabajaran para alguien más.

La frase que muchas usaron para resumir sus aspiraciones para la próxima generación, y para contrastar ese futuro esperado con su propia experiencia, fue que querían que fueran “alguien en la vida”. Como dijo una entrevistada: “quiero que sean alguien en la vida. Si hubiera tenido esa oportunidad [...] yo ahorita fuera una buena profesional”. Ser pobre, ser mujer y ser trabajadora del hogar fueron obstáculos para que las personas vieran a estas mujeres como “alguien”. Muchas de las madres de las entrevistadas, casi un tercio de nuestra muestra, habían sido trabajadoras remuneradas del hogar. Sin embargo, las mujeres con las que hablamos claramente no querían que sus hijas entraran en esta ocupación. Estos relatos individuales reflejan la tendencia de toda la región: la población de trabajadoras del hogar está envejeciendo y disminuyendo, al menos en parte porque las generaciones más jóvenes buscan otros

tipos de empleo. Una entrevistada nos dijo que, aunque el trabajo del hogar era difícil y complicado, estaba orgullosa de usarlo para ayudar a su hija a terminar la universidad. Sin embargo, en general, parecía que ellas sentían que tenían poco control sobre la vida y los resultados de sus hijos e hijas. Varias mujeres admitieron que algunos de sus hijos e hijas terminaron la escuela y otros no.

Si bien muchas participantes lamentaron ser demasiado mayores para continuar con la educación formal, la mayoría expresó interés por la formación profesional.⁷ De las 51 mujeres que respondieron preguntas sobre la formación no escolar, 33 habían participado en un tipo de actividad para el desarrollo de habilidades. Las capacitaciones que mencionaron tenían casi la misma probabilidad de ser gratuitas o tener algún costo, y fueron ofrecidas por una variedad de proveedores, desde agencias gubernamentales hasta iglesias y academias con fines de lucro. La mayoría de las veces, los entrenamientos que habían tenido eran para trabajos generalmente realizados por mujeres en los sectores formal e informal: enfermería, costura y confección, y trabajos de belleza. Las manualidades también fueron un tema común. Un 85 % de quienes habían realizado capacitaciones habían tenido la oportunidad de usar lo que aprendieron, pero no sabemos cuánto dinero ganaron al usar estas competencias. Todas menos tres de las 51 que respondieron preguntas sobre oportunidades de capacitación pudieron nombrar algunos cursos específicos que les gustaría tomar en el futuro. El área deseada más común era la de belleza, seguida de cocina (especialmente habilidades específicas como hornear pasteles/tortas), manualidades, costura y enfermería. Pero, dado que la mayoría de las mujeres tenían el objetivo, por muy borroso que fuera, de ser dueñas de su propio negocio, –para ya no tener que “depender de nadie”–, también hablaron sobre la necesidad de acceder a préstamos o un capital para impulsar sus actividades empresariales. Entre los entrenamientos orientados a los negocios que las mujeres deseaban estaban aquellos sobre computadoras, contabilidad y emprendimiento. Algunas mencionaron específicamente los microcréditos como un posible medio para iniciar un negocio. Aparentemente, existe la necesidad de más oportunidades de desarrollo profesional, y, cuando las mujeres piensan en esas posibilidades, está claro que basan sus deseos en los tipos de trabajo que las mujeres de sus comunidades ya están haciendo.

Reproducción social

Recordando las discusiones teóricas acerca de la reproducción social, al analizar las transcripciones de las entrevistas, me llamó la atención la perspectiva única de estas entrevistadas. En lugar de dividir la reproducción social pagada (empleo del hogar) de la que no lo es, ellas subrayaron las fuertes conexiones entre ambas. Vieron el trabajo remunerado y no remunerado del hogar como “todo lo que saben hacer”, y también como actividades que se dan a lo largo de un continuo, en lugar de una dicotomía rígida. Cuando van a trabajar por un sueldo en una casa privada y luego vuelven a su propia casa para realizar tareas similares de forma gratuita, no lo sienten como dos jornadas sino como una sola, larga: “trabajo de lunes a sábado y tengo jornadas bastante largas, porque salgo de un trabajo y me voy a trabajar en la casa”. Una participante resumió este ciclo interminable de trabajo remunerado y no remunerado: “todo el tiempo que no se trabaja afuera, se trabaja en casa”. Cuando se le preguntó cuántas horas de trabajo no remunerado hacía en casa cada semana, una trabajadora del hogar a tiempo completo respondió: “uy, hijita, es todo el fin de semana que saca la madre”. Otra dijo: “[es] todo el día... pero todos los días, pues”. Pagadas o no, las tareas de reproducción social nunca terminan. Se hacen y luego se tienen que volver a hacer una y otra vez.

Cuando estaban desempleadas, las mujeres decían que trabajaban “en mi casa, pues, empleada de los muchachos” o como “empleada sin sueldo.” Una mujer dijo: “trabajo de niñera, de cocinera, todo eso hago, todo eso en la casa”. Varias mujeres cuidaban a sus nietos y nietas, pues los hogares multigeneracionales y de familias extendidas son comunes. Quienes estaban fuera de la fuerza laboral asalariada dijeron que preferían el empleo del hogar al trabajo en casa no remunerado, porque al menos les pagaban. Según una entrevistada, cuando trabaja por un sueldo, “no lo estoy haciendo gratis... recibir una remuneración es satisfactorio, saber que uno hace un buen trabajo”. Una mujer que había dejado el trabajo remunerado del hogar y ahora cuidaba a sus nietos sin paga dijo: “no me gusta, pero lo que toca es acostumbrarse”. Otras mujeres expresaron un punto de vista diferente, aseguraron que pasar tiempo con sus hijos e hijas era su recompensa.

ENTREVISTADORA. ¿Está ganando más que cuando trabajaba en casa [con remuneración]?

TRABAJADORA. Gano porque estoy con mis hijos.

Las mujeres que cuidaban a sus nietos y nietas a veces expresaban sentimientos similares: “paso feliz con ellos”, dijo una.

Como podemos ver en las trayectorias laborales de las mujeres y las razones de sus decisiones para ingresar y salir de la fuerza laboral remunerada (informal), sus vidas giran en torno a la reproducción social. La mayoría son madres solteras, por lo que constituyen la columna vertebral no solo de sus propias familias sino también de sus comunidades de bajos ingresos. Muchas también se identifican fuertemente con su papel de cuidadoras y ancla de la vida familiar (Gammage 2012). Se preocupan por los demás, a veces por una paga, a veces no, y estas responsabilidades de cuidado estructuran tanto su cotidianidad como el curso de su vida. La etapa de la vida familiar puede influir en las decisiones laborales: por ejemplo, las mujeres con niños pequeños o niñas pequeñas pueden tomar diferentes decisiones que aquellas cuyos hijos o hijas son adultos o adultas.

Las presiones que las obligan a comenzar a trabajar, a seguir trabajando en empleos mal pagados e indeseables y, a veces, a abandonar el trabajo remunerado, son factores importantes para comprender las historias laborales de las mujeres. Las que querían dejar el empleo del hogar dieron razones relacionadas con sus responsabilidades familiares para explicar por qué no podían hacerlo. Además de la investigación sobre la maternidad transnacional (Arriagada y Todaro 2012; Hondagneu-Sotelo y Ávila 1997; Parreñas 2001), algunos estudios toman en cuenta los dilemas de trabajo-familia de las mujeres en el trabajo del hogar (Ally 2009; Brites 2014; Durin 2017; Saldaña-Tejeda 2012; Rojas-García y Toledo-González 2018). La mayoría de las trabajadoras del hogar puertas afuera en el mundo son similares a las que participaron en esta investigación en Ecuador: no son migrantes internacionales, generalmente, ni siquiera migrantes internas,⁸ sus familias y sus hijos e hijas viven con ellas en la misma ciudad donde trabajan, y sus desplazamientos a través de la ciudad pueden ser muy largos y reducir su tiempo libre (figura 2 en el capítulo 2; Fleischer y Marín 2019). Las decisiones de estas mujeres sobre los trabajos

relacionados con la reproducción social están determinadas por su reproducción social no remunerada. Si “la participación femenina en la fuerza laboral se puede entender mejor conociendo el lugar que las mujeres asignan a su propio trabajo doméstico en sus rutinas diarias”, esperaríamos ver más investigaciones sobre cómo manejan el trabajo remunerado y el no remunerado (Rojas-García y Toledo-González 2018; Casanova 2011b; Gammage 2012; Lobato 1997). Sin embargo, las tensiones entre el trabajo y la familia de esta población de trabajadoras no suelen formar parte de las conversaciones globales sobre estos temas. Estas mujeres realizan tareas similares en ubicaciones y entornos radicalmente diferentes, pero insisten en que consideremos la continuidad en lugar de las diferencias entre trabajo remunerado y no remunerado.

Otro tema común en las narrativas de las mujeres fue el embarazo no planificado, que en muchos casos las llevó a abandonar su educación formal, o aceptar o abandonar puestos particularmente explotadores. El conservadurismo social y religioso de muchos personajes políticos ecuatorianos, incluso bajo un gobierno económicamente progresista, ha diluido o bloqueado los esfuerzos de educación sexual y sobre métodos anticonceptivos que se ha intentado emprender. Enseñar a las jóvenes sobre las ventajas de retrasar la maternidad y empoderarlas para evitar embarazos no deseados son formas de prolongar su escolarización y darles una sensación de control sobre sus destinos, lo que a menudo no ocurre, pues asumen el embarazo como algo que simplemente les sucede y determina el curso de sus vidas familiares y laborales.⁹

Lucha, trabajo, sacrificio

Cuando hablamos sobre el futuro, algunas mujeres que entrevistamos fueron bastante pesimistas, pero la mayoría de ellas guardaban esperanzas y sueños (no muy claramente definidos) para sus hijas, hijos, nietas y nietos. Cuando les preguntamos con quiénes hablaron sobre sus objetivos específicos –por ejemplo, comprar una casa o ayudar a sus hijas e hijos a graduarse– y cómo pensaban que podrían lograrlos, surgió la misma idea una y otra vez. Esperaban que la vida fuera una lucha y reconocieron los sacrificios que ya habían hecho por sus familias. Cuando

tuvieron que elegir, priorizaron a sus hijas e hijos, por ejemplo, dejaron la escuela: “tuve a mis hijos y ya no me alcanza el dinero y prefiero que sigan estudiando ellos y sacrificarme yo”. Planearon seguir trabajando, ya fuera en empleos remunerados del hogar u otras actividades informales, o en tareas domésticas y de cuidado no remuneradas. Como nos dijo una mujer, tenía que “seguir trabajando, seguir ayudándome yo misma para que ellos [mis hijos] salgan adelante. Necesito un empleo para ayudarles a mis hijos”.

Otra mujer dijo que podía alcanzar sus objetivos con “trabajo, trabajo, luchar y ahorrar”. Independientemente de las historias y trayectorias laborales específicas que relataron, las participantes enfatizaron en la ubicuidad de estos tres elementos en la vida de las mujeres pobres: *lucha, trabajo y sacrificio*. Como nadie las cuidaba, tenían que hacerlo por sí mismas y, al mismo tiempo, construir una vida para sus seres queridos. Si bien habían encontrado formas de salir de situaciones laborales particulares, no veían la manera de salir de su posición dentro de los márgenes económicos de la sociedad. Algunas tenían una visión fatalista de sus vidas, pensaban que todo lo que podían hacer era pedirle a Dios que hiciera que las cosas salieran bien.

Las experiencias de las mujeres dentro y fuera del empleo del hogar, y sus opiniones sobre estas experiencias, deben ser esenciales al momento de pensar sobre cómo mejorar sus condiciones de trabajo y organizarlas, a ellas y a otros grupos laborales de bajos salarios. La lucha podría ser individual o local, pero tiene que haber formas de conectar estas luchas a pequeña escala con aquellas colectivas, de las personas oprimidas, los trabajadores explotados y las trabajadoras explotadas. Ya que las mujeres ven el trabajo del hogar no remunerado y remunerado como dos caras de la misma moneda, la valoración de la reproducción social no remunerada debe suceder simultáneamente con la valoración de la reproducción social remunerada. Una entrevistada reflexionó que el trabajo doméstico no remunerado debería pagarse: “le digo a mi marido, deberían darnos un incentivo a nosotras que estamos [trabajamos] en la casa de lunes a domingo, sin embargo, uno no recibe eso, que debíamos ganar cualquier centavo”.

Debido a sus bajos niveles de escolarización, puede ser poco realista esperar que salgan del trabajo del hogar para tener un empleo formal.

Entonces, ¿qué otros tipos de trabajo serían preferibles en los sectores de actividad económica informal? Solo el hecho de escapar de la dominación que implica el empleo doméstico —un legado de las relaciones coloniales entre amos y sirvientes—, ya se siente como un progreso para muchas mujeres. Pero esto suele ser temporal, vuelven al trabajo remunerado del hogar debido a las limitadas opciones que tienen.

La importancia de la educación formal también aparece en las narrativas de estas mujeres. La educación verdaderamente gratuita permitiría un cambio drástico, ya que la mayoría de ellas dejaron la escuela porque no podían pagar los gastos de libros, pensiones y uniformes, además de que sus familias necesitaban más ingresos. Después de haber perdido esos años adicionales de escolaridad, se sienten atrapadas en trabajos físicamente exigentes, riesgosos o inestables, y no tienen posibilidades de avanzar. En lugar de salir de estos empleos a otros mejores, dejan un puesto en una casa privada por el trabajo no remunerado en la propia, o por el trabajo autónomo informal, lo que significa simplemente sobrevivir... o algo peor. Con más niveles de educación, podrían tener mejores oportunidades de empleo formal de bajo nivel en el sector de servicios, lo que sería un modesto paso adelante considerando sus posibilidades actuales. Sin embargo, incluso los gobiernos que afirman simpatizar con la difícil situación de la población pobre, como el liderado por el presidente Correa, tienen dificultades para crear empleos para la fuerza laboral más vulnerable. El empleo informal, que constituye más una estrategia de supervivencia que un ingreso confiable, sigue siendo la única opción para muchas personas, incluidas las mujeres cuyas historias he presentado aquí.

El trabajo remunerado del hogar no es una escalera ni un callejón sin salida. Esta inestabilidad significa que las mujeres no solo quedan atrapadas en este trabajo, sino que entran y salen del ciclo, alternándolo con períodos de desempleo y otras actividades generadoras de ingresos.¹⁰ Las barreras estructurales, incluidas las responsabilidades de la reproducción social en sus familias, los niveles de escolaridad y la falta de alternativas de empleo y capacitación laboral perpetúan este círculo. Las trayectorias descritas en estas entrevistas son comunes en toda América Latina, donde la migración interna es solo una parte de la historia de cómo las mujeres pobres intentan llegar a fin de mes. Para las trabajadoras del

hogar, sus trabajos de reproducción social remunerado y no remunerado son similares, recordando la frase utilizada por las feministas españolas: “¡queremos empleo, trabajo nos sobra!” (Seoane Vázquez 2011).

Debido a que las trabajadoras del hogar empleadas actualmente son solamente una parte de una potencial fuerza laboral doméstica más grande, necesitamos incluirlas e incluso ver más allá. La recopilación de datos sobre un grupo de extrabajadoras, trabajadoras actuales y potenciales arrojó información importante. Una visión holística de las mujeres pobres y sus ingeniosas y diversas estrategias de supervivencia nos muestra los límites de categorías aparentemente sólidas como “trabajadora del hogar”, y la miopía de centrarse en las trabajadoras individuales en lugar de sus identidades colectivas, como miembros de familias y comunidades. Veo una chispa de esperanza al usar este panorama más completo. Quizás enfatizar en lo que las personas dedicadas al trabajo informal tienen en común, y en los problemas de las mujeres pobres, además de los conflictos de las trabajadoras del hogar, puede ayudar a construir la solidaridad de la clase trabajadora entre mujeres, y entre mujeres y hombres. Estoy de acuerdo con Kathi Weeks (2011, 20) en que “centrarse en el trabajo es una forma políticamente prometedora de acercarse a la clase, porque es muy expansivo, porque es una parte tan importante de la vida cotidiana, porque es algo que hacemos en lugar de una categoría a la que estamos asignados”.

Las historias de estas mujeres identifican dos fenómenos: ideas culturales y procesos materiales, que moldean sus vidas y las de otras personas pobres en Ecuador. Son *la situación*, la colección de problemas económicos y estigmas sociales que limitan sus opciones y generan obstáculos; y *la lucha*, las respuestas creativas de la gente ante estos desafíos. Vincular las luchas individuales a una más amplia por los derechos de los trabajadores y las trabajadoras es una forma en que las organizaciones de trabajadoras del hogar ganarían poder y mejorarían vidas.

Capítulo 5

¿Como cualquier otro trabajo?

Dada la baja remuneración, el estigma social y la dominación de las personas empleadoras que las trabajadoras del hogar describen, ¿qué posibilidades hay para mejorar sus vidas movilizándolas políticamente? En este capítulo presento algunos desafíos que enfrentan las organizaciones de trabajadoras remuneradas del hogar en Ecuador. Examinó su estrategia retórica de redefinir el trabajo del hogar como “regular”, un discurso que exige explícitamente que se reconozca la igualdad de derechos, tal como la de otros gremios, a la vez que opaca las características únicas del trabajo doméstico.

El contexto ecuatoriano, como el de otras partes de América Latina, es una colcha de retazos de legislaciones sobre el trabajo remunerado del hogar. Aunque se han aprobado leyes específicas que protegen a las trabajadoras del hogar en países como Argentina, Brasil y Bolivia, no existe una ley integral y específica reciente que cubra el trabajo doméstico en Ecuador. Más bien, este tipo de empleo se rige por reglas a veces contradictorias en el Código del Trabajo, la Constitución y el Convenio 189 de la OIT que Ecuador firmó. A pesar de tener derechos legales, las personas empleadoras y aquellas encargadas de hacer cumplir las leyes laborales aún consideran a las trabajadoras del hogar como inferiores en relación con otros grupos de trabajadores. Lograr no solo el reconocimiento legal, sino también una garantía de que las personas ejercerán sus derechos laborales requiere una revaloración de la reproducción social. Sin embargo, los términos aplicados al trabajo en América Latina

son los de la producción, y no los de la reproducción. El trabajo se asocia con trabajadores hombres (obreros) y no con mujeres.

Tradicionalmente, en América Latina, ni los ministerios de trabajo ni los sindicatos han actuado para mejorar la situación de las trabajadoras remuneradas del hogar.¹ La clase política, a menudo empleadora de las mismas trabajadoras del hogar, con frecuencia menciona lo que considera la relación “especial” y “delicada” entre empleadores y trabajadoras del hogar, la misma que se vería perturbada por la concesión y el cumplimiento de los derechos legales (Cutuli 2018). Estas relaciones descienden de culturas y costumbres de servidumbre que surgieron en la América Latina colonial (Maich 2014b, 85). Como escribe Mary Goldsmith, el hecho de que el empleo doméstico esté ubicado en el sector privado, y las ideas sobre el hogar como sacrosanto y fuera del ámbito del Estado, alimentan este discurso. Al describir la primera convención internacional sobre el trabajo remunerado del hogar, que dio lugar al Convenio 189 de la OIT, Goldsmith (2013, 241) relata:

los empleadores, y en menor grado, algunos gobiernos enfatizaron que no se podían equiparar completamente los derechos de las trabajadoras domésticas con los del resto de los trabajadores, por tratarse de una actividad que se desarrolla en un hogar para una familia.

Aquí se utiliza la brecha entre la reproducción social y la producción capitalista para justificar el trato inferior hacia las trabajadoras del hogar.

Debido a esta excepcionalidad, incluso cuando se han instaurado nuevos códigos laborales o se han reformado los existentes, las trabajadoras remuneradas del hogar han sido excluidas de las leyes que ampliaban los derechos y protecciones de los trabajadores y las trabajadoras en general (Blofield 2012). En algunos casos, las leyes laborales específicas para el empleo del hogar consolidan su estatus inferior: la ley aprobada en Perú en 2003, por ejemplo, codificó el derecho de las trabajadoras del hogar a exactamente la mitad del pago de horas extras, tiempo de vacaciones y bonificaciones en comparación con el de otros gremios. Dichas trabajadoras han estado mayoritariamente fuera del marco de la legislación laboral, y sus derechos son violados con frecuencia. Por lo tanto, a pesar de la existencia de leyes que regulan el empleo doméstico, resulta

coherente estudiarlo como parte de la economía informal de América Latina (Lautier 2003). De hecho, los esfuerzos de las organizaciones de trabajadoras del hogar y sus aliados y aliadas apuntan a formalizar este tipo de empleo alineándolo con las leyes laborales.

El movimiento social por los derechos de las trabajadoras remuneradas del hogar en Ecuador comparte muchos de los desafíos que enfrentan movimientos similares en otros países latinoamericanos. Como en otros lugares, se han hecho algunos progresos, particularmente en el sentido de la dignidad y el orgullo de las trabajadoras en el espacio laboral, y en cuanto a la conciencia pública con respecto a sus derechos legales. Durante más de una década, un presidente que abrazó la etiqueta de socialista gobernó Ecuador, y luego lo hizo (aunque brevemente) su sucesor y exvicepresidente. Los partidos socialistas y los políticos generalmente rinden homenaje y, a veces, ofrecen formas concretas de apoyo a los trabajadores y las trabajadoras; sin embargo, las condiciones laborales de las trabajadoras remuneradas del hogar en Ecuador no cumplen con la promesa de un trabajo decente. De hecho, la situación del empleo del hogar en un Ecuador supuestamente “post-neoliberal” era notablemente parecida a la de los países vecinos Perú y Colombia, que tenían regímenes políticos conservadores, con tendencia a la derecha, en esos años. Si bien el contexto político en Ecuador es único, los desafíos y las luchas de la organización de las trabajadoras del hogar son similares a los de muchos otros países latinoamericanos.

Al pensar en la resistencia y la organización colectiva en las sociedades capitalistas, necesitamos tener claro contra qué luchan los trabajadores y las trabajadoras. ¿El simple hecho de que su trabajo se venda a otra persona es explotación? ¿También hay dominación, en la que miembros de las clases sociales superiores oprimen y subyugan a otros y otras? Encuentro útil el trabajo de Aníbal Quijano (2000, 379) sobre la “colonialidad del poder”: “existe una relación clara entre explotación y dominación: no toda dominación implica explotación”. Pero continúa argumentando que la explotación no es posible sin dominación. La explotación en el empleo del hogar se basa en las relaciones preexistentes de dominación. Las diferencias entre empleadores y trabajadoras del hogar se consideran naturales e inmutables, lo que obstaculiza los esfuerzos hacia la igualdad. Quijano identifica ecos del período colonial

en las jerarquías sociales y económicas latinoamericanas contemporáneas. La “naturalización” o aceptación incuestionable de categorías de inferioridad y superioridad basadas en la raza, el género o la ocupación es “un desnudo producto histórico-social” y “una indicación muy eficaz de que el poder, todo poder, requiere ese mecanismo subjetivo para reproducirse” (Quijano 2000, 373). Los sindicatos y las organizaciones de trabajadores y trabajadoras suelen centrar sus energías en la explotación (cómo se usa la fuerza laboral en la producción y los abusos), pero en el trabajo del hogar también deben combatirse las relaciones y las experiencias subjetivas de dominación que subyacen tras el acuerdo laboral. Este es el mayor desafío que enfrentan los movimientos de trabajadoras del hogar, porque implica cambiar normas culturales, identidades y visiones del mundo.

La discusión que presento en este capítulo sobre la organización de las trabajadoras del hogar toca los tres temas principales de mi libro: 1) la reproducción social (vista como inferior o no laboral, en comparación con la producción), 2) los arreglos informales que vuelven invisible el trabajo doméstico, y 3) las relaciones de clase que degradan y deshumanizan a las trabajadoras. Las largas horas de reproducción social remunerada y no remunerada a las que se dedican torna difícil encontrarse y organizarse. Los arreglos informales, y la falta de voluntad y efectividad política para cambiarlos se combinan para dificultar la aplicación de las leyes existentes. Además, las relaciones con el anterior gobierno, de inclinación hacia la izquierda,² siempre fueron tensas, pues estuvieron incrustadas en las suposiciones tradicionales sobre quién constituye la clase trabajadora, las mismas que excluyen a las mujeres y a la fuerza laboral informal. Mi propósito aquí es mostrar cómo las trabajadoras del hogar y quienes las defienden se han organizado, qué estrategias han utilizado para exigir sus derechos y cuáles son las implicaciones de estas estrategias en la acción política y el cambio.

Investigaciones previas sobre la organización de las trabajadoras del hogar

Los ricos y variados estudios sobre la organización y movilización de las trabajadoras remuneradas del hogar en América Latina han excluido al Ecuador como sitio de investigación (Acciari 2016; Bernardino-Costa 2011; Brites 2013; Cabezas Fernández 2012; Chaney y Garcia Castro 1991; Cornwall, Oliveira y Gonçalves 2013; Goldsmith 2006, 2007, 2017; Hutchison 2011; Magliano, Perissinotti y Zenklusen 2017; Maich 2014b; Tizziani 2011b; la excepción es una breve descripción en Verweken 2013). ¿Por qué Ecuador está ausente, en gran medida, de la considerable cantidad de literatura sobre el empleo del hogar en América Latina, gran parte de la cual se centra en otras naciones sudamericanas, como Argentina, Brasil y Chile? Primero, el caso de Ecuador, en general, se ha estudiado poco en relación con otros países latinoamericanos. En segundo lugar, hasta recientemente, su principal organización de trabajadoras del hogar, la ATRH, se centraba en una ciudad, Guayaquil, que, incluso dentro de los estudios ecuatorianos, rara vez es sitio de investigaciones sociales. Aunque es un país relativamente pequeño, Ecuador es similar a otros de la región por no aplicar las leyes laborales que involucran a las trabajadoras del hogar, las tasas históricamente bajas de inmigración de otros países,³ la reducción del número de trabajadoras remuneradas del hogar, y las relaciones sociales y económicas jerárquicas, conformadas por estructuras de poder coloniales y neocoloniales. El activismo de las trabajadoras del hogar en Ecuador también comparte muchos puntos en común con los que se ven en otros países latinoamericanos.

Dependiendo de las leyes de cada país, las trabajadoras del hogar y los grupos que las defienden pueden establecer sindicatos, organizaciones de servicios sociales o asociaciones.⁴ Esta diversidad de organizaciones es típica de otros movimientos de trabajadores y trabajadoras informales en todo el mundo (Agarwala 2013, 259). Muchas organizaciones, incluida la que analizo en mi estudio, tienen el doble objetivo de proporcionar servicios a las trabajadoras individuales y fomentar la movilización colectiva. La idea es que la prestación de servicios las atraiga, para luego animarlas a participar en el activismo (Tizziani 2011b).

Las investigaciones muestran que el contenido de los cursos, talleres y otros servicios brindados a las trabajadoras del hogar pueden, incluso, ser menos importantes que la oportunidad de socializar y relacionarse con otras trabajadoras, una especie de camaradería a la que no acceden en el lugar de trabajo (Tizziani 2011b). Sin embargo, estas organizaciones pueden ser frágiles y depender de una población cuyas energías se agotan, por lo que mantenerlas activas siempre es una preocupación (Jiang y Korczynski 2016; Tizziani 2011b). Las organizaciones y redes internacionales para trabajadoras del hogar a menudo se dedican a apoyar y “nutrir” a aquellas locales o nacionales más pequeñas (Goldsmith 2013). Aun con todas las dificultades que enfrentan, existen organizaciones de trabajadoras del hogar en casi todos los países latinoamericanos (Tizziani 2011b, 91). Las mujeres más involucradas en estas organizaciones representan una pequeña proporción de trabajadoras remuneradas del hogar, que pueden ser más “privilegiadas” que otras, ya que tienen la libertad de dedicar tiempo a la organización y trasladarse a sus sedes y eventos (94).

Las organizaciones de trabajadoras del hogar casi siempre se esfuerzan por involucrar a sus miembros en la política, por inculcarles una conciencia de sí mismas como sujetos políticos (García Castro 1993; Goldsmith 2006; Magliano, Perissinotti y Zenklusen 2017). Una trabajadora del hogar peruana, radicada en Argentina, que se convirtió en activista después de muchos años de laborar en condiciones de explotación, dijo: “bueno, eso lo pasé porque no sabía... después me avivé”. Este despertar es “una transformación de su subjetividad en tanto trabajadora que habilita una relectura de su propia historia de vida. Es precisamente ese ‘avivarse’ el que le permite reconocerse como un sujeto con derechos y, como tal, con la potestad de exigirlos y luchar por ellos” (Magliano, Perissinotti y Zenklusen 2017, 315-16). Las organizaciones utilizan diferentes estrategias para “despertar” a las trabajadoras del hogar. Crear conciencia y una identidad colectiva entre ellas es un importante primer paso, aunque esto no garantiza que se dé una acción política o cambios concretos en las condiciones laborales.

Las organizaciones de trabajadoras del hogar no están solas para presionar por el cambio social y hacer demandas al Estado: operan junto con otros actores no gubernamentales, como los sindicatos (que

generalmente representan a quienes se encuentran dentro del empleo formal) y los movimientos sociales basados en la identidad, como el feminista y los movimientos indígenas. Aunque las “alianzas entre ‘los dominados’ no son fáciles de construir” (García Castro 1993, 4), los movimientos exitosos de las trabajadoras del hogar en América Latina han forjado fuertes lazos con otros movimientos sociales. En Brasil, este tipo de grupos de la población negra han actuado junto con dichas trabajadoras, ya que la mayoría de las trabajadoras del hogar en ese país son mujeres negras (Bernardino-Costa 2014). Aunque se podría esperar que los movimientos feministas fueran aliados naturales, muchos están dirigidos por mujeres de clase media y orientados hacia esa clase; al ser las empleadoras, pueden no compartir el interés por mejorar sus condiciones laborales o sus salarios (Bernardino-Costa 2014). Por otro lado, las trabajadoras del hogar activistas son conscientes de que existen algunas percepciones negativas del feminismo por considerarlo una ideología importada de otros países o un movimiento hostil hacia los hombres, lo que hace que algunas se resistan a identificarse como feministas o unirse a este colectivo (García Castro 1993). Los grupos feministas que abogan por las trabajadoras del hogar suelen ser aquellos que se centran en las mujeres de color o las intersecciones de género, raza y clase (Bernardino-Costa 2014). Dichas alianzas tienen sentido porque, en muchos casos, las organizaciones de trabajadoras del hogar ya están desarrollando explicaciones interseccionales para la situación de las integrantes de este gremio (Acciari 2016; García Castro 1993; Gonçalves 2010), quienes son oprimidas simultáneamente por ser mujeres, pobres y de color (Bernardino-Costa 2014).

¿Qué pasa con las alianzas con otros grupos laborales? En la mayoría de lugares, los sindicatos tradicionales están dominados por hombres y se centran en organizar los lugares de trabajo y las ocupaciones acaparados por ellos. Estos líderes sindicales no acostumbran ver el trabajo remunerado del hogar como un trabajo real (Tizziani 2011b, 93). Más allá del caso del trabajo del hogar, las organizaciones de trabajadores y trabajadoras informales generalmente surgen después de que estas personas son rechazadas o ignoradas por los sindicatos existentes (Agarwala 2013). Por supuesto, algunas políticas y reformas laborales benefician a diferentes grupos laborales, por lo que, ocasionalmente,

se pueden dar oportunidades para que estos colaboren en una ley o un tema específico, incluso si aún no son aliados.

Prioridades del movimiento de trabajadoras del hogar ecuatorianas

La organización con la que estudié y colaboré, la ATRH, se formó en Guayaquil en 1998. Desde entonces, ha trabajado con otras organizaciones sin fines de lucro y ONG locales y nacionales, y ha establecido relaciones amistosas con algunos sindicatos. Actualmente está afiliada al sindicato nacional Central Única de Trabajadores (CUT).⁵ Además, la asociación participó en redes internacionales y cumbres de trabajadoras del hogar a través de su membresía en CONLACTRAHO, una de las confederaciones internacionales más grandes de organizaciones de trabajadoras del hogar.⁶ En 2016, la ATRH ayudó a formar el primer sindicato nacional de trabajadoras del hogar en Ecuador. Todavía es temprano para especular sobre el tamaño e impacto eventual del sindicato, pero su creación fue un paso importante para expandir el alcance del movimiento de las trabajadoras más allá de su base histórica: Guayaquil.

A lo largo de los años, las actividades principales de la ATRH han incluido el asesoramiento legal gratuito para las trabajadoras del hogar que sienten que sus empleadores han violado sus derechos; los talleres sobre derechos laborales y otros temas (por ejemplo, violencia doméstica, autoestima); las campañas de sensibilización dirigidas a trabajadoras, empleadores y público en general; y las manifestaciones en las oficinas locales del IESS y el Ministerio de Trabajo. La organización informa a las trabajadoras sobre sus derechos legales a inscribirse en la seguridad social (con las contribuciones de quienes las emplean), tiempo de vacaciones, licencia de maternidad, pago por horas extra, indemnización por despido, un buen ambiente laboral, y estar libres de discriminación. Aunque, durante mi estudio, hubo muchos miembros de la asociación que estuvieron activas esporádicamente, según se los permitía el tiempo, hubo un grupo central de entre 20 y 30 mujeres que planificaron y participaron en las actividades grupales regularmente. La mayoría eran extrabajadoras del hogar, motivadas por cambiar las condiciones que

habían experimentado de primera mano, pero algunas se dedicaban al trabajo del hogar en ese momento. La financiación provino principalmente de fundaciones y ONG con sede en Ecuador y en el extranjero. Las lideresas de la organización, así como las miembros que participaron más activamente recibieron poco o ningún beneficio financiero directo por su colaboración. Del mismo modo, solo había un escaso presupuesto para gastos generales y gastos recurrentes, ya que la mayor parte de los fondos provenían de proyectos y eran temporales.

Los objetivos concretos de la ATRH han cambiado desde que comencé a conocerla y pasar tiempo con sus miembros. Desde aproximadamente 2009, hasta 2011, el enfoque del grupo se centró principalmente en la defensa de derechos laborales en las agencias gubernamentales nacionales, campañas locales de concientización, y en proporcionar servicios y educación a las trabajadoras. De 2011 a 2013, las principales actividades se orientaron a instar al Gobierno ecuatoriano para que firmara el Convenio 189⁷ de la OIT. Ecuador firmó este documento en 2013; en enero de 2019 había 27 países participantes (América Latina es la región con más firmantes). La ratificación del Convenio estimuló una nueva ronda de actividades de la ATRH, con las que se hizo presión para que el lenguaje del Convenio 189 se incluyera en el nuevo código laboral, que, se suponía, iba a ser desarrollado por el Ministerio de Trabajo, con el aporte de otros grupos laborales. La idea de escribir un nuevo código laboral fue desechada más tarde, en favor de reformar el existente. Estas modificaciones continúan de manera intermitente y la ATRH todavía está trabajando para incluir los derechos de las trabajadoras del hogar (como se detalla en el convenio de la OIT). Cuando le pregunté a la presidenta de la asociación por qué no se introdujo una legislación específica sobre trabajo del hogar en Ecuador, a pesar de que se aprobaron nuevas leyes en otras partes de América del Sur, ella admitió que “nunca hemos pedido eso”. Sus objetivos habían sido hacer cumplir las leyes vigentes que protegen a las trabajadoras del hogar y lograr que se firmara y respetara el Convenio 189 de la OIT y otros convenios relevantes.

Durante el período del estudio, el liderazgo de la ATRH fue cada vez más exitoso en conectarse con organizaciones en otras ciudades ecuatorianas, algunas de las cuales se centran en los problemas de las

trabajadoras del hogar; la mayoría abordan las preocupaciones de las mujeres pobres y de la clase trabajadora. Tras varios años de gestión de la ATRH para expandir su alcance a nivel nacional, lo que se espera es que el sindicato nacional fortalezca el poder colectivo de las trabajadoras del hogar en sus interacciones con el Estado.

Reproducción social remunerada

Como es una forma de reproducción social que se intercambia por un salario, el trabajo remunerado del hogar complica la división rígida entre producción y reproducción que aparece en las teorías de la economía política. Las trabajadoras remuneradas del hogar venden su trabajo, y quienes las emplean las explotan, pero esta situación no se corresponde con la típica relación mano de obra-capital, como discutí en la introducción. Estas trabajadoras llevan a cabo actividades que generalmente son realizadas sin paga y por mujeres (Carrasquer Oto 2013; Mose Brown 2012).

Desde una perspectiva marxista, todo el trabajo que se realiza para el beneficio de otra persona (dentro de una relación laboral) es explotador. A pesar de que todo trabajo es explotador en este sentido, el remunerado del hogar es diferente. Tal como el servicio doméstico y la esclavitud en el pasado, está marcado por la dominación “personalizada”, que es posible porque es una relación entre personas con “posiciones sociales asimétricas” (Toledo González 2013; Borgeaud-Garcian-día y Lautier 2014; Casanova 2013; Gorbán y Tizziani 2014; León 2013).

Las trabajadoras del hogar tienden a laborar solas, no comparten un espacio físico donde coordinarse u organizarse con otras compañeras. Debido a que las ideas de Marx sobre el interés de clase y la conciencia de clase se basaban en trabajadores de fábricas involucrados en el ámbito productivo y no en el reproductivo, en los movimientos de izquierda “los [intereses] de los demás trabajadores siempre fueron vistos como secundarios y susceptibles de ser subordinados a los de los asalariados obreros y, en particular, a la llamada clase obrera industrial” (Quijano 2000, 372). Este sigue siendo el caso en la política

laboral latinoamericana (Bank Muñoz 2017), con implicaciones para la organización de las trabajadoras del hogar. Por otro lado, el poder sindical ha ido disminuyendo en Ecuador desde los años ochenta (Gaussens 2016, 34), por lo que, tal vez, estar al margen de los sindicatos tradicionales no es una gran desventaja.

En este contexto de desigualdad en el ámbito íntimo, en lugar de la explotación pública y colectiva, incluso la comida se convierte en un terreno de conflicto, como mostré en el capítulo 2. El sociólogo Bruno Lautier (2003) ha sugerido que esta desigualdad y la forma en que beneficia a las élites explican por qué los académicos y las académicas de Latinoamérica que se especializan en el trabajo han evitado estudiar la situación de las trabajadoras del hogar. No tienen la distancia suficiente, y sus hallazgos podrían amenazar sus propios privilegios al momento de emplearlas. Por esta razón, escribe Lautier, el trabajo del hogar es más comúnmente discutido en los estudios de género. También he notado que la creciente investigación sobre el trabajo del hogar proveniente de América Latina de las últimas dos décadas está escrita casi exclusivamente por académicas mujeres.

A nivel macro, las organizaciones de trabajadoras del hogar deben combatir las principales corrientes del discurso político y económico que reafirma la separación (y jerarquía) del trabajo productivo y reproductivo, la misma que, simbólicamente, excluye de la fuerza laboral a las trabajadoras remuneradas del hogar. A nivel micro, la definición del trabajo del hogar como una actividad que no es laboral es evidente en las afirmaciones de las personas empleadoras sobre la trabajadora “como parte de la familia” o simplemente “ayuda”; estas frases oscurecen la relación laboral en el empleo del hogar y lo distinguen de otros trabajos remunerados (Rollins 1985; Wrigley 1995; Moreno Zúñiga 2013). No es la separación entre producción y reproducción, sino la subordinación del trabajo reproductivo remunerado al trabajo —el que produce ganancias (y se lleva a cabo fuera del hogar)—, lo que estigmatiza al trabajo doméstico y de cuidado que proveen las mujeres.

Desafíos para la organización de las trabajadoras remuneradas del hogar en Ecuador

La ATRH enfrenta tres desafíos principales en su búsqueda por mejorar las condiciones laborales de las trabajadoras remuneradas del hogar. Dos de estos, llegar a las trabajadoras y hacer cumplir las leyes existentes, son luchas comunes de los grupos defensores de este gremio en todo el mundo. El tercero, obtener y mantener el apoyo del Estado, toma una forma única dadas las estructuras políticas y las tendencias en Ecuador desde 2007.

Primer desafío: llegar a las trabajadoras y movilizarlas

Muchas actividades de la asociación tienen como objetivo sensibilizar a las trabajadoras sobre sus derechos, motivarlas a movilizarse para defenderlos e involucrarlas en la vida de la ATRH. Estas acciones necesarias constituyen el trabajo principal de la organización. Como Maximina Salazar, presidenta de ATRH, me explicó:

MAXIMINA. Nosotras, las que estamos en este camino que seguimos, es tratar de formar activistas o promotoras en derechos laborales y seguridad social, valoración del trabajo del hogar y poder mandarlas a las compañeras a hacer todo este tipo de réplicas, ¿sí? A los sectores [donde viven las trabajadoras] directamente. Si es de hacerlo de casa en casa, de puerta a puerta, como se dice, mucho mejor, para que las compañeras conozcan sus derechos y tratar de incentivarlas [a participar en la organización], porque ese es otro problema.

La ATRH, como muchas organizaciones de trabajadoras del hogar, trata de crear una base para el movimiento social, comenzando con actividades y servicios educativos para las personas que desean movilizar (León 2013). Sin embargo, la divulgación en el campo, yendo de puerta en puerta, se complica porque algunas trabajadoras residen en las casas de sus empleadores (puertas adentro) y cumplen largas jornadas.

En Guayaquil, la mayoría de las trabajadoras del hogar no viven donde sus empleadores, sino con sus hijos, hijas y, a menudo, otros

miembros de la familia, en lugares que están mal conectados por el transporte público, lo que causa largos traslados desde el hogar al trabajo (figura 2 en el capítulo 2). Además de estos viajes, hacen jornadas extendidas, y las trabajadoras a tiempo completo usualmente laboran seis días a la semana. Muchas trabajadoras que las miembros de la ATRH conocen y quieren reclutar viven en barrios periféricos de bajos ingresos, en el sector suroeste de Guayaquil llamado Isla Trinitaria, que está lejos y desconectado de los vecindarios más acomodados. Quienes residen en estas zonas pobres y de clase trabajadora pueden tardar hasta dos horas en llegar a sus trabajos en otras partes de la ciudad; varias ciudades latinoamericanas tienen problemas similares de segregación espacial y largos desplazamientos de los trabajadores y las trabajadoras con sueldos bajos (Fleischer y Marín 2019).

Como mostré en los capítulos 3 y 4, la mayoría de las trabajadoras remuneradas del hogar son madres (muchas de ellas, solteras), y su tiempo “libre”, generalmente limitado a los domingos, es para la familia, es su oportunidad de descansar o ponerse al día con las tareas domésticas. Cuando los niños y las niñas no asisten a la escuela y sus madres están trabajando, se quedan solos y solas, o con familiares, vecinos o vecinas. Varias trabajadoras entrevistadas expresaron preocupación porque no pasaban suficiente tiempo con sus hijos e hijas, muchas más se refirieron a la dificultad de hacer malabares con la maternidad y el trabajo remunerado, por lo que cualquier momento que puedan compartir les resulta valioso. El único día de la semana que la ATRH puede encontrar a las trabajadoras en sus propios hogares es el día que menos querrán dejar a sus familias para participar en actividades que las llevarán lejos de sus casas, sin ninguna paga a cambio. Este dilema es común: en estudios sobre los movimientos de trabajadoras del hogar en Brasil y Argentina se señala que las responsabilidades familiares y la falta de tiempo limitan su capacidad para participar en activismos (García Castro 1993; Magliano, Perissinotti y Zenklusen 2017). La reproducción social no remunerada puede obstaculizar directamente los esfuerzos para mejorar la experiencia de reproducción social remunerada de las mujeres.

A diferencia de los trabajadores y las trabajadoras de oficina o de fábrica, muchas trabajadoras del hogar no ven a sus compañeras de oficio cuando van a laborar por la mañana, ni se reúnen durante el almuerzo.

Su trabajo es invisible, no solo para el público, sino también para otras trabajadoras que también laboran de forma aislada en espacios privados regados por toda la ciudad (Borgeaud-Garciandía y Lautier 2014; Brites, Tizziani y Gorbán 2013; Gutiérrez-Rodríguez 2014; Lautier 2003; Pereyra 2013). Cuando les preguntamos si conversaban con otras trabajadoras en los hogares donde trabajaban o cerca de estos, la mayoría respondieron que no. Este aislamiento plantea un desafío para la ATRH y organizaciones similares, que deben encontrar formas de llegar, educar, involucrar y, en última instancia, movilizar a las trabajadoras, que pasan casi todo el día haciendo un trabajo físicamente agotador, solitario y socialmente invisible.⁸ Los espacios que atraviesa la ATRH son múltiples y fragmentados; parece más probable que los trabajadores y las trabajadoras informales que comparten un lugar de trabajo (como los vendedores y las vendedoras de los mercados o empleados y empleadas agrícolas) respondan a las tácticas tradicionales de organización y movilización. La falta de un movimiento social masivo en este sector, en Ecuador, se debe, en parte, a estos retos logísticos: no se puede persuadir a las trabajadoras del hogar para que participen en acciones colectivas si no se puede llegar a ellas físicamente y llamar su atención.⁹ Un problema importante que enfrentan los movimientos de las trabajadoras remuneradas del hogar es el “escaso y muchas veces inestable nivel de participación de las trabajadoras que representan” (Tizziani 2011b, 91).

Segundo desafío: hacer cumplir las leyes laborales

Dada la prevalencia de los acuerdos informales de empleo, en lugar de los contratos escritos (Moreno Zúñiga 2013; Pereyra 2013), y la invisibilidad del trabajo en los hogares privados, hacer cumplir las leyes laborales existentes para proteger a las trabajadoras remuneradas del hogar es casi imposible sin una mayor inversión del Estado. En una ciudad grande como Guayaquil, no es práctico realizar inspecciones laborales exhaustivas en los hogares, o el Estado no está dispuesto a hacerlo. Los controles que realizó el Ministerio de Trabajo, principalmente en 2009 y 2010, fueron esporádicos y se centraron en unos pocos vecindarios. Podríamos esperar que tales inspecciones hubieran conducido a visitas de seguimiento, nuevas políticas o consecuencias concretas para quienes

infringieran las leyes laborales, pero parece que no hubo tales resultados, de acuerdo con las personas empleadoras y las trabajadoras que entrevisté. Algunas dijeron que creían que los empleadores y las empleadoras sobornaban a inspectores e inspectoras del trabajo, y otras relataron que en algunas ocasiones intentaron ocultar a las trabajadoras del hogar o hacerlas pasar por familiares del campo que estaban de visita. Si las inspecciones laborales fueran continuas y cubrieran todas las partes de la ciudad donde se realiza el empleo del hogar habría mayor probabilidad de que tuvieran impacto. Alternativamente, las inspecciones laborales enfocadas y basadas en quejas anónimas también podrían fomentar el cumplimiento de la ley.

Sin embargo, de acuerdo con los resultados de nuestra encuesta (Casanova, Rodríguez y Bueno Roldán 2018), y las anécdotas de miembros de la ATRH, empleadores, empleadoras, expertos y expertas legales y laborales, y otras personas ecuatorianas con las que hablé, los derechos de las trabajadoras del hogar están siendo respetados más que en el pasado. Más trabajadoras están afiliadas a la seguridad social, lo que les brinda cobertura de salud, el pago de la jubilación y otros recursos. Según informes noticiosos, en Guayaquil las tasas de cobertura de la seguridad social entre las trabajadoras del hogar aumentaron del 8 % en 2005, al 12,5 % en junio de 2010, y al 20 % en diciembre del mismo año (*Expreso* 2005; *El Universo* 2010a, 2010b). En una encuesta realizada en 2014, con una muestra de más de 300 trabajadoras remuneradas del hogar, se encontró que el 56 % estaban afiliadas a la seguridad social (Paspuel 2014; Wong 2017), aunque nuestro sondeo, realizado el mismo año, mostró menos del 20 % de afiliación, en una muestra de 400 trabajadoras, por lo que se abre un espacio para el debate sobre cuánto ha aumentado exactamente la afiliación.¹⁰ Parte de este aumento es el resultado de que quienes las emplean inscribieron a las trabajadoras que ya estaban empleando, e indudablemente también se debe a las nuevas contrataciones, con las que se establecen relaciones laborales en las que ambas partes son conscientes del requisito legal de contribuir a la seguridad social.

Ha habido casos de trabajadoras remuneradas del hogar (algunas de ellas asociadas con la ATRH) que demandan o denuncian a sus antiguos empleadores y antiguas empleadoras ante el Ministerio de Trabajo o en los tribunales, exigiendo los salarios atrasados, el pago de horas extras

o las indemnizaciones por haber sido despedidas. Cuando comencé la observación participativa con la ATRH, en 2010, esta estaba monitoreando 13 demandas de trabajadoras que eran miembros de la asociación. Una pizarra blanca en un caballete, en la oficina de la ATRH, en el centro de la ciudad, enumeraba los nombres de las demandantes y, en algunos casos, el valor en dólares que estaban reclamando. El hecho mismo de que estos procesos hubieran iniciado y estos casos fueran considerados por las agencias gubernamentales es un indicador del reconocimiento de que las empleadas del hogar tienen derechos legales. Aunque las demandas generalmente se hacen después de que finaliza la relación laboral y, por lo tanto, no ayudan a mejorar las condiciones durante el empleo, son una de las pocas formas en que las leyes se pueden hacer cumplir actualmente. Pero, no debemos sobrestimar el cambio en las condiciones de trabajo a partir de estas denuncias, ya que no conocemos sus tasas de éxito.¹¹ Los datos presentados en este libro aún muestran que la mayoría de las trabajadoras no disfrutaban de sus derechos legales, sin mencionar el abuso y el acoso de los que algunas son víctimas. Estos temas relacionados con el trato, en lugar de los agravios económicos, son los que conducen a quejas legales con mayor frecuencia, según un abogado que entrevisté.

El gobierno del expresidente Rafael Correa implementó muchos programas sociales y económicos nuevos mientras estuvo en el poder, por una década. Los esfuerzos del Estado para formalizar el trabajo remunerado del hogar y garantizar los derechos de estas trabajadoras parecían alcanzar su punto máximo alrededor del año 2010. Aunque existe cierta conciencia pública sobre el derecho de las trabajadoras del hogar al salario mínimo (\$394 mensuales en 2019), y se han abierto casos contra las personas empleadoras que no lo cumplen, existen límites para la ejecución de la ley. Incluso la simple idea de elaborar contratos escritos para el empleo del hogar, que también podrían beneficiar a quienes las emplean, no se ha adoptado ampliamente en Guayaquil, ni en Buenos Aires, Monterrey o Lima (Toledo González 2013; Moreno Zúñiga 2013; Pérez y Llanos 2017). A pesar de que se les garantiza derechos específicos, las trabajadoras del hogar continúan en el ámbito informal y la precariedad. El problema de cómo asegurar que se respeten las leyes que les otorgan derechos laborales se ha discutido en

el contexto de América Latina (Blofield 2012; Brites 2013; Jaramillo 2014; Pereyra 2017, 2013; Pereyra y Poblete 2015; Pérez 2015; Pérez y Hutchison 2017; Poblete 2015, 2016; Toledo González 2013) y Europa, que ha sido la fuente de la tradición jurídica latinoamericana (Abrantes 2013). Según me han dicho miembros de la ATRH, en relación con la aprobación de nuevas leyes y políticas por parte de los gobiernos, “el papel aguanta todo”. Tener leyes vigentes es una cosa, cambiar las condiciones en cada lugar de trabajo es otra (Jaramillo 2014). El Estado es un actor clave para la aplicación de las leyes que regulan el empleo del hogar, pero a menudo permanece “notablemente silencioso” (Maich 2014b, 77).

Tercer desafío: las relaciones con el Estado

El tercer desafío surge de la relación entre la ATRH y el Estado. Durante la mayor parte del tiempo que duró la investigación de la que surgió este libro, Ecuador se encontraba entre un grupo de casos políticos atípicos en América Latina. Su gobierno, de izquierda, bajo el liderazgo de Rafael Correa, quien se identificó como socialista, lo distinguió de sus vecinos más cercanos, ya que tanto Perú como Colombia han sido gobernados en los últimos años por presidentes conservadores y explícitamente procapitalistas. En este giro hacia la izquierda, Ecuador se unió a otros regímenes sudamericanos que adoptaron ideas y políticas socialistas, como Bolivia, Venezuela y, en cierta medida, Uruguay. Podríamos esperar que un clima político más socialista resultara en mejores condiciones laborales para las trabajadoras del hogar (Blofield y Jokela 2018). Mientras que en Bolivia una extrabajadora del hogar fue elegida para el Congreso (lo que en sí mismo no es garantía de mejores condiciones de trabajo), el empleo del hogar en Ecuador no ha cambiado radicalmente. Más bien se parece mucho al de los países cuyos líderes no se alinean con los ideales socialistas. El trato del gobierno al movimiento de las trabajadoras del hogar durante este período parece ser un ejemplo de “cooptación simbólica [...] de las demandas formuladas históricamente por los movimientos sociales”, una cooptación que se mantuvo solo mientras duró la breve campaña “Trabajo doméstico digno” (Gaussens 2016, 34).

En América Latina, los sindicatos y las asociaciones de trabajadores y trabajadoras muchas veces representan a la clase trabajadora en las demandas contra el Estado,¹² ya sea que este sea amigable con la clase obrera o no, y aplican presión política para alcanzar sus objetivos. El cambio en las regulaciones del trabajo doméstico puede surgir de esta presión, pero también del gobierno, que intenta cooptar grupos otorgándoles beneficios (Tizziani 2011b, 90). El gobierno de Correa, que al principio atrajo la atención pública sobre los problemas de las trabajadoras remuneradas del hogar, a través de ruedas de prensa y campañas de sensibilización, más tarde se convirtió en un aliado poco confiable. A pesar de sentarse al lado del presidente en reuniones y eventos solo unos años antes, las lideresas de la ATRH no pudieron mantener la atención del Estado durante el segundo mandato de Correa. Las campañas del gobierno fueron cada vez menos visibles, no se aprovechó la información que obtuvieron durante su relación con la ATRH y luego se volvieron prácticamente inexistentes. En 2010, la presidenta de la ATRH me dijo: “el Gobierno ha sido muy generoso con nosotros [luego aclaró que no habían recibido fondos del Gobierno], con todo este seguimiento, y el hecho de que el Ministerio de Trabajo hace la campaña en base a la conversación que tuvimos un día con él [el presidente Correa]”. Solo dos años después, ella y sus compañeras lamentaban no poder comunicar sus quejas y preocupaciones a Correa y su personal, y recurrieron a enviarle correos electrónicos y mensajes de Facebook. Estos intentos de llamar su atención y solicitar una reunión, sin embargo, no recibieron respuesta.

No estaba claro por qué la relación entre la organización y el gobierno se había debilitado, una experiencia común con otros movimientos sociales ecuatorianos en ese momento (Gaussens 2016). Las lideresas de la ATRH parecían algo confundidas por este cambio. Surgió una nueva apertura en 2015, con la presentación pública de los resultados de nuestra encuesta, que condujo a una serie de reuniones entre la ATRH y representantes del Ministerio de Trabajo y la OIT, pero estas conexiones fueron difíciles de mantener en el gobierno del sucesor de Correa, el presidente Lenín Moreno.

Redefinición estratégica del trabajo remunerado del hogar

Además de ocuparse de los desafíos que he esbozado aquí, la ATRH diseñó estrategias para construir un tipo de poder político que pudiera generar cambios. El trabajo más difícil que la organización realiza con las trabajadoras del hogar tiene como objetivo ayudarlas a desarrollar una “conciencia política” (García Castro 1993) o lograr su “liberación cognitiva” (Magliano, Perissinotti y Zenklusen 2017; Acciari 2016). En lugar de centrarme en este discurso interno, me centro en el discurso externo de la organización: el lenguaje que utiliza para abogar por las trabajadoras del hogar con agencias gubernamentales, financiadores, financiadoras y el público en general.

Teniendo en cuenta los desafíos planteados por la estructura y la invisibilidad del trabajo remunerado del hogar, junto con su ubicación en la esfera infravalorada de la reproducción social (en oposición al trabajo capitalista “productivo”), la táctica retórica más interesante que se utiliza es la redefinición del trabajo del hogar como “trabajo regular” o “como cualquier otro trabajo”. Las líderes más visibles y honestas, así como las miembros de las bases usaron frecuentemente estas descripciones. Una de las miembros que entrevisté expresó un ejemplo típico: “parte de [nuestros] principios es aplicar los derechos [laborales], para poder garantizar a las demás compañeras que todas tenemos derecho, como cualquier otro trabajador, como cualquier otra trabajadora”. Aunque la asociación produce su propio material e informes, la insistencia en que el trabajo remunerado del hogar se reconozca como trabajo y el objetivo de “igualdad con otros trabajadores” son discursos transnacionales que emergen y se amplifican en las reuniones internacionales de las organizaciones de trabajadoras del hogar, como la cumbre de la que surgió el Convenio 189 de la OIT (Goldsmith 2013).

En el folleto de la organización y otro material impreso, solo se usa el sustantivo masculino “trabajador” en la frase “otros trabajadores”. La estrategia retórica para valorar el trabajo remunerado del hogar realizado por las mujeres es compararlo con el trabajo remunerado realizado por los hombres, que está menos estigmatizado. En este discurso, el trabajador ideal es un hombre, como en el pensamiento de los sindicatos

locales (según las activistas trabajadoras del hogar). Al utilizar con más frecuencia la forma masculina de la palabra, la ATRH reproduce la asociación de los hombres con los conceptos de trabajo remunerado, organización laboral y sindicalización (Bank Muñoz 2017; Borgeaud-Garciandía y Lautier 2014). La táctica consistiría en usar el lenguaje que creen que será más atractivo para quienes hacen política pública o el público; el uso de un lenguaje similar en otros países latinoamericanos puede significar que algunas organizaciones lo han encontrado efectivo.

Sin embargo, la comparación con “cualquier otro trabajo” es una aceptación simbólica que perpetúa la división jerárquica entre el trabajo productivo y el reproductivo; se supondría que la reproducción debe ser vista como similar a la producción para ser valorada. Si bien las trabajadoras del hogar deberían disfrutar de los mismos derechos legales que otras trabajadoras y trabajadores, una retórica que crea paralelos entre el trabajo feminizado e informal y el trabajo formal realizado por los hombres pasa por alto los elementos que hacen que el doméstico sea un mal trabajo. Tanto el empleo en una fábrica como el empleo remunerado del hogar son explotadores, pero la dominación cara a cara, en la intimidad de una casa privada, entre una persona empleadora de élite o de clase media y una mujer trabajadora del hogar, de clase baja, generalmente de piel más oscura, es diferente (Borgeaud-Garciandía y Lautier 2014). Aquí vemos cuán útil, incluso necesario, es un análisis interseccional de la reproducción social en el contexto latinoamericano (Acciari 2016; Bernardino-Costa 2014; Pérez y Llanos 2017). El trabajo en una fábrica se puede dar sin esa forma intensa de dominación personal y desigualdad encarnada, pero el trabajo doméstico se basa en ello.

Al usar este lenguaje para cambiar los términos de la servidumbre al empleo, quienes defienden a las trabajadoras del hogar enfatizan que ellas deben ser remuneradas, a pesar de una larga historia de llamarlas “ayuda”, “criada” o “muchacha”, de acuerdos informales y de pagos en especie. Una activista de la ATRH me dijo que “las cosas están cambiando”, como resultado de la nueva conciencia social y política de la situación de estas trabajadoras, de modo que ahora a un empleador o una empleadora se le exige “que se nos dé un seguro, que se nos dé un sueldo básico, que sea un trabajo igual que cualquier otro trabajo”. Ella usó la frase empleada frecuentemente por la ATRH: “un trabajo igual

que cualquier otro trabajo”. Las miembros y lideresas de esta organización repitieron constantemente los mismos términos en conversaciones internas, entrevistas con periodistas, protestas y ruedas de prensa.

La estrategia de redefinir el trabajo remunerado del hogar como una actividad regular presenta una contradicción. Los factores que conducen a la explotación excesiva de las trabajadoras del hogar y dificultan su organización no son los que comparten con otros trabajos, sino sus particularidades. Las condiciones específicas de reproducción social remunerada, organizada informalmente y basada en los sistemas coloniales y poscoloniales de patronazgo y servidumbre no pueden reducirse a las quejas más comunes de los trabajadores en la producción capitalista. Estas especificidades, como mencioné antes, dificultan que la ATRH llegue a las trabajadoras y que el Estado haga valer sus derechos. Declarar que las trabajadoras remuneradas del hogar son iguales a otros trabajadores (específicamente los varones), una afirmación que también han hecho los movimientos sociales en otros países (Cornwall, Oliveira y Gonçalves 2013, 151; Goldsmith 2013), no borra estos desafíos particulares. La informalidad reina en los contratos de empleo doméstico, a pesar de que la conciencia de los derechos de estas trabajadoras ha aumentado —o, tal vez, debido a esta mayor conciencia—; esto explicaría la reducción de los anuncios clasificados que buscan trabajadoras del hogar, ya que las personas empleadoras evitan sus obligaciones legales.

Las trabajadoras remuneradas del hogar todavía son explotadas, mal pagadas y las personas empleadoras se aprovechan de ellas por muchas razones. Estos motivos incluyen “la costumbre del lugar” —para tomar prestada la frase del Código Laboral ecuatoriano— y su posición estructural como mujeres pobres (que también pueden ser menores de edad o discriminadas por su raza o apariencia). Otras razones de las malas condiciones laborales de este gremio serían la invisibilidad del trabajo que se realiza en los hogares privados, la devaluación de las actividades de reproducción social y los ingresos modestos de muchas personas empleadoras de clase media, que limitan su capacidad para pagar el salario mínimo y los beneficios legales. Otros tipos de trabajadores no experimentan este conjunto de condiciones.

Cuando el empleo del hogar se equipara con otros tipos de trabajo, sin importar cuán apropiada sea esta equiparación, la opresión que

experimentan las trabajadoras se trata como un encuentro típico entre capital y trabajo. Pero quienes las emplean en sus casas son diferentes al empleador prototípico o la empleadora prototípica. Por un lado, la mayoría ni siquiera se consideran empleadores. Utilizan diferentes técnicas para controlar a las trabajadoras, estrategias personalizadas que muchas veces incorporan elementos de paternalismo, maternalismo (Borgeaud-Garciandía y Lautier 2014; Rollins 1985), o dominación racial, de género y de clase (Brites 2014; Gutiérrez-Rodríguez 2014; Ribeiro Corassacz 2014). Además, muchas trabajadoras remuneradas del hogar realizan tareas de cuidado (Carrasquer Oto 2013; England 2005; Sarti 2014; Torns 2008), lo que requiere un nivel de compromiso y rendimiento emocional que no entra en juego en otros puestos (Gutiérrez-Rodríguez 2014). Si los trabajadores y las trabajadoras reclaman colectivamente al Estado sus derechos, las trabajadoras remuneradas del hogar pueden beneficiarse de su inclusión como trabajadores “regulares”, pero existe una desconexión entre la insistencia de que estas trabajadoras son iguales al resto de la fuerza laboral y las condiciones únicas que experimentan. Estas condiciones afectan sus experiencias laborales y obstaculizan los esfuerzos para organizarlas.

Los movimientos de las trabajadoras del hogar en Brasil y Bolivia han recurrido a una estrategia algo diferente: destacar las múltiples opresiones que las afectan y usar un discurso interseccional que reconoce los aspectos de género, racialización y clase que se combinan para que se pueda explotar a estas mujeres de una manera particular (Acciari 2016; Bernardino-Costa 2014; Cabezas Fernández 2012). Estos esfuerzos muestran que, para igualar de una manera efectiva los derechos legales –algo que ha sucedido en esos dos países más que en Ecuador–, puede no ser necesario omitir las particularidades del empleo del hogar. Existen otras diferencias de enfoque: tanto en Brasil como en Bolivia, las organizaciones de trabajadoras del hogar han establecido relaciones exitosas con otros movimientos sociales, y también han contado con el respaldo de ONG internacionales. Las alianzas que pudieran hacer las trabajadoras del hogar en Ecuador no están claras. Los movimientos feministas ecuatorianos no tienden a invertir mucha energía en cuestiones laborales. A diferencia de Brasil o Bolivia, las trabajadoras del hogar ecuatorianas provienen de una variedad de orígenes raciales y étnicos y,

por lo tanto, no tienen un terreno común obvio para unirse al activismo de los movimientos indígena o afroecuatoriano. Los sindicatos tradicionales han tardado en llegar a las trabajadoras informales. Dados los desafíos que he esbozado en este capítulo, los logros de las trabajadoras del hogar ecuatorianas –por ejemplo, la ratificación del Convenio de la OIT y la formación de un sindicato nacional– son impresionantes.

Como señala la socióloga Francisca Pereyra (2013, 65), las trabajadoras del hogar no serán tratadas como cualquier otra trabajadora hasta que las organizaciones que defienden sus derechos se fortalezcan y los mecanismos legales regulen y penalicen efectivamente los incumplimientos de las personas empleadoras. La falta de definición de las relaciones personales y laborales, y la ausencia de protecciones otorgadas a miembros de sindicatos en los acuerdos de negociación colectiva se traducen en que las trabajadoras del hogar a menudo evitan el activismo, por temor a ser despedidas. Quedan preguntas sobre la estrategia de las organizaciones. ¿Qué factores, además de las condiciones laborales, facilitan o impiden la organización de trabajadores precarios como las trabajadoras remuneradas del hogar? ¿Pueden el nuevo Sindicato Nacional Único de Trabajadoras Remuneradas del Hogar de Ecuador (Sinutrhe) u otros grupos nacionales sindicalizar exitosamente a un gran número de trabajadoras? ¿Cuáles son las ventajas y desventajas de tener sindicatos? ¿Qué desafíos específicos presentan los trabajos que se perciben como femeninos y reproductivos, en lugar de masculinos y productivos, para las estrategias tradicionales de organización laboral? Estas son preguntas con las que la ATRH y otros grupos latinoamericanos de trabajadoras del hogar están lidiando, en un entorno político donde sus necesidades son publicitadas (por ONG y a veces por agencias gubernamentales) e ignoradas (por la mayoría de empleadores y actores políticos) simultáneamente. Mientras tanto, la resistencia individual de las trabajadoras continúa en sus lugares de trabajo.

Conclusiones

Con este libro, me propuse responder dos preguntas: 1) ¿qué hace que el empleo del hogar en Ecuador contemporáneo sea un mal trabajo? y 2) ¿cómo se pueden mejorar las condiciones laborales? Exploré tres temas centrales para comprender las condiciones de trabajo y las posibilidades de cambio: la reproducción social, la informalidad y la clase social. Mi análisis confirma los resultados de investigaciones anteriores sobre las experiencias de las trabajadoras del hogar latinoamericanas, publicadas principalmente en español y portugués, a la vez que genera nuevas ideas. Un beneficio de estudiar Ecuador es que la mayoría de las trabajadoras del hogar son ciudadanas nacidas en el país, en vez de migrantes internacionales. Tanto en el ámbito mundial, como en América Latina, las trabajadoras del hogar oriundas del lugar superan en número a las migrantes internacionales, a pesar del enfoque de la mayoría de las investigaciones (producidas en inglés) sobre la migración del Sur Global al Norte Global.

Mis hallazgos, junto con las investigaciones de otras partes de América Latina (Feliu 2014), sugieren que las experiencias de las personas que no son inmigrantes, las migrantes internas y las migrantes internacionales en la región son bastante similares.¹ Sus condiciones de trabajo son igualmente deplorables. Las trabajadoras del hogar son explotadas como una subclase laboral y humana, ya sea que hayan nacido en el mismo país que sus empleadores o no. Siempre se las ve como representantes de la otredad. En esta parte del mundo, donde menos trabajadoras del hogar son

migrantes internacionales, encontramos condiciones laborales similares a las de los lugares con más migrantes internacionales. Entonces, dejando a un lado la migración como variable principal que explica la explotación, me he concentrado en tres dimensiones de la opresión que actúan como obstáculos para los derechos de las trabajadoras del hogar: la reproducción social, la informalidad y la clase social. Los académicos, las académicas y los y las activistas pueden enfrentar estas trabas en sus esfuerzos por mejorar las condiciones laborales.

Reproducción social, informalidad y clase social

La reproducción social es el trabajo, tras bambalinas, de cuidar, socializar y alimentar a la fuerza laboral actual y a la próxima generación de trabajadores y trabajadoras. A pesar de ser necesario para la supervivencia, este trabajo se devalúa, así como se devalúan las personas que obtienen ingresos haciéndolo. La segregación ocupacional por género, y los estereotipos sobre quiénes cuentan como trabajadores reales, exacerbando la jerarquía de la producción sobre la reproducción. La división entre el trabajo de los hombres y el de las mujeres tiene implicaciones en la organización de las trabajadoras remuneradas del hogar, que enfrentan desafíos diferentes a los de la organización sindical tradicional, a pesar de usar el discurso de que son como “cualquier otro trabajador”. Encontrar formas de valorar la reproducción social, remunerada y no remunerada, beneficiará a las trabajadoras cuyas voces presento en este libro, y también a las mujeres y niñas que nunca se han dedicado al empleo del hogar. Por lo general, las mujeres son las que realizan el trabajo de reproducción social, por lo que las organizaciones de trabajadoras del hogar y los grupos feministas pueden preguntarse: ¿cómo podemos asignar un mayor valor social, económico y político a este trabajo?; alternatively, ¿cómo pueden las mujeres resistirse al trabajo doméstico no remunerado, o reducirlo; y cómo pueden las sociedades distribuirlo de nuevas maneras (Weeks 2011; Davis 1981, cap. 13)? Los esfuerzos para valorar la reproducción social deben comenzar en el ámbito local y familiar. Incluso dentro del Ecuador, las normas culturales de género varían, lo que hace que las campañas nacionales no tengan probabilidades de éxito.

Los arreglos informales y la precariedad del trabajo remunerado del hogar son aspectos clave de las condiciones laborales. La informalidad parece estar tomando nuevas formas a medida que aumenta el trabajo a tiempo parcial. Sabemos que las trabajadoras bajo esta modalidad tienen menos probabilidades de estar afiliadas a la seguridad social, pero sabemos menos sobre cómo se comparan sus otras condiciones laborales con las del régimen a tiempo completo. El incremento del trabajo a tiempo parcial también tiene repercusiones en la organización de estas mujeres: las trabajadoras a tiempo completo y las de tiempo parcial pueden no tener los mismos intereses, por lo cual quienes realizan las investigaciones académicas deberían recopilar los datos necesarios para averiguarlo.² Los esfuerzos de formalización y la tendencia hacia el trabajo a tiempo parcial o a tener múltiples empleadores están conectados, ya que las personas empleadoras buscan eludir la ley o reducir las horas de las personas que emplean, pero se necesita más análisis sobre esta conexión.

Las investigaciones con trabajadores informales, incluidas las trabajadoras del hogar, muestran que a veces ellas y ellos consideran que la formalización les quita ventajas y les da menos espacio para negociar (Brites 2013; Inglis 2017). En lugar de suponer que las trabajadoras quieren la formalización, se lo preguntamos. Esta opción llama la atención de las participantes en la investigación, pero consideran que no se ha buscado seriamente en Ecuador, más allá de presionar para que se afilie a las trabajadoras a la seguridad social. Los mecanismos e incentivos vigentes son demasiado débiles y dependen mucho de la buena voluntad de las personas empleadoras y del Estado. Las nuevas políticas deberían enfocarse en quienes dan empleo (por ejemplo, con sanciones, subsidios o inspecciones), pues la mayoría de trabajadoras ya conocen –y muchas exigen– sus derechos. Además, el Estado tiene que comprometerse a hacer cumplir la ley.

Si la meta es la formalización, como debería ser en Ecuador, dadas las preferencias de las trabajadoras, la pregunta es cómo conseguirla. En todo el mundo, ahora hay más y más modelos para obligar a que se cumplan las leyes laborales, la regulación llega incluso a las que han trabajado informalmente durante mucho tiempo. Sería útil que se hicieran inspecciones laborales más sistemáticas, ya que como plantea Wong (2017) con la hipótesis de que estas aumentan las tasas de cumplimiento

de las leyes por parte de las personas empleadoras, y las anécdotas confirman que este parece ser el caso en Argentina y Uruguay. Un debate reciente sobre la necesidad de desvincular el empleo y la seguridad social también resulta útil para pensar en alternativas a los sistemas actuales. Aunque esta parecería una buena manera de aumentar la cobertura de las trabajadoras informales, si la desvinculación significa permitir que quienes las empleen eviten cumplir sus obligaciones y se degraden las protecciones para todos los trabajadores y todas las trabajadoras, no es la mejor estrategia (Alfers 2018).

Otra razón por la que el trabajo del hogar sigue siendo malo es la estructuración de las relaciones de clase en los hogares privados, que se caracteriza por las formas de dominación personalizada. Estas relaciones se basan en categorías de superioridad e inferioridad reconocidas como legítimas por las personas empleadoras y, en menor medida, por las trabajadoras. El fuerte estigma y la racialización del trabajo remunerado del hogar lo diferencian de otros tipos de empleo. Debido a estas relaciones desiguales, quienes las emplean sienten la necesidad de prometer un buen trato al hacer las contrataciones (porque saben que hay mucho maltrato), y las trabajadoras señalan con agradable sorpresa las acciones “buenas” de estas personas. Este es el mayor desafío para reivindicar la dignidad de las trabajadoras del hogar, ya que las normas culturales y las costumbres locales de larga data son resistentes al cambio, especialmente cuando los poderosos y las poderosas lo interpretan como una amenaza a su estatus privilegiado. La explotación económica, combinada con la dominación de clase en los espacios íntimos, hace que el trabajo reproductivo sea diferente a otros.

La tendencia de investigadores, investigadoras y profesionales del gobierno o de agencias de servicios sociales en el trato a la “trabajadora doméstica” como una identidad ocupacional estática limita la capacidad de verla de manera holística. Las trabajadoras del hogar no son solo eso; oscilan entre esta ocupación, el desempleo, otro trabajo informal, el autoempleo y, a veces, el empleo formal. Son mujeres con familias y sueños. Viven sus vidas entre la gente pobre, pero ven de cerca el lujo que es posible por la desigualdad. En lugar de solo abogar por ellas, los grupos de activistas y las organizaciones también podrían integrarlas en los movimientos de la clase trabajadora.³ Este sentimiento de pertenencia

a la clase trabajadora es más importante para las trabajadoras del hogar que para otros gremios, debido a su constante movimiento, de entrada y salida en el mercado laboral, así como al aislamiento que experimentan en los lugares donde laboran, lo que puede llevarlas a tener redes sociales más débiles (García, Roco y Larenas 2015, 16). Mientras tanto, mi investigación muestra que podemos enriquecer nuestros análisis al incluir a extrabajadoras o aquellas que se encuentran desempleadas, y no solo a las empleadas actualmente.

Cada uno de estos temas presenta una razón por la cual las trabajadoras del hogar continúan luchando, y un posible punto de intervención para mejorar sus vidas.

Posibles formas de avanzar

Después de estudiar las condiciones de trabajo, las historias laborales individuales y los desafíos que enfrenta el movimiento de trabajadoras del hogar del Ecuador, veo algunas formas de avanzar. Se trata de intervenciones que abordan los problemas de divulgación, aplicación/regulación y cultura.

Ya sabemos que los métodos tradicionales de organizar y crear poder colectivo a través de las interacciones en el lugar de trabajo no son un enfoque viable para esta población; el contacto personalizado puerta a puerta funciona mejor, pero requiere una gran cantidad de recursos. En la era de *guasap*, una forma de comunicación muy extendida en Ecuador, el contacto en persona puede aumentar usando nuevas maneras. ¿Qué estrategias de divulgación se podrían buscar en el futuro? Las organizaciones ya están aprovechando el uso de teléfonos celulares por parte de las trabajadoras y pueden seguir haciéndolo para crear conciencia y anunciar eventos a través de mensajes de texto. Incluso aquellas que no tienen teléfonos inteligentes o altos niveles de alfabetización podrían beneficiarse de esta forma de comunicación.⁴ La ATRH ha experimentado con esta estrategia. Sin embargo, no he visto un estudio sobre los usos de la comunicación telefónica por parte de las activistas del trabajo del hogar, particularmente los mensajes de texto, para informar y organizar a las trabajadoras.

El nivel local ofrece oportunidades para el cambio, a medida que las ciudades adquieren una nueva importancia con la disminución o desaparición de ciertos servicios provistos por algunos Estados en la era neoliberal.⁵ Una ciudad de Estados Unidos, Seattle, aprobó su propia declaración de los derechos de las trabajadoras del hogar en 2018, Filadelfia hizo lo mismo en 2020. Uruguay, que ha implementado negociaciones colectivas tripartitas para las trabajadoras del hogar, con representantes de empleadores y el Estado (Ferrari y Vence 2010), tiene aproximadamente la misma población que Guayaquil, así que la negociación colectiva podría establecerse a nivel local en esta u otras ciudades ecuatorianas. Los acuerdos locales podrían funcionar igual o mejor que uno nacional, ya que se considerarían el regionalismo del país y las formas locales de hacer negocios, consagrados en la cláusula de “costumbre local” del código laboral. Si el objetivo son las inspecciones laborales a nivel nacional, se podrían hacer inspecciones piloto a menor escala, de este u otros mecanismos, y luego ampliarlas.

Las cooperativas de trabajadoras no han sido exploradas lo suficiente como vías para mejorar las condiciones laborales ni en la investigación ni en la práctica. Por cooperativas, me refiero a las empresas de limpieza y cuidado infantil que son propiedad de las trabajadoras, quienes las administran colectivamente. La reconfiguración de estas actividades como servicios en lugar de formas de servidumbre podría aliviar la explotación y la dominación deshumanizadora que experimentan las trabajadoras. Cuando ellas –a quienes la cooperativa capacitaría y por quienes respondería– rotan dentro y fuera de diferentes hogares, existe una clara relación laboral en lugar de una forma de mecenazgo o una conexión seudofamiliar. En lugar de luchar por su cuenta, las trabajadoras tendrían el apoyo de la cooperativa para hacer frente a empleadores difíciles o a las violaciones de sus derechos. Estas cooperativas, además, podrían ayudar a las personas empleadoras con el proceso de afiliación de las trabajadoras en la seguridad social y calcular los bonos o las horas extras que les corresponden. Las cooperativas no solo otorgan más poder a las trabajadoras para negociar con sus empleadores, sino que toman simbólicamente los medios de (re)producción y hacen que la experiencia del trabajo del hogar sea colectiva, en lugar de aislada. Se necesitan más investigaciones sobre

las ventajas, desventajas y restricciones legales de este modelo de cooperativas en diferentes contextos latinoamericanos.⁶

A nivel macro, la OIT y el Estado ecuatoriano comienzan a desglosar las estadísticas de empleo, para mostrar claramente lo que sucede con las trabajadoras del hogar. Ya sea que esta ocupación tenga asignada su propia categoría, aparte del empleo formal e informal, o que esté representada como una subcategoría del empleo informal, que las instituciones que recopilan y difunden información estadística reconozcan su singularidad es importante. Este tipo de registros no solo ayudan a la investigación y la defensa, sino que, también, muestran que incluso las autoridades entienden que el trabajo doméstico no es “como cualquier otro trabajo”. Todavía necesitamos más datos y más precisos sobre las poblaciones de trabajadoras del hogar.

Un objetivo más amplio de los movimientos de trabajadoras del hogar, que comparten con muchos grupos feministas, es la revalorización de la reproducción social, tanto remunerada como no remunerada. Como mencioné anteriormente, este proyecto beneficiaría a muchas mujeres, no solo a las trabajadoras remuneradas del hogar. Se han hecho algunos progresos en esta área, pues, en la actualidad, en Ecuador está permitido que las amas de casa y otros tipos de cuidadores no remunerados ingresen al sistema de seguridad social. Valorar la reproducción social significa descartar la idea de que la producción es más importante social y económicamente. Esto requiere un cambio cultural, para que se comience a creer que los padres y las madres tienen la misma capacidad de cuidado, un paradigma que está surgiendo lentamente en casi todo el mundo.

La educación también es importante. Como se demuestra en este libro y en otras investigaciones, aumentar los niveles educativos de las mujeres puede ampliar sus opciones de empleo y su conocimiento sobre sus derechos laborales. Identificar las formas en que la reproducción social no remunerada impacta en las niñas y las mujeres y obstaculiza su escolarización puede contribuir a las intervenciones dirigidas a las personas que están más expuestas a interrumpir su educación (según los relatos de las trabajadoras del hogar, estas son las que viven en zonas rurales u otras áreas de alta pobreza, o en familias monoparentales).

Las trabajadoras del hogar realizan labores reproductivas que benefician a sus empleadores, a veces a expensas de sus propias familias. Es esta característica del trabajo reproductivo, la que distingue al empleo doméstico de otros trabajos remunerados, incluidos otros informales, a pesar de la estrategia retórica de las organizaciones de presentarlo como un trabajo más. Las trabajadoras del hogar ecuatorianas aún no están cubiertas por las condiciones laborales ni los beneficios garantizados por la ley, los mismos que se asocian con el trabajo formal “productivo”. Al mismo tiempo, la precariedad aumenta y las condiciones de trabajo se deterioran incluso para los trabajadores formales, lo que crea el potencial para nuevos tipos de alianzas ocupacionales entrecruzadas (Weeks 2011, 18).

Orientaciones para futuras investigaciones

Comencé este libro con una crítica a las investigaciones del Norte Global que no se remiten a las abundantes publicaciones de alta calidad producidas en América Latina sobre el trabajo del hogar, especialmente desde el año 2000. Parte de la contribución que deseaba hacer con la versión original, en inglés, de este libro era tornar visible esta rama de investigación y ponerla a disposición de la comunidad académica fuera de la región. Soy crítica con la jerarquía académica que valora los trabajos en inglés que se publican en Estados Unidos, Reino Unido y Canadá, por sobre aquellos en español o portugués que se publican en América Latina. Digo esto como una científica social que se beneficia de esta circulación desigual del conocimiento: basta ya. Quienes estudian el trabajo del hogar y no pueden leer directamente las investigaciones latinoamericanas debido a la barrera del idioma pueden buscar asistentes de investigación o colaboradores con las habilidades lingüísticas necesarias, abogar por la traducción de estos recursos al inglés o solicitar comentarios sobre su trabajo de estudiosos y estudiosas que conozcan estas investigaciones.⁷

Otro objetivo de mi libro es mostrar cómo la colaboración entre investigadores, investigadoras y activistas puede contribuir al conocimiento y producir una investigación social rigurosa. Como científicas sociales,

no estamos necesariamente entrenados para trabajar de esta forma, a veces incluso la vemos con escepticismo, pero he descubierto que no solo es personalmente gratificante y una fuente de datos enriquecedores, sino que me lleva a revisar mis supuestos y mis prejuicios.

Veo al menos tres áreas que se podrían abordar en futuras investigaciones.

Comparar entre trabajadoras a tiempo completo y tiempo parcial

Sabemos que el empleo del hogar a tiempo parcial, por horas y esporádico, o temporal, está en aumento en América Latina, incluso a medida que el número total de trabajadoras disminuye. Pero aún no entendemos bien qué relación tiene esto con los esfuerzos de formalización, la organización colectiva o las experiencias de las trabajadoras. Las especulaciones en las investigaciones publicadas son diversas e intrigantes: en comparación con las trabajadoras a tiempo completo, tal vez aquellas a tiempo parcial tienen mejores salarios, tal vez reciben menos beneficios, tal vez son negociadoras más efectivas. Las trabajadoras a tiempo parcial tienen menos probabilidades de estar afiliadas a la seguridad social, sin embargo, las tasas de cobertura están aumentando en la mayoría de países. Algunos académicos y algunas académicas también sugieren que las trabajadoras a tiempo parcial, que pasan menos tiempo en compañía de sus empleadores, pueden ser más autónomas y menos propensas a emular prácticas de clase media o cortar lazos con sus comunidades de origen, de bajos ingresos (García López 2012). ¿Cómo damos sentido a estas tendencias y cómo puede el conocimiento intelectual y vivencial configurar las políticas, la defensa de los derechos y el activismo de base? Investigar todo tipo de arreglos de trabajo del hogar y compararlos –como lo han hecho Pereyra y Tizziani (2014) para Argentina, y Fraga (2010) para Brasil– puede ampliar un campo de estudio centrado actualmente en el trabajo doméstico a tiempo completo. Que haya más investigaciones que incluyan a las trabajadoras que laboran a tiempo parcial o esporádicamente, y a las desempleadas permitirá tener una mejor idea de las trayectorias laborales de las mujeres, sus múltiples estrategias para generar ingresos, y sus conflictos laborales y familiares.

El capítulo 4 representa un paso en esta dirección; las investigaciones futuras podrían enriquecerse utilizando el método del biograma, en el que las propias mujeres dibujan o escriben sus historias laborales (Undurraga 2018).

Conectar la representación cultural con el mundo real

Lo más difícil de cambiar en cuanto al empleo del hogar en América Latina es el conjunto predeterminado de supuestos sobre la clase social y la cultura. Si bien es una parte integral de las economías capitalistas contemporáneas, el trabajo del hogar está cargado de conceptos tradicionales de servidumbre y estatus. Los artistas que producen desde largometrajes de ficción hasta documentales, novelas y música *hip hop* han contado historias conmovedoras sobre las relaciones de clase y la dinámica de dominación en el empleo doméstico. Las académicas han analizado estas imágenes, sus mensajes sutiles y frontales y su público (Durin y Vázquez 2013; Dunstan y Pite 2018; Pite 2013; Randall 2018; Roncador 2014; Rossi 2020). Si bien necesitamos más de esta producción cultural y su análisis, hay un divorcio entre las representaciones mediatizadas del trabajo del hogar y las conversaciones que se plasman en estudios culturales y cinematográficos por un lado, y, por el otro, las conversaciones que la mayoría de científicos sociales, defensores, defensoras y diseñadores de políticas mantienen sobre derecho laboral, seguridad social y formalización (la excepción puede ser la película *Roma*; se encuentran dossiers sobre la misma en la revista *Contexts* y en los blogs de las revistas *Latin American Perspectives* y *Gender & Society*; y varios sindicatos organizaron eventos para verla y debatirla). La tarea para aquellas personas interesadas en comprender y mejorar el trabajo del hogar en América Latina es conectar estos mundos: las historias de ficción y creativas, la crítica de literatura, el cine, la televisión y la formulación de políticas. ¿Podemos comenzar a reunir esta diversidad de voces e inyectar el poder de la narrativa, un complemento necesario para las estadísticas y los gráficos, en el mundo de las políticas y la opinión pública? Demasiadas investigaciones sobre el trabajo doméstico tratan la cultura como una caja negra que no podemos cambiar. El cambio debe surgir de la resistencia y las

críticas a las normas culturales; la academia y los circuitos artísticos tienen un papel que desempeñar en la creación de un espacio para conversar sobre cultura, clase, dominación y explotación.

Los significados (cambiantes) del trabajo

En los 10 años y más que llevo investigando sobre el empleo del hogar en Ecuador, e incluso antes, en mi investigación sobre otros trabajos informales, regreso continuamente a dos preguntas que discuto con mis estudiantes en los cursos que doy sobre género, trabajo y globalización, preguntas que solo las trabajadoras pueden responder por sí mismas. Las respuestas señalan el camino a seguir para los movimientos laborales y aliados. ¿Qué cuenta como trabajo? ¿Un mal trabajo es mejor que ninguno? En los países donde la pobreza y la desigualdad son problemas constantes, la lucha por sobrevivir a las dificultades y las crisis económicas también lo es. Las mujeres son las arquitectas de la lucha de sus familias. Es posible que no consideren todas sus estrategias de supervivencia como “trabajo”. ¿Deberían estas estrategias contarse como trabajo en las encuestas y los censos y debatirse en una investigación cualitativa? Creo que sí, pero cómo contar y reconocer todas las contribuciones de las mujeres a sus hogares, ciudades y economías nacionales es un verdadero dilema (Benería 2003). En cuanto a si un mal trabajo es mejor que ninguno, quienes tenemos trabajos que nos permiten pagar todas nuestras facturas (y luego hacer otros gastos) no estamos en una posición para juzgar. Pero podemos trabajar para mejorar las condiciones de las trabajadoras más vulnerables y construir redes de seguridad social que apoyen a quienes caen en las grietas de un mercado laboral cada vez más precario. Y podemos proporcionar investigaciones que sirvan concretamente a quienes realizan las labores diarias de defensa, organización y negociación colectiva.

Se debería dar un paso atrás y observar la vida de las trabajadoras del hogar en su contexto. Esto significa verlas no solo como trabajadoras, sino como mujeres que entran y salen del trabajo informal y no remunerado, como miembros de familias, como cuerpos estigmatizados, como personas que se movilizan hacia las ciudades y a través de estas, que fueron empujadas o echadas fuera del sistema educativo antes de que quisieran irse. Mi objetivo es proporcionar información que

activistas, defensores y diseñadores de políticas puedan usar. Mientras tanto, a medida que surgen nuevas preguntas de investigación, y la comunidad académica comienza a responderlas, los movimientos de las trabajadoras remuneradas del hogar continuarán presionando por la igualdad. En palabras de una miembro indomable y militante de la organización de trabajadoras del hogar pionera en Ecuador, permanecen “en pie de lucha”.

Epílogo

Esta investigación comenzó en 2010, y he tenido la suerte de hacer seguimiento a los avances relevantes en los años subsecuentes. Este libro es, en última instancia, una instantánea, más que un estudio longitudinal. Varios factores nuevos que afectan el empleo del hogar en el Ecuador actual pueden cambiar el panorama para trabajadoras, empleadores y activistas.

Primero están dos nuevos gobiernos. Uno es tan incipiente que no puedo describirlo aún. El presidente anterior, Lenín Moreno, hizo campaña sobre la base de los éxitos de su predecesor, Rafael Correa, y prometió continuar su compromiso con los programas sociales y un modelo de desarrollo económico que rechazara la dependencia de la ayuda y la inversión extranjeras. Sin embargo, cuando tomó el poder, trabajó para distanciarse de Correa, por ejemplo, buscando una reparación legal por la presunta corrupción en el gobierno de Correa. Moreno adoptó una postura más conciliatoria con las agencias internacionales de desarrollo, el Fondo Monetario Internacional, el Banco Mundial y los oligarcas tradicionales del Ecuador. A la disminución de la retórica socialista acompañó la reducción de costosos programas de gobierno, ya que los ingresos del petróleo fueron mucho más bajos que durante los años de auge de Correa. En 2021, después de un período de campañas muy polarizado, ganó la presidencia Guillermo Lasso. ¿Qué significará esto para las trabajadoras del hogar? Si antes había una retórica favorable para los trabajadores y las trabajadoras, y elogios para las humildes

trabajadoras del hogar, pero pocas mejoras concretas en las políticas y las condiciones, hoy incluso la retórica ha desaparecido. La mejor manera de llegar y hacer reclamos a los nuevos gobiernos no ha sido clara, y ha sido y será difícil obtener fondos estatales para desarrollar las iniciativas de las trabajadoras del hogar. El inevitable regreso de las ONG internacionales, muchas de ellas expulsadas por Correa, puede ayudar a llenar el vacío de financiación, pero el panorama todavía se está reorganizando.

En segundo lugar, ha habido una “ruptura” en la organización con la que colaboro, la ATRH. Un conflicto interpersonal muy público entre las lideresas llevó a que la organización se dividiera en dos grupos. Esta situación dificulta la organización y la defensa de los derechos de las trabajadoras remuneradas del hogar y puede generar confusión entre quienes están a cargo de formular políticas, y los órganos financiadores. Algunos aliados anteriores apoyan a una facción sobre la otra. El conflicto surgió justo cuando se estaba acabando una financiación importante para los proyectos de la organización, y su persistencia ha tenido un efecto negativo. No sé cuál será el resultado a largo plazo.

Tercero, ha habido un aumento de la migración a Ecuador desde Colombia y Venezuela, a medida que las personas huyen de la violencia, la inestabilidad política y el desastre económico. La cercanía con estos países y una política de inmigración relativamente abierta han llevado a Ecuador a convertirse en el país de América Latina que acepta más refugiados. Necesitamos más investigaciones sobre estos migrantes y sus patrones de empleo, pero parece que la población colombiana no está ingresando al trabajo del hogar en grandes cantidades. Las venezolanas están asociadas con la venta informal (venta ambulante, por ejemplo), pero también han buscado anclarse en el trabajo doméstico. Algunos anuncios clasificados en línea que revisé en 2018 especificaron la preferencia por una trabajadora del hogar venezolana, y algunos las excluyeron explícitamente. Según las expertas con quienes hablé, las venezolanas trabajarían por salarios más bajos, lo que las hace atractivas para las personas empleadoras, pero existe el prejuicio de que no pueden cocinar comida ecuatoriana, y estas diferencias culinarias han llevado a que se prefiera a las trabajadoras nacidas en Ecuador. Esta información es anecdótica, por supuesto, y requiere más investigación, ya que la entrada de grandes cantidades de migrantes de Venezuela es reciente. Se estima que

280 000 personas venezolanas ingresaron a Ecuador en 2017 (*La Hora* 2018); muchas se dirigían a Perú, donde les habían prometido permisos de trabajo. En 2018, Perú trató de reducir el flujo al exigir pasaportes, lo que podría haber afectado la cantidad de gente venezolana que pasa por Ecuador.

Finalmente, algunas personas que entrevisté en 2018 afirmaron estar presenciando un crecimiento de la proporción de trabajadoras del hogar a tiempo completo que son puertas adentro. Si este cambio está ocurriendo, podría ser el resultado de las crecientes demandas de las madres trabajadoras de clase media, que necesitan más ayuda con el trabajo no remunerado en sus casas. También podría significar que más empleadores están pagando salarios y beneficios por debajo de los mínimos legales para poder contar con la mano de obra de una trabajadora del hogar. Se ve que las personas empleadoras no están muy preocupadas de ser sancionadas por violar los derechos laborales. No he visto evidencia convincente de esta tendencia hacia más arreglos puertas adentro, lo que iría en la dirección opuesta al resto de América Latina, donde el trabajo a tiempo parcial está aumentando en relación con el de tiempo completo. El tiempo dirá si el modelo por horas o por día en realidad está dando paso a un resurgimiento del trabajo del hogar tradicional, a tiempo completo y puertas adentro. Depende de nosotras y nosotros, científicas sociales, descubrir y comprender las implicaciones de tales cambios.

A pesar de los cambios en el contexto del empleo del hogar, el estatus de las trabajadoras no ha variado mucho desde que comencé mi estudio. La reproducción social todavía se devalúa, los arreglos informales prevalecen y el abismo de clase entre empleadores y trabajadoras se mantiene.

Apéndice. Métodos de investigación

En este apéndice describo los métodos utilizados para recopilar y analizar los datos de cada capítulo.

1. Capítulo 1. Análisis de contenido de anuncios clasificados

Dado que la edición dominical del periódico *El Universo* tiene la sección de clasificados más extensa, recolecté todos los anuncios relacionados con el empleo doméstico de todas las ediciones del domingo de 2010 y 2016.¹ Este método arrojó un total de 1051 anuncios: 795 del primer período y 256 del período posterior. Con la ayuda de una asistente de investigación, codifiqué el texto de cada anuncio para obtener información sobre el trabajo (tareas, salario, beneficios, horario, etc.), los atributos deseados en la trabajadora (edad, experiencia, etc.) e información sobre la persona empleadora (barrio, tamaño de la familia, etc.). Este enfoque combina el análisis de contenido, cuantitativo y cualitativo, la codificación enfocada y la codificación abierta. La codificación enfocada se basa en las investigaciones y las teorías existentes para identificar categorías relevantes para la pregunta de investigación, mientras que la codificación abierta permite que las categorías temáticas surjan de lecturas cercanas de los textos, en este caso los anuncios clasificados (Lofland et al. 2006).

Una vez que codificamos el texto de los anuncios, generé estadísticas descriptivas para extraer los tipos de información más comunes proporcionados en los avisos. También realicé un análisis de contenido cualitativo de las palabras y frases utilizadas. Tradicionalmente, los avisos tienen dos componentes: una descripción de las funciones del puesto y la especificación de qué tipo de persona se busca. Con esta noción del contenido de cada categoría para cada año, pude comparar los resultados de 2010 con los de 2016. El esquema de codificación resultó en más categorías, pero, según los temas que surgieron en otras partes de la investigación, mi análisis para este capítulo se enfocó en: 1) el número de anuncios, lo cual podría indicar cambios en cómo se iniciaron las relaciones laborales; 2) los tipos de tareas y puestos; 3) el rango de edad preferido; 4) los orígenes geográficos de las trabajadoras preferidas; 5) la modalidad de empleo (puertas afuera o puertas adentro); y 6) el sueldo y los beneficios.

El texto de los anuncios, colocados para atraer a posibles trabajadoras, y los mensajes transmitidos son importantes. Ilustran las normas que rigen entre las personas empleadoras, incluyendo qué decir y qué no decir al reclutar gente. También muestran lo que empleadores, empleadoras y las agencias que colocan los anuncios creen que podría atraer a las trabajadoras. Si las mismas palabras clave se repiten con frecuencia, es porque se han convertido en parte del discurso de contratación para el empleo del hogar, lo cual es relevante para todas las partes involucradas, incluidos el Estado y los movimientos sociales.

Para contextualizar el proceso de contratación y los requisitos ideales, entrevisté a dos propietarias de agencias de empleo especializadas en el trabajo del hogar en Guayaquil, en junio de 2018. En 2017 entrevisté a un ejecutivo de *El Universo* por teléfono, para obtener más información sobre cómo se coloca un anuncio y cómo los avisos (especialmente aquellos que buscan trabajadoras del hogar) habían cambiado con el tiempo. También entrevisté a un abogado en Guayaquil sobre el marco legal del empleo doméstico, en julio de 2018.

2. Capítulo 2. Entrevistas a trabajadoras y empleadores en Guayaquil

Este capítulo se basa en las entrevistas que realicé a 14 trabajadoras remuneradas del hogar y tres empleadores en Guayaquil, en 2010. Debido a la volatilidad del mercado laboral interno, siete de las entrevistadas estaban desempleadas, aunque todas se identificaron como trabajadoras del hogar y expresaron interés en volver a laborar en casas particulares (dos habían sido contratadas recientemente y estaban negociando las fechas de inicio de sus labores). Las entrevistadas tenían edades comprendidas entre los 28 y los 72 años. Algunas habían pasado la mayor parte de su vida laboral en hogares particulares, generalmente desde la adolescencia. Les pregunté sobre cada una de sus experiencias de trabajo del hogar, comenzando con la primera, hasta la más reciente o la actual.² A pesar del estereotipo de las trabajadoras del hogar como migrantes de las zonas rurales hacia las urbanas, ocho de las 14 entrevistadas nacieron en Guayaquil y sus alrededores. Tres provenían de la provincia de Los Ríos y tres eran de Esmeraldas, provincia con una larga tradición de migración a Guayaquil. Aunque no pregunté acerca de su autoidentificación racial, tres probablemente serían consideradas afroecuatorianas por la mayoría de la población guayaquileña, y otras dos parecían tener alguna ascendencia africana, pero es posible que no se consideren ni se las considere de tal forma. Todas las mujeres menos una eran madres, y la mayoría no estaban casadas legalmente, aunque varias vivían en unión libre.

Las entrevistas se realizaron en español, en Guayaquil, y luego se transcribieron. Los temas discutidos con las trabajadoras incluyeron su historia laboral, familia, experiencias laborales y planes para el futuro. Los temas cubiertos con las personas empleadoras comprendieron sus carreras, familia y experiencias con trabajadoras del hogar. Pregunté a ambos grupos sobre la apariencia y los uniformes. Las entrevistadas plantearon otros temas relacionados con el cuerpo, incluidos los problemas de salud, las demandas físicas del trabajo doméstico y los cuerpos de quienes las emplean. Aquí me concentro en los temas de experiencia corporal/encarnada que surgieron cuando analicé las transcripciones de las entrevistas para identificar patrones en los relatos de las participantes. Debido a que entrevisté a más trabajadoras y pasé más tiempo con

ellas que con empleadores (aunque gran parte de mi vida diaria en el campo tiene lugar en compañía de empleadores), y debido a que me enfoco en sus experiencias de trabajo, recurro más a los relatos de las trabajadoras. Soy más similar en clase social y nivel educativo a las personas empleadoras, por lo que tal vez tuve un entendimiento diferente con ellas. Con el tiempo, gracias a mi involucramiento en investigaciones orientadas a la participación-acción y manifestaciones colectivas, mi relación con muchas trabajadoras asociadas con la organización ha crecido desde nuestro contacto inicial, aunque todavía ocupó un lugar privilegiado, debido a mi clase social, mi nivel de estudios, el color de mi piel y mi nacionalidad estadounidense. He utilizado seudónimos para proteger a las trabajadoras de posibles amenazas a sus empleos o represalias de empleadores anteriores.

3. Capítulo 3. Encuesta a trabajadoras y extrabajadoras del hogar en Guayaquil

Utilizamos métodos cuantitativos para analizar los datos recopilados de la encuesta a 400 trabajadoras del hogar empleadas y desempleadas, realizadas entre julio y octubre de 2014. La encuesta se desarrolló en colaboración con miembros de la ATRH, en Guayaquil. Antes de comenzar la encuesta, conduje dos días de talleres de capacitación con estas integrantes de la ATRH, sobre investigación social incluyendo discusiones sobre ética y técnicas de recolección de datos. Después de haber enseñado estos temas a estudiantes del nivel universitario en Estados Unidos, puedo decir que las compañeras de la ATRH fueron unas estudiantes ágiles, que comprendieron de manera profunda cómo el poder puede dar forma a los encuentros investigativos. Después de estos talleres, decidimos juntas qué datos debían recopilarse y la forma ideal de formular y ordenar las preguntas de la encuesta, para que las personas participaran y dieran información precisa. Creamos y probamos un cuestionario de 31 ítems y lo administramos verbalmente debido a los niveles generalmente bajos de educación de las trabajadoras del hogar; este método también nos permitió incluir a las personas analfabetas.³

Los criterios para participar en la encuesta fueron 1) tener al menos 16 años;⁴ 2) ser mujer (la gran mayoría de personas que trabajan en hogares privados lo son); y 3) ser una trabajadora remunerada del hogar en el momento de la encuesta o haberlo sido con anterioridad. Incluimos a las que no estaban empleadas en ese momento, porque este grupo tenía dos tipos de personas que queríamos incluir en la muestra: aquellas que habían trabajado en períodos de tiempo anteriores y que desde entonces se habían retirado de la fuerza laboral, quienes podían darnos una idea de las condiciones laborales en el pasado, y las que estaban rotando entre trabajos. El empleo del hogar es inestable y es común que las trabajadoras sean despedidas o renuncien antes de haber conseguido otro trabajo. Las extrabajadoras también fueron incluidas porque, si están cubiertas por la seguridad social, la pueden utilizar aún después de dejar el empleo del hogar. Todas las participantes vivían en Guayaquil en el momento de la encuesta, aunque muchas habían vivido, y también trabajado, en otras partes del país.

Es imposible obtener una muestra aleatoria (o representativa) de las trabajadoras del hogar debido a la naturaleza informal de este empleo y la falta de un marco muestral (una lista o directorio de trabajadoras). Por esta razón, utilizamos una muestra intencional. La ATRH ha realizado trabajo de campo durante muchos años, y los miembros también tienen contacto con trabajadoras del hogar en sus familias y redes sociales. Utilizamos una doble estrategia para llegar al mayor número posible de trabajadoras. Primero, miembros capacitadas de la ATRH salieron a administrar la encuesta en cuatro vecindarios donde se conoce que viven muchas de ellas: Isla Trinitaria, Malvinas/Esmeraldas Chiquito, Socio Vivienda y Nueva Prosperina. Dos de estos barrios están en la parte norte de Guayaquil, y dos en el sur (esta división es significativa para los residentes de la ciudad). La tasa de participación en estos barrios fue extremadamente alta. De los hogares visitados donde vivía una trabajadora del hogar elegible, en funciones o extrabajadora, el 93 % decidió participar. En muchas casas visitadas, ninguna de las residentes estaba empleada, lo que da una idea del problema del desempleo en estas áreas. Hubo al menos dos hogares donde vivían dos trabajadoras del hogar en cada uno, y un par de trabajadoras encuestadas nos recomendaron otros. En segundo lugar, los miembros de la ATRH, la mayoría de ellas

extrabajadoras del hogar, identificaron a posibles participantes de la encuesta entre sus amigas, parientes y vecinas.

Como con cualquier estudio, nuestra metodología tiene limitaciones. Las trabajadoras puertas adentro, aunque son más escasas que las que son puertas afuera, probablemente estén subrepresentadas en esta muestra, y no encuestamos a las trabajadoras menores de 16 años (la ATRH había realizado investigaciones e intervenciones previamente sobre el trabajo infantil). Nos centramos en las mujeres que viven en Guayaquil, que, si bien es la ciudad más grande del Ecuador, puede diferir de otras ciudades en los factores que afectan las condiciones laborales o las experiencias de las trabajadoras. A pesar de estas limitaciones, las participantes fueron elegidas sobre la base de la experiencia de la ATRH, de décadas, en la localización de las trabajadoras del hogar en Guayaquil; por lo tanto, estamos relativamente seguras de que el perfil demográfico de quienes participaron en la encuesta es representativo de las trabajadoras del hogar de la ciudad.

Con los datos recopilados y codificados, utilizamos el *software* STATA, para generar estadísticas descriptivas, realizar un análisis de regresión logística y comprender las relaciones entre las variables.

Figura 2: Mapeo de los desplazamientos de las trabajadoras del hogar

En la encuesta cuyos resultados se discuten en el capítulo 3, preguntamos a las trabajadoras y extrabajadoras dónde vivían y dónde trabajaban en ese momento o más recientemente. Un total de 405 entrevistadas proporcionaron esta información. Utilizando un programa SIG (sistemas de información geográfica) llamado Esri y los mapas de Guayaquil disponibles, la planificadora urbana Juliana Sarmiento da Silveira creó un mapa que vincula los barrios de residencia de las trabajadoras con aquellos donde se encuentran sus lugares de trabajo (hogares de las personas empleadoras). El mapa no muestra las rutas exactas que las mujeres recorren para trabajar, pero proporciona una idea de la desigualdad espacial en la ciudad—donde se concentran la riqueza y la pobreza—y las distancias que se transitan.

4. Capítulo 4. Entrevistas con trabajadoras en cuatro ciudades

Para esta parte del estudio, realizamos entrevistas con preguntas más abiertas en lugar de encuestas, ya que queríamos obtener narraciones de las vidas laborales de las participantes, desde su primer empleo hasta el presente. La ATRH estaba trabajando para crear un sindicato nacional para las trabajadoras remuneradas del hogar –un objetivo que ya se ha cumplido– y yo quería recopilar datos más allá de Guayaquil, su hogar y mi sitio principal de investigación. Para abarcar diferentes regiones del país, el equipo de la ATRH realizó entrevistas en las ciudades de Quito, Esmeraldas, Jipijapa y Guayaquil. En el verano de 2015, pasé tres días capacitando a miembros de la ATRH en ética de investigación y técnicas de entrevista. Luego diseñamos la guía juntas, con algunas preguntas para todas las participantes, algunas adaptadas a quienes eran trabajadoras del hogar en ese momento, y otras para quienes habían dejado estos puestos por otros tipos de empleo (o estaban fuera de la fuerza laboral, pero se habían dedicado al trabajo del hogar en el pasado). Una vez que redactamos las preguntas, las miembros del equipo de investigación practicaron entrevistarse entre ellas para evaluar la guía, que luego revisamos en función de sus comentarios. Las entrevistas fueron realizadas por siete miembros de la ATRH, la mayoría de las cuales eran extrabajadoras del hogar. Reclutaron a las participantes de la entrevista durante las actividades de la organización y de organizaciones asociadas en otras ciudades. Las entrevistas tuvieron lugar en 2015 y 2016, con un total de 52 participantes: 20 de Guayaquil, 13 de Quito, 12 de Esmeraldas y siete de Jipijapa. Las conversaciones se grabaron y transcribieron, y las analicé para buscar temas comunes, particularmente en torno a nuestras principales preguntas de investigación sobre trayectorias laborales, decisiones sobre el trabajo y movilidad.

La demografía de la muestra fue representativa del perfil general de las trabajadoras del hogar en Ecuador. Las cuatro ciudades donde se realizaron las entrevistas tenían muestras con características demográficas similares, excepto por algunas ligeras diferencias en el nivel educativo y la autoidentificación racial. La edad promedio fue de 43 años, y casi todas eran madres, con un promedio de 3,6 niños por participante. Quienes

se identificaron como solteras constituyeron el 48 % de la muestra, seguidas por aquellas en unión libre, con el 16 %; aproximadamente el mismo porcentaje de mujeres estaban legalmente casadas. Nueve mujeres estaban divorciadas o separadas, dos eran viudas y una no respondió: cuando se le preguntó “¿cuál es su estado civil?”, dijo, riéndose, “*aish*, de lamentarse”, lo que me lleva a creer que no estaba casada.

La participante promedio había terminado la escuela primaria y comenzó el colegio, pero no se graduó. Hubo variaciones en los niveles de educación en las cuatro ciudades, Quito con el nivel de educación promedio más alto y Jipijapa con el más bajo. Las muestras incluyeron a mujeres con educación universitaria en todas las ciudades, excepto Jipijapa, el sitio con menos entrevistas.

Consultamos a las participantes con qué raza o etnia se identificaban, para lo que usamos una pregunta abierta, en lugar de pedirles que eligieran de una lista. Casi dos tercios dijeron que eran mestizas, la autoidentificación racial más común entre la población ecuatoriana. Alrededor del 9,6 % se consideraban afroecuatorianas o negras, y otro 7,7 %, cholos (mestizas con ascendencia indígena). Un poco menos del 6 % se identificaban como mulatas (mestizas con ascendencia africana). Tres personas se identificaron con cada una de estas categorías raciales: rubia, india, blanca, respectivamente, y tres personas más optaron por no responder esta pregunta (5,8 % de la muestra). De las que respondieron, cuatro expresaron cierta confusión o duda sobre qué contestar, por lo que, en ocasiones, pidieron ayuda a la entrevistadora. Vale la pena señalar que la mayor variedad en la terminología racial/étnica apareció entre la submuestra de Guayaquil. Esto podría deberse simplemente a que la mayor proporción de entrevistadas era de esta ciudad, pero confirmaría la investigación previa realizada en Guayaquil, donde abundan las categorías raciales y de color de piel múltiples, vagas y superpuestas (Casanova 2004).

Siete entrevistadas trabajaban en un hogar a tiempo completo al momento de las entrevistas, y 14 lo hacían a tiempo parcial. Varias también tenían otros medios para obtener ingresos. Algunas de las trabajadoras a tiempo parcial laboraban muy pocas horas por semana o por mes, lo que ejemplifica lo que la OIT ha llamado “mini-trabajos” (OIT 2016b). La baja remuneración era común entre estas trabajadoras a tiempo parcial,

algunas de las cuales ganaban tan poco como \$5 o \$10 por día. De las que no trabajaban en casas particulares al momento de la entrevista, 19 nos dijeron que estaban desempleadas. Solo una de ellas no tenía planes de regresar al trabajo remunerado en el futuro. Otras que no se dedicaban al trabajo remunerado del hogar (10 personas) trabajaban por cuenta propia, informalmente, principalmente en la venta de bienes o alimentos. Una estaba en el mercado laboral formal en el momento de las entrevistas (y un puñado de mujeres habían estado empleadas en el sector formal anteriormente), una era una empleada informal de una tienda minorista y otra estaba estudiando, además de realizar ventas informales. Casi un tercio de la muestra, el 29 %, eran trabajadoras del hogar de segunda generación. Estas son características demográficas y laborales típicas de dichas trabajadoras y otras mujeres de bajos ingresos en Ecuador.

Aunque las entrevistadoras eran todas mujeres y tenían antecedentes de clase similares a los de las participantes de la investigación, en ocasiones fue difícil que se estableciera una relación de confianza y penetración entre ambas partes. Varias mujeres cuestionaron el propósito o la utilidad de la entrevista, diciendo, por ejemplo, “yo quisiera saber los beneficios que nosotros tenemos con esto”, o “¿para quién es esta entrevista?”, o se preguntaron cómo esto ayudaría a “todas las madres que estamos sin trabajo”. Una de las entrevistadas dijo: “me gustaría saber por qué me preguntan tanto, ¿me van a ayudar en algo?”. Cuando se le consultó si tenía alguna pregunta al final de la entrevista, otra dijo que tenía dudas “sobre el futuro mío, como para sobrevivir ayudándome yo mismo”. Entendieron que estaban ofreciendo algo de valor al equipo de investigación al compartir sus experiencias y querían saber qué les daríamos a cambio. Una mujer le dijo a la entrevistadora: “ponga allí que quiero un trabajo”. Incluso cuando las investigadoras y las participantes coinciden en algunas dimensiones de la identidad social, las participantes pueden desconfiar de la investigación. Cuando tratamos con participantes que viven en la pobreza, solo podemos prometer un retorno vago a largo plazo, mas no una recompensa inmediata. Las entrevistadoras manejaron de la mejor forma que pudieron las preguntas relacionadas con el objetivo de la investigación y los reclamos de las participantes sobre sus necesidades.

5. Capítulo 5. Investigando el movimiento de las trabajadoras remuneradas del hogar en Ecuador

Hay muchas formas de estudiar las estrategias y los desafíos de las organizaciones de movimientos sociales. Para este estudio de caso, de una organización de trabajadoras del hogar, empleé varios métodos de recopilación de datos, incluida la observación participante (etnografía), el análisis de documentos producidos por la ATRH y sobre esta asociación (folletos, artículos en la prensa, etc.) y entrevistas grupales e individuales a sus miembros. La observación participante tuvo lugar en 2010, 2012, 2014, 2015 y 2018, cuando compartí momentos con las miembros de la ATRH dentro y fuera de la oficina de la organización, asistí a reuniones formales e informales, talleres educativos, conferencias de prensa, eventos sociales y de recaudación de fondos (por ejemplo, bingos), y manifestaciones. Entrevisté formalmente a 14 trabajadoras y extrabajadoras que participaron en las actividades de la ATRH (estas entrevistas también fueron la base del capítulo 2; Casanova 2013, 2015b). Estoy de acuerdo con la socióloga Rebeca Moreno Zúñiga en que los estudios de caso son útiles para analizar el trabajo del hogar, ya que “consisten en una descripción detallada de una situación particular o de los actores que confluyen en ella para comprender sus acciones en circunstancias concretas” (2013, 92). Debemos tener cuidado con la generalización excesiva de un estudio de caso, pero puede permitirnos comprender la realidad social de un momento y lugar específicos. Aunque ha habido un par de estudios de caso sobre el trabajo del hogar en Ecuador (Casanova 2013; Radcliffe 1999), aparte de mi artículo y este libro, no hay ninguna investigación académica publicada sobre organizaciones de trabajadoras del hogar en el país (Casanova 2015b). A pesar de que existen estudios rigurosos sobre la organización de las trabajadoras del hogar en América Latina, la mayor parte publicada desde 2000, el caso ecuatoriano no se había representado.

Introducción

1. El *sketch* también invierte los patrones de migración internacional: el público sabrá que la que migra a Estados Unidos debido a dificultades financieras es la población ecuatoriana, y no lo contrario.

2. Quienes defienden los derechos de las trabajadoras del hogar en Ecuador prefieren no usar los términos *trabajadora doméstica* o *doméstica* porque, como dicen, ellas son políticamente conscientes y defienden activamente sus derechos, en lugar de ser “domesticadas”. Al igual que otros investigadores (Durin 2017), debatí conmigo misma sobre qué término usar en mi libro, porque el lenguaje es importante y las expresiones degradantes pueden respaldar las jerarquías existentes. En la versión en inglés de este libro, decidí seguir el precedente establecido por la academia y usar *domestic worker*. En esta versión, en español, utilicé el término preferido por quienes abogan por las trabajadoras de este sector: *trabajadora remunerada del hogar*, y a veces, para ser concisa, *trabajadora del hogar*. Pero, evito el uso de la palabra preferida por muchas personas que emplean trabajadoras en sus hogares: *patrones* (Durin 2017). Uso *trabajo doméstico remunerado* y *trabajo doméstico* para designar al sector ocupacional en general. Cuando me refiero al trabajo de reproducción social que no se intercambia por salarios, utilizo el descriptor *no remunerado*. Uso más frecuentemente el sustantivo femenino *trabajadora* porque la gran mayoría de las personas que desempeñan esta ocupación son mujeres y niñas.

3. Esta disminución en el trabajo industrial sindicalizado crea una situación perversa: mientras las trabajadoras del hogar apenas comienzan a obtener derechos laborales básicos, otros trabajadores de la economía formal pierden los suyos.

4. Los términos *en desarrollo* y *desarrollado* son descriptores incompletos para países que están posicionados de manera diferente en la economía global, porque implican una trayectoria simple y lineal hacia el desarrollo económico que se basa en modelos occidentales (Estados Unidos / Europa). Incluso cuando no coloco estos términos entre comillas, se debe saber que los cuestiono. La terminología de Norte Global / Sur Global se ha vuelto popular; uso estos términos, aunque carecen de especificidad. Myrdal (1957) simplemente usó *rico* y *pobre* para denotar el estado de los países; esto puede ser efectivo, pero oculta la desigualdad dentro de los mismos. Por ejemplo, si bien Brasil es cada vez más “rico”, en términos numéricos, está atravesado por desigualdades económicas extremas. No hay una manera perfecta de describir las diferencias entre las naciones que están atravesadas por las relaciones históricas de dominación, como el imperialismo y el colonialismo. El Banco Mundial coloca a Ecuador entre los “países de ingresos medios altos”, la pobreza

había estado disminuyendo antes de la pandemia por covid-19. Las tasas de pobreza ahora están incrementándose.

5. Gorbán y Tizziani (2014) sugieren que centrarse en la migración internacional no ayuda a explicar las relaciones de poder asimétricas en el empleo doméstico en América Latina.

6. El sector de servicios incluye ocupaciones no agrícolas, no industriales que producen un valor de uso intangible. Profesores, peluqueros y trabajadores de la hotelería y el comercio minorista forman parte del sector de servicios, el cual se está expandiendo tanto en los países en desarrollo como en los desarrollados.

7. Según Marx, un objeto tiene valor de uso para la persona que lo necesita y lo usa. El valor de uso está separado del valor de cambio, que es lo que vale algo en especie o en dinero. Los servicios domésticos no remunerados dirigidos a los miembros de un hogar no constituyen un valor de cambio o plusvalía.

8. En muchos países de América Latina, incluido Ecuador, las leyes laborales exigen que estos empleadores y empleadoras compartan una parte de las ganancias con sus empleados y empleadas.

9. Hay excepciones en que las trabajadoras del hogar son parientes de quienes las emplean. Ver Baptista Canedo (2010) sobre Bolivia; Haydocy, Yotebieng y Norris (2015) sobre Haití; Hordge-Freeman y Harrington (2015) sobre Brasil. Estas trabajadoras generalmente son compensadas solo con habitación y comida.

10. Para Marx, la burguesía o los capitalistas son aquellos que poseen los medios de producción (todo lo que se necesita para producir mercancías). El grupo trabajador, el proletariado, trabaja para la burguesía porque lo único que tienen para vender es su fuerza de trabajo.

11. La investigación empírica no confirma la teoría de Engels ([1884] 1978) de que las familias proletarias son más igualitarias y exhiben menos dominación patriarcal que las familias burguesas.

12. Esto es cierto excepto en el caso de los servicios formales del hogar proporcionados por una empresa en lugar de una trabajadora individual contratada por la familia. Las empresas de limpieza (por ejemplo, Merry Maids, en Estados Unidos) generan plusvalía; forman parte del sector de servicios. Dichas empresas en Ecuador se centran en la limpieza de oficinas y edificios no residenciales en lugar de viviendas particulares.

13. La académica brasileña Heleieth Saffioti considera que las trabajadoras remuneradas del hogar son parte del ejército de reserva de la mano de obra, pues entran y salen de puestos de trabajo doméstico y se gradúan del trabajo doméstico para pasar al sector de servicios cuando pueden (ver también Beechey 1978; Tizziani 2011a). Este ejército de reserva proporciona una flexibilidad crucial para mantener el modo capitalista de producción.

14. Para consultar ejemplos de diferentes estrategias de formalización de ocupaciones que no son el trabajo del hogar, ver: <https://bit.ly/3qR4Ceu>.

15. Las actividades económicas informales también existen en naciones ricas; el empleo del hogar generalmente está dentro de esta categoría. Sin embargo, las economías informales de los países desarrollados no son equivalentes a las de América Latina, porque las condiciones económicas y sociales son diferentes (Connolly 1985; Cortés 2000). ¿Qué significa hacer trabajo informal cuando es visto como la norma y no como la excepción? El empleo informal ocupa una proporción mayor de todo el empleo en los países en desarrollo, y las discusiones sobre el empleo doméstico en el Sur Global tienen más probabilidades de abordar cómo este contexto da forma a las elecciones de las trabajadoras.

16. La OIT, cuyo Convenio 189 establece los derechos de las trabajadoras del hogar, publicó el informe *Formalizando el trabajo doméstico* en 2016.

17. Durante el período de la investigación que dio lugar a este libro, la ley peruana (que recién ha sido eliminada en favor de una más igualitaria) era controversial, ya que otorgaba a las trabajadoras del hogar exactamente la mitad de los derechos (en términos de salario mínimo, tiempo de vacaciones, etc.) que a otros grupos trabajadores.

18. Los convenios de la OIT se vuelven obligatorios cuando son ratificados por los países miembros. La ratificación significa que estos países deben adaptar sus leyes laborales a la

convención lo antes posible. El texto completo de la convención y la lista de los 35 países que la han ratificado hasta la fecha se encuentran en: <https://bit.ly/3wLfQn0>.

19. Información de las Naciones Unidas: <https://bit.ly/2YJal1dg>

20. El empleo informal se redujo en el reciente auge petrolero (aproximadamente entre 2009 y 2012), pero no está claro si habrá un impacto duradero. Hubo reducciones similares en otros países de América Latina, y la variación en la proporción de trabajadores informales en la región es bastante amplia, por lo que la situación está cambiando.

21. Aunque el trabajo doméstico se ha desarrollado de diferente manera y presenta distintas modalidades en todo el mundo, “está arraigado en la historia global de la esclavitud, el colonialismo y otras formas de servidumbre” (OIT 2010).

22. Para una discusión de estos estereotipos degradantes en Argentina, ver Gorbán y Tizziani (2014).

23. El código más reciente se redactó en 1997, pero el documento se actualiza continuamente a través de enmiendas y reformas de los artículos.

24. Este hecho contradice la predicción equivocada de la desaparición del trabajo del hogar como una ocupación que se hizo en Estados Unidos (Coser 1973).

25. Hay tres tipos principales de empleo doméstico en Ecuador. Los acuerdos de trabajo llamados *puertas adentro* implican que las trabajadoras residen en la casa donde laboran. Cuando el acuerdo es *puertas afuera*, viven por separado. La tercera modalidad, cada vez más popular, es el trabajo a tiempo parcial o diario, a veces llamado *por horas* o *por días*.

26. Las excepciones a este patrón son bien conocidas: Argentina (con muchas trabajadoras de Bolivia, Perú y Paraguay), Chile (con muchas trabajadoras peruanas y bolivianas), Costa Rica (con trabajadoras nicaragüenses) y República Dominicana (con trabajadoras haitianas). Antes de su reciente colapso económico, Venezuela tenía muchas trabajadoras colombianas, pero ahora ese flujo migratorio se ha revertido. Aun así, solo el 4,5 % de las trabajadoras del hogar de la región son migrantes internacionales; incluso en los países con las tasas más altas de trabajadoras migrantes transnacionales, las trabajadoras del hogar, en su mayoría, son oriundas del país. Costa Rica tiene la mayor proporción de trabajadoras del hogar migrantes internacionales en América Latina, con un 17 % (Blofield y Jokela 2018, 533).

27. En un artículo de “teoría del Sur”, es decir, sobre formas de entender la sociedad que no están enraizadas en el Norte Global, Julian Go (2016, 11) analiza la sugerencia de Raewyn Connell (2007) de que “prestar atención a las preocupaciones y experiencias de aquellos en el Sur Global nos conduciría a diferentes puntos de partida, como las experiencias de subyugación colonial”. No debemos reproducir automática o acríticamente las dicotomías de la teoría social que proviene de Estados Unidos y Europa, como la estructura versus la agencia o lo público versus lo privado. Intento seguir el ejemplo de los teóricos del Sur, en lugar de extender la teoría del Norte para analizar el caso del trabajo del hogar en Ecuador.

28. Luego de muchos años de batallar, la ATRH logró crear un sindicato de trabajadoras remuneradas del hogar a nivel nacional, que involucra a muchas protagonistas de la asociación.

Capítulo 1

1. Ver también García Sainz, Santos Pérez y Valencia Olivero (2014) sobre las cualidades intangibles de la trabajadora del hogar ideal, como ser “cariñosa” o “rápida”.

2. Defensores y defensoras de las trabajadoras del hogar y el personal de las agencias de empleo me dijeron, en 2018, que habían visto un resurgimiento del empleo del hogar *puertas adentro* en Guayaquil; pero es demasiado pronto para saber si esta es una tendencia en todo el sector y, de ser así, cuáles serían sus causas.

3. Para más información sobre los métodos utilizados para seleccionar y analizar los anuncios clasificados, ver el apéndice.

4. Para 2011, la campaña “Trabajo doméstico digno” se había “expandido para incluir a todos los trabajadores y pasó a llamarse “Trabajo digno”, lo que significa que el gobierno

estaba dejando de interesarse particularmente por la situación de las trabajadoras del hogar (OIT 2014a).

5. Esta tendencia a la baja comenzó en 2011 y se aceleró entre 2014 y 2016. Para más detalles, consultar los siguientes enlaces: <https://bit.ly/3Fi9Cy0> y <https://bit.ly/3ozDIXk>.

6. Una excepción es Bergot (2017), con su análisis de los anuncios de periódicos chilenos relacionados con el servicio doméstico del año 1895.

7. Existen otras limitaciones para esta metodología. El personal de *El Universo* confirmó que las agencias no siempre se identifican como tales en los anuncios, y estimó que sus avisos representan del 80 al 90 % de los clasificados para empleo doméstico. (Los propietarios de las agencias de empleo lo refutaron, diciendo que estas ya casi no se anuncian en periódicos). Otra limitación es que las personas que colocan el anuncio pueden presentarse a sí mismas o al trabajo inadecuadamente. Pueden anunciar un salario que no están dispuestos a pagar, o decir que tienen un hijo en lugar de tres, o mencionar tareas diferentes de las que esperan que haga la trabajadora una vez contratada. Como lo demuestran las investigaciones sociológicas y nuestras propias experiencias cotidianas, las personas habitualmente se doblegan y ocultan la verdad para lograr los resultados deseados. Podríamos ver este tipo de comportamientos en los anuncios clasificados, para disimular o dar una mejor impresión.

8. Este es un escenario probable: “los trabajos publicados por las agencias son los mejores dentro de la misma categoría; se seleccionan para atraer un gran flujo de solicitantes [...] Si una buena oferta atrae a 50 solicitantes calificadas, por ejemplo, las agencias tratarán de colocar a las otras 49 aspirantes, quizás con un perfil menos atractivo, pero aún deseable, en puestos menos atractivos y más difíciles de llenar que no se anunciaron” (Walsh, Johnson y Sugarman 1975, 41). Por lo tanto, si los avisos de las agencias representan una gran parte de todos los que se publican, es probable que los detalles del trabajo sean menos significativos que la descripción de la trabajadora que se busca.

9. Para un estudio de caso latinoamericano, en que las agencias juegan un papel importante en la colocación de trabajadoras del hogar, ver Durin (2017), sobre Monterrey, México.

10. O pueden desanimarse de colocar anuncios. El ejecutivo de *El Universo* con quien hablé me dijo que quien coloca un anuncio tiene la obligación legal de cumplir con las leyes laborales, por lo que, si alguien intentara anunciar un salario ilegalmente bajo o excluir específicamente los beneficios legales, no podría publicarlo. Un representante de una agencia de empleo confirmó que esta imposición ha alejado a las agencias de los clasificados.

11. Ecuador tiene la tasa de uso de internet más alta de Latinoamérica, según un estudio reciente: 77 % de la población (Espinoza 2018).

12. Es fácil saber cuándo solo se buscan mujeres para un puesto, ya que las ofertas para hombres y mixtas se describen con sustantivos masculinos en plural. El uso cada vez mayor de palabras que terminan con “x” o “e” para reemplazar las terminaciones “o” y “a” que señalan el género, particularmente en los círculos académicos, parece no haber afectado el lenguaje de los anuncios de trabajo u otros textos periodísticos convencionales en América Latina.

13. Aunque no he encontrado datos específicos del Ecuador, en toda América Latina la población de trabajadoras del hogar está envejeciendo a medida que las mujeres más jóvenes evitan ingresar a esta profesión (Ferrari y Vence 2010), lo que implica un desequilibrio entre la insistencia en la juventud por parte de quienes requieren estos servicios y el grupo de trabajadoras disponibles.

14. En contraste, mientras que las migrantes venezolanas a menudo trabajan por salarios más bajos que las trabajadoras ecuatorianas, las representantes de la agencia con quienes hablé dijeron que las familias empleadoras se han desilusionado con estas personas porque no saben preparar platos ecuatorianos.

15. Para una discusión sobre cómo los diferentes modos de empleo se relacionan con las condiciones de trabajo en Argentina, ver Pereyra y Tizziani (2014).

16. Cuando entrevistamos a trabajadoras y extrabajadoras del hogar, la mayoría dijo que había llegado a su trabajo actual o más reciente por medio de amigos, familiares o conocidos.

Casi ninguna mencionó el uso de la sección de clasificados o los sitios web de periódicos. Sin embargo, no contamos con una muestra lo suficientemente grande como para comparar, de manera efectiva, las formas en que las trabajadoras obtuvieron empleos puertas adentro y puertas afuera.

17. En su estudio de los anuncios clasificados en dos ciudades de Estados Unidos, Walsh, Johnson y Sugarman (1975, 39) descubrieron que más del 85 % no proporcionaba información sobre el sueldo que se ofrecía para el trabajo.

18. Siete anuncios de 2016 indican un salario de \$360 en lugar de los \$366 obligatorios, pero esto puede ser un error o una estimación, en lugar de una oferta de salario ilegalmente bajo.

19. Sin embargo, no quisiera generalizar demasiado a partir de estos datos, sobre todo porque hay muy pocos anuncios que incluyen el salario en la muestra más reciente.

20. Como se señala en un estudio histórico de las trabajadoras del hogar en Colombia, “más que el servicio era la pertenencia; más que el salario era el cariño” (García López 2012, 166).

Capítulo 2

1. Aparte de sus aspectos simbólicos, el *habitus* puede ser una fuente de identificación y significado para los individuos.

2. En la investigación sobre el trabajo del hogar en Brasil se discute el equivalente portugués, *boa aparência* (Goldstein 2003, 60). Este término también funciona como una forma de discriminación racial y por el color de la piel.

3. En su estudio sobre el trabajo del hogar en Sudáfrica, King (2007, 36) identificó el uniforme como una “representación simbólica de la regulación de su rol construido [de las trabajadoras]”. Sobre el papel de los uniformes en la sociedad, ver Joseph (1986).

4. En un estudio sobre el impacto de las lavadoras eléctricas en Chile, Katharine French-Fuller (2006, 92) escribe: “muchas de las mujeres más ricas con las que hablé dijeron que no permitían que sus criadas usaran la máquina o que sus criadas no querían ser responsables del funcionamiento de la máquina. [Una empleadora llamada] Cecilia todavía no confiaba en su criada para que usara este aparato tan caro. Cecilia ejercía el poder dentro del hogar controlando la tecnología, pero aun así dejó el trabajo duro a la criada. Las partes más tediosas y laboriosas del ciclo de lavado (colgar la ropa para que se seque y luego planchar todo) se dejaron a la criada, sin embargo, la lavadora también podría ser un artefacto para actos de resistencia; una criada podría fingir ignorancia sobre cómo usar la máquina, o malinterpretar intencionalmente las instrucciones de lavado, como una forma de expresar que ya estaba abrumada con responsabilidades dentro del hogar. O si la criada sintió que había sido maltratada, podría ‘accidentalmente’ encoger las camisas del trabajo del marido o convertir todas las toallas blancas en rosadas. En otras palabras, las prácticas diarias que rodean a la lavadora resaltan las tensiones de clase ya existentes en la relación entre empleador y empleada doméstica”.

5. Conocí a las trabajadoras del hogar entrevistadas a través del trabajo de campo en la ATRH, y a los empleadores por referencias de mis contactos personales.

6. Otros temas incluyeron el acoso sexual, la violencia y el cuidado de los cuerpos de las personas empleadoras. Dado que se presta mucha atención al acoso en los informes de ONG y académicos, y hubo pocas menciones del trabajo de cuidado en mis entrevistas, mi análisis excluye estos temas.

7. En el momento de las entrevistas, en Ecuador, el salario mínimo mensual legal al que las trabajadoras del hogar tenían derecho era de \$240 (más beneficios: seguridad social, horas extras, vacaciones, etc.). La gente de la ATRH me dijo que, en general, en Guayaquil se les pagaba alrededor de \$200 al mes, sin remuneración de horas extras ni beneficios.

8. Rojas-García y Toledo-González (2018) discuten los problemas de salud de las trabajadoras del hogar y la falta de opciones de atención médica en México.

9. En Ecuador (como en muchos países en desarrollo), la mayoría de los medicamentos están disponibles en las farmacias sin receta. Rojas-García y Toledo-González (2018) también

informaron que la automedicación era una estrategia común entre las trabajadoras del hogar mexicanas que estudiaron.

10. Ver la etnografía de Auyero (2011) sobre la “espera de los pobres” en las oficinas de beneficios gubernamentales en Argentina. Las entrevistas de Sutton (2010, 56) con trabajadoras del hogar en Argentina también destacan las largas esperas para ver a los médicos como una razón por la cual las mujeres “descuidaron los signos de enfermedad en sus cuerpos”. Una trabajadora entrevistada por Sutton dijo: “sé que no puedo enfermarme”.

11. Los grupos defensores de las trabajadoras del hogar señalarían con razón que, si a ellas se les garantizaran beneficios de salud, no tendrían que depender de la generosidad de los empleadores para satisfacer sus necesidades de atención médica.

12. La historiadora Shailaja Paik (comunicación personal) presenta una exclusión encarnada similar en las personas Dalit en la India, particularmente en entornos educativos.

13. Gracias a Tamara R. Mose (comunicación personal) por destacar este punto.

14. En estudios de América Latina, algunas trabajadoras del hogar han expresado que prefieren no comer con quienes las emplean, porque las distintas formas de comer pueden resaltar las diferencias de clase y habitus entre empleadores y trabajadoras, y también porque así deben comer rápidamente para luego recoger la mesa y lavar los platos (Gorbán 2013; Toledo González 2013). Vale la pena señalar, como lo hace la socióloga Francisca Pereyra (2015, 95) al escribir sobre Argentina, que el solo hecho de que las personas empleadoras aseveren que quienes trabajan en sus casas son seres humanos ya muestra la singularidad del trabajo doméstico en comparación con otras ocupaciones.

15. Un tema principal y objeto de crítica en la investigación del trabajo remunerado del hogar. Hay demasiadas fuentes para citar sobre el tema, pero en el contexto latinoamericano, destacaría a Camus y De la O (2014), Canevaro (2014) y Toledo González (2013).

16. Para una discusión sobre los ideales de belleza y apariencia en América Latina, y cómo estos se entrelazan con la clase y la raza, ver Casanova (2018).

17. Patty mencionó los préstamos de ropa como un ejemplo de cómo se comporta una “buena empleadora”.

18. Rollins (1985, 192-94) argumenta que los obsequios de las empleadoras a las trabajadoras del hogar, que no se espera que sean recíprocos, y que a menudo son objetos usados o gastados, resaltan el estatus inferior de las trabajadoras, definiéndolas simbólicamente como “necesitadas” y “dependientes”.

19. Las personas empleadoras que entrevisté eran profesionales de alrededor de 30 años de edad, de clase media, con buenos trabajos, recién comenzando a crear sus propias familias. Por lo tanto, sus opiniones sobre los uniformes y otros temas pueden diferir de aquellas de empleadores o empleadoras de mayor edad o nivel económico.

20. Esta trabajadora estaba a favor del uniforme, pero criticó la calidad y el aspecto de los que normalmente le ofrecían; por lo tanto, prefería comprarlo o hacerlo por su cuenta. Una propietaria de agencia de empleo entrevistada dijo que las trabajadoras eran menos resistentes a los uniformes ahora que en el pasado, en parte debido a lo que ella percibía como el estado creciente de la ocupación, y en parte porque había uniformes más atractivos disponibles; algunos incluso, como ella lo puso, con lindos estampados de Mickey Mouse.

21. En un estudio reciente, las trabajadoras del hogar en Bogotá, Colombia, “admiten haber sido objeto de burlas o señalamientos al transitar con el uniforme puesto por los barrios donde trabajan” (Fleischer y Marín 2019, 42).

22. Este es un ejemplo de una trabajadora que da forma a sus propias condiciones de trabajo al expresar lo que “no le gusta” hacer. Para más información sobre este tipo de negociación con las personas empleadoras, ver Goldstein (2003) y Tizziani (2011a).

23. Para un análisis sobre la sexualización y el acoso sexual a las trabajadoras del hogar, ver Durin (2014).

24. Para conocer dinámicas similares de clase y género en otro momento y lugar (Argentina del siglo XX), ver el análisis de Inés Pérez (2016) sobre la ropa, los cosméticos y las joyas como los

artículos más comunes que las trabajadoras del hogar robaban de sus empleadores. Estos objetos eran claves para encarnar una feminidad respetable basada en las prácticas modernas de consumo. Como resultado, los robos de este tipo de artículos eran los más molestos para las empleadoras, que querían mantener los límites de clase degradando a las mujeres de clase trabajadora que pretendieron asumir esa apariencia.

25. Lautier (2003, 806) también ha discutido las prácticas de embellecimiento de las trabajadoras del hogar brasileñas, pero argumenta que es una forma de “negar lo que son”, es decir, invisibilizar su ocupación.

Capítulo 3

1. Esta financiadora, FOS, es una organización socialista belga que promueve el cambio social, los derechos de los trabajadores y las trabajadoras, y la reducción de la pobreza en el Sur Global (<https://fos.ngo/en-fos/>).

2. La situación de las trabajadoras del hogar ecuatorianas es bastante similar a la de las trabajadoras del hogar en los países vecinos Perú y Colombia, los cuales tenían gobiernos conservadores de derecha durante el período en estudio.

3. Se puede inscribir a las trabajadoras a través del sitio web del IESS o en persona, en las oficinas de esta institución. Las personas empleadoras deben presentar sus documentos de identidad e indicar la fecha en que comenzó la relación laboral. Los funcionarios y las funcionarias del IESS calculan los montos de contribución de cada parte en función de los salarios, que deben ser el sueldo básico o más, y luego lo facturan a la persona empleadora. También se puede inscribir a empleados o empleadas de tiempo parcial de esta manera. Las calculadoras en línea permiten ver de antemano cuáles serán los montos de las contribuciones. Este proceso se volvió más fácil durante el período investigado, ya que el gobierno de Correa mejoró el acceso a las agencias estatales.

4. El Código Penal (artículo 244) establece que las personas empleadoras que son notificadas por estar atrasadas en sus contribuciones tienen 48 horas para pagar o podrían ser encarceladas por tres a siete días (el código penal se puede encontrar en línea en: <https://www.ministeriodegobierno.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/03/CODIGO-PENAL.pdf>).

5. En todo el mundo, la mayoría de trabajadoras del hogar cumple jornadas de tiempo parcial y con múltiples empleadores (OIT 2016a), aunque entre las encuestadas había un poco más de trabajadoras a tiempo completo.

6. Este porcentaje es más alto que el reportado para Argentina, donde el 33 % de las trabajadoras del hogar es, además, jefa de hogar (Gorbán 2013).

7. La población colombiana migra a Ecuador escapando de la violencia y la venezolana para escapar del caos político y económico. Debido a su ubicación y a sus políticas de inmigración relativamente generosas, Ecuador acoge a más refugiados que cualquier otro país latinoamericano (*La Hora* 2018).

8. Al planear la encuesta debatimos intensamente sobre si incluir una pregunta sobre la raza/etnia. Los miembros de la ATRH que realizarían la encuesta finalmente decidieron no tocar este tema, ya que pensaban que algunas participantes se sentirían ofendidas o reacias a responder. En las entrevistas del siguiente capítulo, sin embargo, incluimos una pregunta sobre la identidad racial.

9. Si bien un estudio anterior (Wong 2017) encontró grandes variaciones en las tasas de afiliación a la seguridad social por vecindario, no encontramos que esta relación fuera estadísticamente significativa.

10. En el estudio de Wong (2017), el 6,3 % de las encuestadas era de trabajadoras puertas adentro.

11. Las trabajadoras suelen ser migrantes internas y, además de sus redes locales, ya limitadas, carecen del tiempo y las oportunidades para establecer conexiones con personas fuera de su hogar y lugar de trabajo. Las investigaciones sobre el trabajo del hogar confirman estas

desventajas (Borgeaud-Garciandía y Lautier 2014; Lan 2006; Lautier 2003; León 2013). También sabemos que las tasas de empleo puertas adentro están disminuyendo en América Latina (Brites, Tizziani y Gorbán 2013; Brites 2013; OIT 2016a; Moreno Zúñiga 2013), aunque mis informantes dicen que está regresando en Ecuador (no tengo datos para evaluar esta afirmación). Las trabajadoras que viven con sus empleadores tienden a trabajar más horas y tienen menos tiempo de vacaciones que quienes trabajan puertas afuera. Su capacidad para negociar con quienes las emplean y su disposición al activismo también pueden verse limitadas porque perder su trabajo significa perder el lugar donde viven.

12. En su estudio sobre el trabajo del hogar en Guayaquil, Wong (2017) descubrió que las trabajadoras a tiempo parcial tendían a tener dos empleadores, y, en muchos casos, estos eran de la misma familia.

13. La moneda oficial del Ecuador ha sido el dólar estadounidense desde el año 2000.

14. El décimo tercer sueldo equivale a un mes del salario mínimo mensual, y el décimo cuarto, que se calcula en función del número de días trabajados en el año, también está vinculado al salario mínimo (<http://www.ecuadorlegalonline.com/laboral/decimo-cuarto-sueldo/>).

15. Según un estudio sobre las trabajadoras del hogar en Monterrey, México, las participantes tenían muchas más probabilidades de recibir cobertura y beneficios de salud, y la mayoría informó que tenían acceso a estos derechos (Moreno Zúñiga 2013).

16. Vale la pena señalar, ya que en algunas investigaciones se afirma que las migrantes internacionales son más vulnerables a la explotación que las que no son inmigrantes, que no encontramos una diferencia significativa entre las oriundas de Guayaquil y las migrantes a la ciudad en cuanto a su conocimiento de este derecho.

17. En su encuesta, Wong (2017) encontró una tasa de inscripción de casi el 56 %. Su muestra fue extraída de vecindarios donde el gobierno había realizado inspecciones de trabajo, para sobre-muestrear a las trabajadoras afiliadas. Las participantes de la investigación de Wong eran, en su mayoría, trabajadoras a tiempo completo; en nuestra encuesta descubrimos que las trabajadoras bajo esta modalidad tenían más probabilidades de estar cubiertas. El Instituto Nacional de Estadística y Censos informó que, en ese tiempo, el 33 % de las trabajadoras del hogar estaban inscritas en la seguridad social (Wong 2017, 29). Estos resultados divergentes significan que necesitamos una investigación exhaustiva sobre las tasas de cobertura de la seguridad social entre las trabajadoras del hogar en Guayaquil y Ecuador.

18. Wong (2017) preguntó a las trabajadoras del hogar inscritas en Guayaquil sobre el uso de los servicios de la seguridad social. En promedio, el 11,6 % había utilizado un servicio; el más popular fue la atención médica personal, a la que había acudido el 44,4 % de las encuestadas. Por lo tanto, cuando hicimos una pregunta general sobre si se habían utilizado los servicios o los programas de seguridad social, nuestras cifras fueron mucho más altas que las de Wong.

19. Algunas de estas mujeres mencionaron que no querían perder o poner en peligro el cobro del bono de desarrollo humano al unirse al IESS.

20. Debido a que la educación se utiliza como una variable ficticia, el efecto debe interpretarse en comparación con la otra categoría (omitida), en este caso, "sin escolaridad" o cero años de educación formal.

21. La principal y más importante diferencia entre la unión libre y el matrimonio es que solo los cónyuges legalmente casados tienen derecho a acceder a los beneficios de la seguridad social a través del empleo de su pareja. Sin embargo, las encuestadas casadas y unidas no mostraron patrones diferentes en esta variable. En los barrios que estudiamos, las tasas de empleo formal son relativamente bajas para los hombres, por lo que probablemente no había muchas mujeres elegibles para el IESS a través de sus esposos.

22. La socióloga mexicana Rebeca Moreno Zúñiga sostiene que, muchas veces, la trabajadora del hogar es contratada en momentos de "problemas conyugales, agotamientos o dificultades", lo que significa que estas trabajadoras a menudo están presentes durante y después de la disolución del matrimonio de sus empleadores (2013, 102).

Capítulo 4

1. Muchas mujeres oscilaron entre el trabajo del hogar, el autoempleo y la contribución a actividades familiares generadoras de ingresos, todo en la economía informal: estos tres modos de trabajo “representan el 60 % del empleo informal no agrícola en el país” (OIT 2014a).

2. Renunciar al trabajo es la “última forma de resistencia” y, a veces, la trabajadora siente que es su única opción (Goldsmith 2007; Thornton Dill 1998, 41; Tizziani 2011a).

3. Siete tenían un empleo doméstico a tiempo completo al momento de las entrevistas; cuatro adolescentes tenían un empleo doméstico a tiempo parcial; 19 estaban desempleadas, y el resto trabajaba en otro tipo de puestos. Casi un tercio de las entrevistadas tenían madres que habían trabajado en el sector.

4. Véanse hallazgos similares de Argentina, en Tizziani (2011a), y Brasil, en Brites (2014).

5. Como dijo una entrevistada: “ya por la edad que uno tiene, se puede decir que es un inconveniente poder seguir trabajando; siempre buscan personas, que si uno es joven, le dicen que no tiene experiencia, pero si uno tiene su edad, le dicen que no puede continuar con el trabajo”.

6. Cuando realicé una investigación sobre la venta directa en Guayaquil, en 2007-2009 (Casanova 2011a, 2011b), las mujeres de los barrios pobres y de clase trabajadora me dijeron que eligieron esta actividad porque era la única alternativa de empleo frente al trabajo del hogar. Hay una superposición significativa entre estas dos poblaciones de trabajadoras; algunas incluso hacen trabajo del hogar y ventas directas simultáneamente. En mi trabajo de campo con la ATRH, cuando las miembros de la organización (trabajadoras y extrabajadoras del hogar) se enteraron de mi investigación sobre la venta directa, me preguntaron cómo funcionaba y si se ganaba dinero haciéndolo.

7. Ninguna mujer mencionó que hubiera capacitaciones dirigidas específicamente a las trabajadoras del hogar. Como sospechaba y lo muestran las investigaciones, incluso con la profesionalización y nuevas habilidades, hay pocas posibilidades de una movilidad ascendente en el empleo doméstico (Hondagneu-Sotelo 1994; Tizziani 2011b).

8. Por supuesto, inmigrantes o no, quienes viven en la ciudad son personas obligadas a trabajar. Como lo expresó una migrante interna en Quito: “obviamente, vivir en la capital no es chiste, entonces usted tiene que trabajar o trabajar, de cualquier cosa, pero usted tiene que ver cómo se mantiene”.

9. Hay cuestiones culturales y sociales que incentivan la maternidad precoz intencional, ya que muchas jóvenes la ven como la única forma de independizarse de sus padres o alcanzar la condición de adultas. Necesitamos más investigaciones sobre estas normas culturales para diseñar intervenciones apropiadas para esta población.

10. Además de la literatura sobre América Latina (Pérez y Llanos 2017; Tizziani 2011a), este patrón rotativo de ingresar y salir del trabajo del hogar se ha observado en el caso de España (García Sainz, Santos Pérez y Valencia Olivero 2014).

Capítulo 5

1. Para una perspectiva histórica sobre el trato legal desigual hacia las trabajadoras del hogar a lo largo del tiempo, y la incorporación selectiva del trabajo del hogar en la legislación laboral, ver Hutchison (2015) y Pérez y Canevaro (2016). Desafortunadamente, no hay un análisis similar sobre el caso ecuatoriano.

2. El gobierno del presidente Lenín Moreno, quien asumió el cargo en 2017, fue más moderado y repudió en gran parte la retórica socialista y antineoliberal del régimen anterior de Rafael Correa.

3. Por ejemplo, los tres países más poblados de América Latina han tenido, históricamente, porcentajes relativamente bajos de trabajadoras del hogar nacidas en el extranjero: Brasil,

Colombia y México. La situación colombiana puede estar cambiando un poco con la reciente migración venezolana.

4. Las diferencias entre sindicatos y asociaciones de trabajadores y trabajadoras no siempre son claras. Los sindicatos generalmente requieren el reconocimiento de los empleadores, lo cual es difícil en el caso del trabajo remunerado del hogar, debido a la fragmentación de las personas empleadoras. En general, las asociaciones tienden a ser más locales y más pequeñas, aunque existen sindicatos locales de trabajadoras del hogar en Brasil. A veces, las restricciones legales sobre quiénes pueden formar sindicatos llevan a los trabajadores y las trabajadoras a llamar a sus organizaciones “asociaciones”, incluso si desempeñan un papel similar al de los sindicatos. Estas asociaciones a menudo combinan actividades políticas y de defensa de derechos, con servicios y capacitación para las trabajadoras (Tizziani 2011b). En Ecuador, la sindicalización requiere un número mínimo de empleados y empleadas con el mismo empleador, lo que inicialmente fue un obstáculo para formar un sindicato nacional de trabajadoras del hogar. Una exención especial del Gobierno ecuatoriano permitió a las trabajadoras del hogar superar este obstáculo (Jo Verweken, comunicación personal). Para un análisis sobre las decisiones de las activistas del trabajo del hogar sobre la creación de sindicatos versus asociaciones fuera de América Latina, ver Jiang y Korczynski (2016).

5. Esta federación de más de 500 sindicatos y grupos laborales fue creada en 2014, con el respaldo de los partidarios del entonces presidente Correa, y es uno de los tres grandes sindicatos del Ecuador en la actualidad (*El Universo* 2018).

6. Fundada en 1988, CONLACTRAHO se enfoca en temas de trabajo del hogar en América Latina y el Caribe, y celebra cumbres internacionales para planificar campañas de promoción y conectar organizaciones en todo el hemisferio (Goldsmith 2013).

7. El Convenio 189 de la OIT detalla un conjunto completo de derechos para las trabajadoras del hogar, incluidos el derecho al salario mínimo, los períodos de descanso semanal, los beneficios de seguridad social y maternidad, y la protección contra condiciones insalubres o inseguras, abuso y acoso. La idea es que, una vez que un país firme el acuerdo, tendrá que rendir cuentas sobre la adaptación de sus leyes nacionales a la convención. Documentos ratificados como este dan fuerza al trabajo de las y los activistas. El texto completo del Convenio 189 se puede encontrar en: <https://bit.ly/3Ayvxjs>.

8. Este es un desafío compartido por grupos que buscan organizar a otros tipos de trabajadores y trabajadoras que se encuentran en ámbitos informales y precarios (Agarwala 2013; Kabeer, Sudarshan y Milward 2013).

9. Algunos de estos desafíos han sido discutidos en las investigaciones recientes sobre la movilización de las trabajadoras del hogar en Brasil y en la India, pero en esos casos, hubo factores que ayudaron a las organizaciones, como el éxito del reclutamiento en las escuelas nocturnas de trabajadoras que no habían completado el colegio, vínculos con poderosos sindicatos u otros movimientos sociales, y el establecimiento de una agencia de empleo (Bernardino-Costa 2014; Cornwall, Oliveira y Gonçalves 2013; Menon 2013).

10. Las características del estudio de Wong (2017) pueden explicar, en parte, esta tasa más alta, ya que las trabajadoras fueron entrevistadas en los vecindarios de sus empleadores. Dado este entorno, pueden haber sentido más presión para presentar una imagen positiva de quienes las emplean (como personas que cumplen con la ley) que las mujeres que participaron en nuestra encuesta, quienes se encontraban en sus propios hogares y vecindarios, sin riesgo de que sus respuestas se expusieran ante sus empleadores. Además, los barrios que fueron el sitio del estudio de Wong habían sido objeto de inspecciones laborales, por lo que esperaríamos que las tasas de cobertura fueran más altas allí. Otra diferencia fundamental entre las dos encuestas es que la nuestra incluyó a trabajadoras empleadas y desempleadas (extrabajadoras).

11. El abogado que entrevisté dijo que él cree que la mayoría de los casos presentados por las trabajadoras del hogar tienen resultados positivos para ellas; él ve que la ley se inclina a su favor y aseguró que el proceso está menos sujeto a manipulación por parte de las personas empleadoras que en el pasado.

12. Según las teorías de los “nuevos movimientos sociales” en América Latina, el gobierno nacional es una entidad ante la cual los trabajadores y las trabajadoras pueden apelar y expresar sus preocupaciones. A menudo, estas preocupaciones se comunican a través de discursos de identidades compartidas basadas en la raza o el género (Escobar y Álvarez 1992).

Conclusiones

1. Las personas migrantes internacionales y quienes no lo son sí tienen diferentes experiencias y trayectorias laborales en España, según algunas investigaciones (García, Santos Pérez y Valencia Olivero 2014, 117). Pero en América Latina, las distinciones de clase y la racialización del empleo doméstico parecen influir más en las condiciones de trabajo que el estatus migratorio.

2. Ver Poblete (2016), Ally (2009) y, especialmente, Pereyra y Tizziani (2014) para conocer buenos análisis sobre la importancia de los modos de empleo.

3. En un estudio sobre la organización de las trabajadoras del hogar en España se plantea un argumento poderoso sobre la necesidad de una mayor solidaridad de la clase trabajadora (García, Roco y Larenas 2015).

4. Las sociólogas Pei-Chia Lan (2006) y Tamara Mose Brown (2011) investigaron el uso de teléfonos celulares entre las trabajadoras del hogar en Taiwán y la ciudad de Nueva York, respectivamente. Descubrieron que los utilizan para evitar la vigilancia de sus empleadores y mantenerse conectadas con amigos, amigas y familiares, en la ciudad y en sus países de origen.

5. Por ejemplo, después de que Estados Unidos se retiró del acuerdo ambiental internacional firmado en París, muchas ciudades estadounidenses siguieron cumpliendo sus términos. La Fundación Rockefeller y las ONG asociadas también esquivan las iniciativas del nivel nacional y buscan construir “ciudades resilientes” a través de modelos locales de desarrollo económico y humano.

6. Para un ejemplo reciente del Caribe, ver OIT (2018a) y Goldsmith (2007).

7. Los intercambios de conocimiento deberían funcionar, idealmente, en múltiples direcciones. Por ejemplo, publiqué partes de este estudio en español y escribí informes en español para la organización de trabajadoras con la que colaboro, para que pudieran usarlos en sus esfuerzos de defensa de los derechos.

Apéndice

1. Al menos en un estudio previo del contenido de los anuncios clasificados se utilizó la misma estrategia de centrarse en las ediciones del domingo, “porque generalmente representan el mayor volumen de oferta de trabajos en la semana [...] [y] se puede suponer [...] que más buscadores de empleo escanean los periódicos dominicales que cualquier otra edición de la semana” (Walsh, Johnson y Sugarman 1975, 14-15). Las investigadoras y el investigador pensaron que los anuncios del domingo, aunque más numerosos, eran similares en otros aspectos a los publicados durante la semana, algo que confirmé en el caso de los avisos de empleo doméstico en el diario *El Universo*.

2. Todas las trabajadoras entrevistadas estaban conectadas con la ATRH, donde realicé el trabajo de campo etnográfico. Esto puede haber sesgado mi muestra: las entrevistadas podrían estar más comprometidas con los derechos de las trabajadoras o más informadas y activas políticamente que otras trabajadoras del hogar.

3. Wong (2017) administró encuestas verbalmente a esta población por la misma razón.

4. A partir de los 15 años se puede trabajar legalmente en Ecuador y es bien sabido que algunas trabajadoras del hogar comienzan antes. Existen algunas restricciones sobre los tipos de trabajo y la cantidad de horas que puede trabajar la gente joven de 15 años, por lo que decidimos establecer el límite justo por encima de la edad mínima legal, para incluir solo a quienes podían participar en cualquier sector del mercado laboral.

Referencias

- Abrantes, Manuel. 2013. "A Matter of Decency? Persistent Tensions in the Regulation of Domestic Service". *Revista de Estudios Sociales*, 45: 110-22.
- Acciari, Louisa. 2016. "Foi difícil, mas eu sempre falo que nós somos guerreiras'-O movimento das trabalhadoras domésticas entre a marginalidade e o empoderamento". *Mosaico* 7 (11): 125-47.
- Adair, Vivyan C. 2001. "Branded with Infamy: Inscriptions of Poverty and Class in the United States". *Signs*, 27: 451-71.
- Agarwala, Rina. 2013. *Informal Labor, Formal Politics, and Dignified Discontent in India*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Alfers, Laura. 2018. "How the Draft WDR 2019 Got It Wrong: Rethinking and 'Relinking' Social Protections for the Future of Work". WIEGO blog. Acceso el 31 de julio de 2018. <https://bit.ly/3wrxb4C>
- Ally, Shireen. 2009. *From Servants to Workers: South African Domestic Workers and the Democratic State*. Ithaca, Nueva York: ILR / Cornell University Press.
- América Economía*. 2015. "Ecuador: la informalidad e ingresos de US\$452 al mes marcan el empleo", 27 de abril. Acceso el 5 febrero de 2019. <https://bit.ly/3Mc5nIr>
- Amputia, Marina. 2016. "Participatory Action Research in Argentina: New Expressions at the Field of Social Movement's Militant Action". *International Journal of Action Research* 12 (2): 191-215.

- Anderson, Bridget. 2000. *Doing the Dirty Work? The Global Politics of Domestic Labour*. Londres: Zed Books.
- Arango Gaviria, Luz Gabriela. 2001. "Democratización de las relaciones de género y nuevas formas de dominación de clase en América Latina. Reflexiones a partir del caso colombiano". *Revista Colombiana de Sociología* 6 (2): 7-37.
- Arnado, Janet M. 2003. "Maternalism in Mistress-Maid Relations: The Philippine Experience". *Journal of International Women's Studies*, 4: 154-77.
- Arriagada, Irma, y Rosalba Todaro. 2012. *Cadenas Globales de Cuidados. El papel de las migrantes peruanas en la provisión de cuidados en Chile*. Santo Domingo: ONU Mujeres.
- Auyero, Javier. 2011. "Patients of the State: An Ethnographic Account of Poor People's Waiting". *Latin American Research Review*, 46: 5-29.
- Ávila, Maria Betânia. 2008. "Algumas questões teóricas e políticas sobre emprego doméstico". En *Reflexões Feministas sobre Informalidade e Trabalho Doméstico*, editado por Maria Betânia Ávila, Milena Prado, Tereza Souza, Vera Soares y Verônica Ferreira, 65-72. Recife: SOS Corpo.
- Bahnisch, Mark. 2000. "Embodied Work, Divided Labour: Subjectivity and the Scientific Management of the Body in Frederick W. Taylor's 1907 'Lecture on Management'". *Body and Society*, 6: 51-68.
- Bakker, Isabella. 2007. "Social Reproduction and the Constitution of a Gendered Political Economy". *New Political Economy* 12 (4): 541-56.
- Bank Muñoz, Carolina. 2017. *Building Power from Below: Chilean Workers Take on Walmart*. Ithaca, Nueva York: ILR / Cornell University Press.
- 2008. *Transnational Tortillas: Race, Gender, and Shop-Floor Politics in Mexico and the United States*. Ithaca, Nueva York: ILR / Cornell University Press.
- Baptista Canedo, Rosario. 2010. "Trabajo doméstico: Experiencias sobre regulación y sindicalización en Bolivia". En *Hacia un fortalecimiento de derechos laborales en el trabajo del hogar. Algunas experiencias de América Latina*, editado por Mary Rosaria Goldsmith Connelly, Rosario Baptista Canedo, Ariel Ferrari y María Celia Vence, 25-54. Montevideo: Friedrich Ebert Stiftung.

- Barrett, Michèle. (1980) 2014. *Women's Oppression Today: The Marxist/Feminist Encounter*. Londres: Verso.
- Bastos, Santiago. 2014. "Presentación: Servicio doméstico, etnicidad y racismo". En *Trabajadoras en la sombra. Dimensiones del servicio doméstico latinoamericano*, coordinado por Séverine Durin, María Eugenia de la O y Santiago Bastos, 347-53. México, DF: CIESAS (Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social) / EGAP (Escuela de Gobierno y Transformación Pública), Tecnológico de Monterrey.
- Beauvoir, Simone de. (1949) 2011. *The Second Sex*. Nueva York: Vintage Books.
- Beechey, Veronica. 1978. "Women and Production: A Critical Analysis of Some Sociological Theories of Women's Work". En *Feminism and Materialism: Women and Modes of Production*, editado por Annette Kuhn y AnnMarie Wolpe, 155-97. Londres: Routledge / Kegan Paul.
- Benavides Passos, José Luis. 2010. "La diversidad en la composición demográfica del recurso humano en América Latina". *Revista Finanzas y Política Económica* 2 (1): 53-66.
- Benería, Lourdes. 2003. *Gender, Development, and Globalization: Economics as If All People Mattered*. Nueva York: Routledge.
- 1979. "Reproduction, Production and the Sexual Division of Labor". *Cambridge Journal of Economics*, 3: 203-25.
- Benston, Margaret. 1969. "The Political Economy of Women's Liberation". *Monthly Review* 21 (4): 13-27.
- Bergot, Solène. 2017. "Caracterización y mapeo del servicio doméstico en Santiago de Chile. Una radiografía en 1895 a través del diario 'El Chileno'". *Historia*, 1: 11-41.
- Bernardino-Costa, Joaze. 2014. "Intersectionality and Female Domestic Workers' Unions in Brazil". *Women's Studies International Forum*, 46: 72-80.
- 2011. "Destabilizing the National Hegemonic Narrative: The Decolonized Thought of Brazil's Domestic Workers' Unions". *Latin American Perspectives* 38 (178): 33-45.
- Blackett, Adelle. 1998. *Making Domestic Work Visible: The Case for Specific Regulation*. Ginebra: International Labor Office.

- Blofield, Merike. 2012. *Care Work and Class: Domestic Workers' Struggle for Equal Rights in Latin America*. University Park: Penn State University Press.
- Blofield, Merike, y Merita Jokela. 2018. "Paid Domestic Work and the Struggles of Care Workers in Latin America". *Current Sociology* 66 (4): 531-46.
- Borgeaud-Garciandía, Natacha, y Bruno Lautier. 2014. "La personalización de la relación de dominación laboral: Las obreras de las maquilas y las empleadas domésticas en América Latina". *Revista Mexicana de Sociología* 76 (1): 89-113.
- Bourdieu, Pierre. (1984) 2007. *Distinction: A Social Critique of the Judgment of Taste*. Traducido por R. Nice. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- 1990. *The Logic of Practice*. Cambridge: Polity.
- 1977. *Outline of a Theory of Practice*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Brites, Jurema. 2014. "Domestic Service, Affection and Inequality: Elements of Subalternity". *Women's Studies International Forum*, 46: 63-71.
- 2013. "Trabajo doméstico en Brasil: Transformaciones y continuidades de la precariedad". *Trayectorias* 15 (36): 3-19.
- Brites, Jurema, Ania Tizziani y Débora Gorbán. 2013. "Trabajo doméstico remunerado: Espacios y desafíos de la visibilidad social". *Revista de Estudios Sociales*, 45: 226-28.
- Bruthiaux, Paul. 1994. *The Discourse of Classified Advertising: Exploring the Nature of Linguistic Simplicity*. Nueva York: Oxford University Press.
- Brydon-Miller, Mary. 1997. "Participatory Action Research: Psychology and Social Change". *Journal of Social Issues* 53 (4): 657-66.
- Cabezas Fernández, Marta. 2012. "19 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.
- Camus, Manuela, y María Eugenia de la O. 2014. "El encanto de la colonialidad tapatía: notas sobre la cultura de la servidumbre". En *Trabajadoras en la sombra. Dimensiones del servicio doméstico latinoamericano*, coordinado por Séverine Durin, María Eugenia de la O y Santiago Bastos, 145-69. México, DF: CIESAS / EGAP, Tecnológico de Monterrey.

- Canevaro, Santiago. 2014. "Afectos, saberes y proximidades en la gestión del cuidado de niños: Empleadas y empleadoras del servicio doméstico de Buenos Aires, Argentina". En *Trabajadoras en la sombra. Dimensiones del servicio doméstico latinoamericano*, coordinado por Séverine Durin, María Eugenia de la O y Santiago Bastos, 173-99. México, DF: CIESAS / EGAP, Tecnológico de Monterrey.
- 2008. "Empleadoras del servicio doméstico en Buenos Aires: Orden, afecto, y umbrales de 'modernidad'". IX Congreso Argentino de Antropología Social. Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales. Universidad Nacional de Misiones, Posadas.
- Carrasco Bengoa, Cristina. 1991. *El trabajo doméstico. Un análisis económico*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Carrasquer Oto, Pilar. 2013. "El redescubrimiento del trabajo de los cuidados. Algunas reflexiones desde la sociología". *Cuadernos de Relaciones Laborales* 31 (1): 91-113.
- Carrasquer, Pilar, Teresa Torns, Elisabet Tejero y Alfonso Romero. 1998. "El trabajo reproductivo". *Papers. Revista de Sociología*, 55: 95-114.
- Casanova, Erynn Masi. 2018. "Beauty Ideology in Latin America". *Dobras*, 11 (23): 12-21.
- 2015a. *Buttoned Up: Clothing, Conformity, and White-Collar Masculinity*. Ithaca, Nueva York: ILR / Cornell University Press.
- 2015b. "'Como cualquier otro trabajo': Organizando a las trabajadoras remuneradas del hogar en Ecuador". *Revista Economía* 67 (106): 37-52.
- 2013. "Embodied Inequality: The Experience of Domestic Work in Urban Ecuador". *Gender & Society* 4 (27): 561-85.
- 2011a. *Making Up the Difference: Women, Beauty, and Direct Selling in Ecuador*. Austin: University of Texas Press.
- 2011b. "Multiplying Themselves: Women Cosmetics Sellers in Ecuador". *Feminist Economics* 17 (2): 1-29.
- 2004. "No Ugly Women: Concepts of Race and Beauty among Adolescent Women in Ecuador". *Gender & Society*, 18: 287-308.
- Casanova, Erynn Masi, Leila Rodríguez y Rocío Bueno Roldán. 2018. "Informed but Insecure: Employment Conditions and Social Protection among Paid Domestic Workers in Guayaquil". *Latin American Perspectives* 45 (1): 163-74.

- Castillo, Juan José. 2000. “La sociología del trabajo hoy: La genealogía de un paradigma”. En *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*, coordinado por Enrique de la Garza Toledo, 39-64. México, DF: El Colegio de México / Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales / Universidad Autónoma Metropolitana / Fondo de Cultura Económica.
- Ceballos López, María Elí. 2014. “‘El trabajo de hombre’ en lo doméstico: La inclusión del género masculino en el servicio doméstico”. En *Trabajadoras en la sombra. Dimensiones del servicio doméstico latinoamericano*, coordinado por Séverine Durin, María Eugenia de la O y Santiago Bastos, 319-40. México, DF: CIESAS / EGAP, Tecnológico de Monterrey.
- Chaney, Elsa M., y Mary Garcia Castro, eds. 1991. *Muchachas No More: Household Workers in Latin America and the Caribbean*. Filadelfia: Temple University Press.
- Chang, Grace. 2016. *Disposable Domestic: Immigrant Workers in the Global Economy*. 2ª. ed. San Francisco: Haymarket Books.
- Chatterjee, Anindita, y Anne Schluger. 2020. “Maid to Maiden: The False Promise of English for the Daughters of Domestic Workers in Postcolonial Kolkata”. *International Journal of the Sociology of Language*, 262: 67-96.
- Chen, Martha, y Françoise Carré. 2020. *The Informal Economy Revisited: Examining the Past, Envisioning the Future*. Londres: Routledge.
- Connell, Raewyn. 2007. *Southern Theory: The Global Dynamics of Knowledge in Social Science*. Nueva York: Polity.
- Connolly, Priscilla. 1985. “The Politics of the Informal Sector: A Critique”. En *Beyond Employment: Household, Gender and Subsistence*, editado por Nanneke Redclift y Enzo Mingione, 55-91. Oxford: Basil Blackwell.
- Cornwall, Andrea, Creuza Maria Oliveira y Terezinha Gonçalves. 2013. “‘If You Don’t See a Light in the Darkness, You Must Light a Fire’: Brazilian Domestic Workers’ Struggle for Rights”. En *Organizing Women Workers in the Informal Economy: Beyond the Weapons of the Weak*, editado por Naila Kabeer, Ratna Sudarshan y Kristy Milward, 149-80. Londres: Zed Books.

- Cortés, Fernando. 2000. “La metamorfosis de los marginales: La polémica sobre el sector informal en América Latina”. En *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*, coordinado por Enrique de la Garza Toledo, 592-618. México, DF: El Colegio de México / Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales / Universidad Autónoma Metropolitana / Fondo de Cultura Económica.
- Coser, Lewis A. 1973. “Servants: The Obsolescence of an Occupational Role”. *Social Forces* 52 (1): 31-40.
- Cumes, Aura. 2014. “La casa como espacio de ‘civilización’”. En *Trabajadoras en la sombra. Dimensiones del servicio doméstico latinoamericano*, coordinado por Séverine Durin, María Eugenia de la O y Santiago Bastos, 371-97. México, DF: CIESAS / EGAP, Tecnológico de Monterrey.
- Cutuli, Romina Denisse. 2018. “Representatividad y desigualdades interseccionales. Un análisis del debate legislativo del Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, Argentina, 2013”. *Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo* 2 (4): 1-27. Acceso el 7 de febrero de 2019. <http://www.ceil-conicet.gov.ar/ojs/index.php/lat/article/view/411/308>
- Dalla Costa, Mariarosa, y Selma James. 1975. *The Power of Women and the Subversion of the Community*. Bristol, Reino Unido: Falling Wall.
- Davis, Angela Y. 1981. *Women, Race, and Class*. Nueva York: Vintage Books.
- Davolos, Patricia. 2012. “Nuevas tendencias en el mundo del trabajo: Las huellas de más de una década de reformas estructurales”. En *El mundo del trabajo en América Latina*, editado por María Julia Soul, Julia Polessa Maçaira, Anahí Durand Guevara, Anabel Rieiro, Catalina Alejandra Chamorro Ríos, Gustavo Antonio das Neves Bezerra, Verónica Barrera y Cristian Pérez Muñoz, 11-37. Buenos Aires: Ediciones Ciccus / CLACSO.
- De Barbieri, M. Teresita. 1978. “Notas para el estudio del trabajo de las mujeres: El problema del trabajo doméstico”. *Demografía y Economía* 12 (1): 129-37.
- Defensoría del Pueblo [Lima, Perú]. 2013. “Las trabajadoras del hogar en el Perú: Supervisión a los sectores encargados de la promoción y la defensa de sus derechos”. Serie Informes de Adjuntía, n.º 007-2013-DP/ADM. Defensoría del Pueblo.

- De la Garza Toledo, Enrique, coord. 2000. *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*. México, DF: El Colegio de México / Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales / Universidad Autónoma Metropolitana / Fondo de Cultura Económica.
- De la Garza Toledo, Enrique, y Juan Manuel Hernández. 2000. “Fin del trabajo o trabajo sin fin”. En *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*, coordinado por Enrique de la Garza Toledo, 755-74. México, DF: El Colegio de México / Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales / Universidad Autónoma Metropolitana / Fondo de Cultura Económica.
- De la Torre, Carlos, y Steve Striffler, eds. 2008. *The Ecuador Reader: History, Culture, Politics*. Durham, Carolina del Norte: Duke University Press.
- Delphy, Christine. 1980. “The Main Enemy”. *Feminist Issues*, 1: 23-40.
- De Oliveira, Orlandina, y Marina Ariza. 2000. “Trabajo femenino en América Latina. Un recuento de los principales enfoques analíticos”. En *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*, coordinado por Enrique de la Garza Toledo, 644-63. México, DF: El Colegio de México / Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales / Universidad Autónoma Metropolitana / Fondo de Cultura Económica.
- De Oliveira, Orlandina, y Bryan Roberts. 1993. “La informalidad urbana en años de expansión, crisis y reestructuración económica”. *Estudios Sociológicos* 11 (31): 33-58.
- De Soto, Hernando. 1987. *El otro sendero. La revolución informal*. Bogotá: La Oveja Negra.
- DeVault, Marjorie L. 1994. *Feeding the Family: The Social Organization of Caring as Gendered Work*. Chicago: University of Chicago Press.
- Dunstan, Inés, y Rebekah Pite. 2018. “Mistress vs. Maid: Race, Class, Nation, and Boundaries between Women in Argentine Fiction since the Mid-nineteenth Century”. *Gender & History* 30 (2): 401-22.
- Durin, Séverine. 2017. *Yo trabajo en casa. Trabajo del hogar de planta, género, y etnicidad en Monterrey*. Ciudad de México: CIESAS / Publicaciones de la Casa Chata.
- 2014. “Etnización y estratificación étnica del servicio doméstico en el área metropolitana de Monterrey”. En *Trabajadoras en la sombra. Dimensiones del servicio doméstico latinoamericano*, coordinado por Séverine Durin, María Eugenia de la O y Santiago Bastos, 399-423. México, DF: CIESAS / EGAP, Tecnológico de Monterrey.

- Durin, Séverine, y Natalia Vázquez. 2013. "Heroínas-Sirvientas: Análisis de las representaciones de trabajadoras domésticas en telenovelas mexicanas". *Trayectorias* 15 (36): 20-44.
- Edmonds, Alexander. 2010. *Pretty Modern: Beauty, Sex, and Plastic Surgery in Brazil*. Durham, NC: Duke University Press.
- Ehrenreich, Barbara, y Arlie Russell Hochschild, eds. 2002. *Global Woman: Nannies, Maids, and Sex Workers in the New Economy*. Nueva York: Metropolitan Books.
- Engels, Friedrich. (1884) 1978. "The Origin of the Family, Private Property, and the State". En *The Marx-Engels Reader*, 2.^a ed., editado por Robert C. Tucker. Nueva York: W. W. Norton.
- England, Paula. 2005. "Emerging Theories of Care Work". *Annual Review of Sociology*, 31: 381-99.
- Escobar, Arturo, y Sonia E. Álvarez. 1992. *The Making of Social Movements in Latin America: Identity, Strategy, and Democracy*. Boulder, CO: Westview.
- Espinoza, Giannella. 2018. "Ecuador 2.0 en Cifras". *Expreso*, 25 de enero. Acceso el 31 de julio de 2018. <https://bit.ly/3NrPuxR>
- Esquivel, Valeria. 2011. *La economía del cuidado en América Latina: Poniendo a los cuidados en el centro de la agenda*. Panamá: PNUD / Naciones Unidas.
- Expreso*. 2005. "El IESS solo registra 4037 afiliados del servicio doméstico", 27 de febrero.
- Fanon, Frantz. 1967. *Black Skin, White Masks*. Nueva York: Grove.
- Feliu, Verónica. 2014. "Chilean Domestic Labor: A Feminist Silence". En *Translocalities/Translocalidades: Feminist Politics of Translation in the Latin/a Americas*, editado por Sonia E. Álvarez, Claudia de Lima Costa, Verónica Feliu, Rebecca J. Hester, Norma Klahn, y Millie Thayer, 240-57. Durham, Carolina del Norte: Duke University Press.
- Ferguson, Susan. 2008. "Canadian Contributions to Social Reproduction Feminism, Race, and Embodied Labor". *Race, Gender, and Class* 15 (1-2): 42-57.
- Ferrari, Ariel, y María Celia Vence. 2010. "Avances del sector doméstico uruguayo". En *Hacia un fortalecimiento de derechos laborales en el trabajo del hogar: Algunas experiencias de América Latina*, editado por Mary Rosaria Goldsmith Connolly, Rosario Baptista Canedo, Ariel Ferrari y María Celia Vence, 55-91. Montevideo: Friedrich Ebert Stiftung.

- 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.
- FORLAC (Programme for the Promotion of Formalization in Latin America and the Caribbean). *Transition to formality. A regional knowledge sharing forum for Latin American and Caribbean countries*. Acceso el 13 de agosto de 2018. <http://lawsdocbox.com/Immigration/80307723-Transition-to-formality.html>
- Fraga, Alexandre Barbosa. 2010. "De empregada a diarista: As novas configurações do trabalho doméstico remunerado". Tesis de maestría, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Insituto de Filosofia e Ciências Sociais.
- Francisco-Menchavez, Valerie. 2018. *The Labor of Care: Filipina Migrants and Transnational Migrants in the Digital Age*. Urbana-Champaign: University of Illinois Press.
- Freeman, Carla. 2000. *High Tech and High Heels in the Global Economy: Women, Work, and Pink-Collar Identities in the Caribbean*. Durham, Carolina del Norte: Duke University Press.
- French-Fuller, Katharine. 2006. "Gendered Invisibility, Respectable Cleanliness: The Impact of the Washing Machine on Daily Living in Post-1950 Santiago, Chile". *Journal of Women's History* 18 (4): 79-100.
- Gachet, Iván, Diego F. Grijalva, Paúl Ponce y Damián Rodríguez. 2017. "The Rise of the Middle Class in Ecuador during the Oil Boom". *Cuadernos de Economía* 36 (72): 327-52.
- Gammage, Sarah. 2012. "Identidades y mercados laborales. La economía del cuidado y el papel del Estado". En *¿Qué es el trabajo hoy? Cambios y continuidades en una sociedad global*, editado por Ana Cárdenas, Felipe Link y Joel Stillerman, 175-90. Santiago: Catalonia.
- García, Oihane, Josefina Roco y Angie Larenas. 2015. "De la atomización a la colectivización: Una experiencia de intervención colaborativa en el sector doméstico". *Aposta. Revista de Ciencias Sociales*, 64: 1-22.
- García Castro, Mary. 1993. "The Alchemy between Social Categories in the Production of Political Subjects: Class, Gender, Race, and Generation in the Case of Domestic Workers' Union Leaders in Salvador-Bahia, Brazil". *European Journal of Development Research* 5 (2): 1-22.

- García López, Ana Camila. 2012. “Trabajo a cambio de pertenencia, empleadas domésticas en Bogotá, 1950-1980”. *Revista Grafía*, 9: 159-74.
- García Sainz, Cristina, M. Lourdes Santos Pérez y Nelcy Y. Valencia Olivero. 2014. “La construcción social del mercado laboral doméstico en España a comienzos del siglo XXI”. *Cuaderno de Relaciones Laborales* 32 (1): 101-31.
- Gatens, Moira. 1996. *Imaginary Bodies: Ethics, Power, and Corporeality*. Londres: Routledge.
- Gaussens, Pierre. 2016. “¿El fin del trabajo o el trabajo como fin? Proceso constituyente y reformas laborales en el Ecuador de la ‘Revolución Ciudadana’”. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 23: 31-55.
- Gill, Lesley. 1990. “Painted Faces: Conflict and Ambiguity in Domestic Servant-Employer Relations in La Paz, 1930-1988”. *Latin American Research Review*, 25: 119-36.
- 1994. *Precarious Dependencies: Gender, Class, and Domestic Service in Bolivia*. Nueva York: Columbia University Press.
- Giménez, Martha E. 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*, editado por Jane L. Collins y Martha E. Giménez, 25-46. Albany: SUNY Press.
- Gimeno, Beatriz. 2010. “El debate sobre el trabajo doméstico”. *Trasversales* 20. Acceso el 8 de junio de 2017.
www.trasversales.net/t20beatd.htm
- Gimlin, Debra. 2007. “What Is ‘Body Work’? A Review of the Literature”. *Sociology Compass*, 1: 353-70.
- Go, Julian. 2016. “Globalizing Sociology, Turning South: Perspectival Realism and the Southern Standpoint”. *Sociologica*, 2: 1-42. DOI:10.2383/85279
- Goffman, Erving. 1959. *The Presentation of Self in Everyday Life*. Garden City, Nueva York: Doubleday.
- 1963. *Stigma: Notes on the Management of Spoiled Identity*. Nueva York: Simon & Schuster.

- Goldsmith, Mary R. 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 Aceves, Carmen Ramos Escandón y Susie Porter, 217-46. México, DF: CIESAS.
- 2007. "Disputando fronteras: La movilización de las trabajadoras del hogar en América Latina". *Amérique Latine: Histoire & Mémoire. Les Cahiers ALHIM*, 27.
<https://journals.openedition.org/alhim/2202#text>
- 2013. "Los espacios internacionales de la participación política de las trabajadoras remuneradas del hogar". *Revista de Estudios Sociales*, 45: 233-46.
- 2017. "Domestic Workers in Uruguay: Collective Bargaining Agreement and Legal Protection". En *Informal Workers and Collective Action: A Global Perspective*, editado por Adrienne E. Eaton, Susan J. Schurman y Martha A. Chen, 96-119. Ithaca, Nueva York: ILR / Cornell University Press.
- Goldstein, Donna M. 2003. *Laughter Out of Place: Race, Class, Violence, and Sexuality in a Rio Shantytown*. Berkeley: University of California Press.
- Gonçalves, Terezinha. 2010. "Crossroads of Empowerment: The Organisation of Women Domestic Workers in Brazil". *IDS Bulletin* 41 (2): 62-69.
- 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: 67-78.
- 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.
- 2018. *¿Cada una en su lugar? Trabajo, género, y clase en el servicio doméstico*. Buenos Aires: Editorial Biblos.
- Gregson, Nicky, y Michelle Lowe. 1994. *Servicing the Middle Classes: Class, Gender, and Waged Domestic Labour in Contemporary Britain*. Londres: Routledge.

- Grosz, Elizabeth. 1994. *Volatile Bodies: Toward a Corporeal Feminism*. Bloomington: Indiana University Press.
- Gutiérrez-Rodríguez, Encarnación. 2014. "Domestic Work-Affective Labor: On Feminization and the Coloniality of Labor". *Women's Studies International Forum*, 46: 45-53.
- Hall, Alex, Jenny Hockey, y Victoria Robinson. 2007. "Occupational Cultures and the Embodiment of Masculinity: Hairdressing, Estate Agency, and Firefighting". *Gender, Work, and Organization*, 14: 534-51.
- Hartmann, Heidi I. 1979. "The Unhappy Marriage of Marxism and Feminism: Towards a More Progressive Union". *Capital and Class* 3 (2): 1-33.
- Hatton, Erin. 2011. *The Temp Economy: From Kelly Girls to Permatemps in Postwar America*. Filadelfia: Temple University Press.
- Haydocy, Kelci E., Marcel Yotebieng y Alison Norris. 2015. "Restavèk Children in Context: Wellbeing Compared to Other Haitian Children". *Child Abuse and Neglect*, 50: 42-48.
- Hochschild, Arlie R. 1983. *The Managed Heart: The Commercialization of Human Feeling*. Berkeley: University of California Press.
- Hondagneu-Sotelo, Pierette. 1994. "Regulating the Unregulated? Domestic Workers' Social Networks". *Social Problems* 41 (1): 50-64.
- 2007. *Doméstica: Immigrant Workers Cleaning and Caring in the Shadows of Influence*. Berkeley: University of California Press.
- Hondagneu-Sotelo, Pierette, y Ernestine Ávila. 1997. "'I'm Here, but I'm There': The Meanings of Latina Transnational Motherhood". *Gender & Society* 11 (5): 548-71.
- La Hora. 2018. "Ecuador acoge más refugiados que toda América Latina", 20 de junio. Acceso el 31 de julio de 2018. <https://www.lahora.com.ec/quito/noticia/1102165248/ecuador-acoge-mas-refugiados-que-toda-america-latina>
- Hordge-Freeman, Elizabeth, y Jaira J. Harrington. 2015. "Ties that Bind: Localizing the Occupational Motivations that Drive Non-union Affiliated Domestic Workers in Salvador, Brazil". En *Towards a Global History of Domestic and Caregiving Workers*, editado por Dirk Hoerder, Elise van Nederveen Meerkerk y Silke Neunsinger, 137-57. Leiden: Brill.

- Humez, Alexander, Nicholas Humez y Rob Flynn. 2010. *Short Cuts: A Guide to Oaths, Ring Tones, Ransom Notes, Famous Last Words, and Other Forms of Minimalist Communication*. Nueva York: Oxford University Press.
- Hutchison, Elizabeth Quay. 2011. "Shifting Solidarities: The Politics of Household Workers in Chile, 1967-1988". *Hispanic American Historical Review* 91 (1): 129-62.
- 2015. "The Problem of Domestic Service in Chile, 1924-1952". En *Towards a Global History of Domestic and Caregiving Workers*, editado por Dirk Hoerder, Elise van Nederveen Meerkerk y Silke Neunsinger, 512-29. Leiden: Brill.
- IESS (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social). 2014. "Asegurados del IESS ya superan los 8.4 millones de personas", 29 de abril. <https://bit.ly/3q4Ks1G>
- INEC (Instituto Nacional de Estadística y Censos, Ecuador). 2012. *E-Análisis: La Mujer como Jefa de Hogar*. Quito: INEC.
- 2014. "La mujer ecuatoriana en números", 7 de marzo. Acceso el 22 de febrero de 2017. www.ecuadorencifras.gob.ec/la-mujer-ecuatoriana-en-numeros/
- 2016. Compendio estadístico 2016. Acceso el 25 de enero de 2019. <http://www.ecuadorencifras.gob.ec/compendio-estadistico-2016/>
- Inglis, Patrick. 2017. "The 'Caddie Question': Why the Golf Caddies of Bangalore Reject Formal Employment". *Journal of Contemporary Ethnography* 47 (5): 579-608.
- Jaramillo, Verónica. 2014. "En los papeles: de servidoras domésticas a trabajadoras. El caso argentino". *Estudios de Derecho* 71 (158): 197-217.
- Jiang, Zhe, y Marek Korczynski. 2016. "When the 'Unorganizable' Organize: The Collective Mobilization of Migrant Domestic Workers in London". *Human Relations* 69 (3): 813-38.
- Joseph, Nathan. 1986. *Uniforms and Nonuniforms: Communication through Clothing*. Nueva York: Greenwood.
- Kabeer, Naila, Ratna Sudarshan y Kristy Milward, eds. 2013. *Organizing Women Workers in the Informal Economy: Beyond the Weapons of the Weak*. Londres: Zed Books.
- Kalleberg, Arne L. 2009. "Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition". *American Sociological Review* 74 (1): 1-22.

- Kalleberg, Arne L. 2011. *Good Jobs, Bad Jobs: The Rise of Polarized and Precarious Employment Systems in the United States, 1970s-2000s*. Nueva York: Russell Sage Foundation / American Sociological Association Rose Series in Sociology.
- Kang, Miliann. 2010. *The Managed Hand: Race, Gender, and the Body in Beauty Service Work*. Berkeley: University of California Press.
- Kessler, Sarah. 2018. *Gigged: The End of the Job and the Future of Work*. Nueva York: St. Martin's.
- King, Alison Jill. 2007. *Domestic Service in Post-Apartheid South Africa: Deference and Disdain*. Burlington, Vermont: Ashgate.
- Kofman, Eleonore. 2012. "Rethinking Care through Social Reproduction: Articulating Circuits of Migration". *Social Politics: International Studies in Gender, State, and Society* 19 (1): 142-62.
- Lan, Pei-Chia. 2006. *Global Cinderellas: Migrant Domestic Workers and Newly Rich Employers in Taiwan*. Durham, Carolina del Norte: Duke University Press.
- Lautier, Bruno. 2003. "Las empleadas domésticas latinoamericanas y la sociología del trabajo: Algunas observaciones acerca del caso brasileño". *Revista Mexicana de Sociología* 65 (4): 789-814.
- Lehdonvirta, Vili. 2018. "Flexibility in the Gig Economy: Managing Time on Three Online Piecework Platforms". *New Technology, Work, and Employment* 33 (1): 13-29.
- León, Magdalena. 2013. "Proyecto de investigación-acción: Trabajo doméstico y servicio doméstico en Colombia". *Revista de Estudios Sociales*, 45: 198-211.
- Leuzzi, Romina. 2014. *La retórica de la domesticidad: Política feminista, derecho, y empleo doméstico en la Argentina*. Buenos Aires: CONICET.
- Lind, Amy. 2005. *Gendered Paradoxes: Women's Movements, State Restructuring, and Global Development in Ecuador*. University Park: Penn State University Press.
- Lobato, Mirta Zaida. 1997. "Women Workers in the 'Cathedral of Corned Beef': Structure and Subjectivity in the Argentine Meatpacking Industry". En *The Gendered Worlds of Latin American Women Workers: From Household and Factory to the Union Hall and Ballot Box*, editado por John D. French y Daniel James, 53-71. Durham, Carolina del Norte: Duke University Press.

- Lofland, John, David Snow, Leon Anderson y Lyn H. Lofland. 2006. *Analyzing Social Settings: A Guide to Qualitative Observation and Analysis*. Belmont, California: Cengage.
- Lupton, Deborah. 1994. "Food, Memory, and Meaning: The Symbolic and Social Nature of Food Events". *Sociological Review*, 42: 664-85.
- Magliano, María José, María Victoria Perissinotti y Denise Zenklusen. 2017. "Las luchas de la migración en contextos laborales: La experiencia de sindicalización de una trabajadora doméstica peruana en Córdoba, Argentina". *Trabajo y Sociedad*, 28: 309-26.
- Maich, Katherine. 2014a. "Geographies of Racism and Inequality: Peruvian Household Workers Navigate Spaces of Servitude". En *Critical Cities: Ideas, Knowledge, and Agitation from Emerging Urbanists*, vol. 4, editado por Deepa Naik y Trenton Oldfield, 104-23. Londres: Myrdle Court.
- 2014b. "Marginalized Struggles for Legal Reform: Cross-Country Consequences of Domestic Worker Organizing". *Social Development Issues* 36 (3): 73-91.
- Marx, Karl. (1844) 1978. "Economic and Philosophic Manuscripts of 1844". En *The Marx-Engels Reader*. 2.^a ed., editado por Robert C. Tucker, 66-125. Nueva York: W. W. Norton.
- (1867) 1990. *Capital*, vol. 1. Traducido por Ben Fowkes. Nueva York: Penguin Classics.
- McDowell, Linda. 1997. *Capital Culture: Gender at Work in the City*. Oxford: Blackwell.
- McTaggart, Robin. 1998. "Is Validity Really an Issue for Participatory Action Research?". *Studies in Culture, Organizations, and Societies* 4 (2): 211-37.
- 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 the Weapons of the Weak*, editado por Naila Kabeer, Ratna Sudarshan y Kristy Milward, 181-204. Londres: Zed Books.
- Miles, Ann. 1998. "Women's Bodies, Women's Selves: Illness Narratives and the 'Andean' Body". *Body & Society*, 4: 1-19.
- 2013. *Living with Lupus: Women and Chronic Illness in Ecuador*. Austin: University of Texas Press.

- Milkman, Ruth, Ellen Reese y Benita Roth. 1998. "The Macrosociology of Paid Domestic Labor". *Work and Occupations* 25 (4): 483-510.
- Molyneux, Maxine. 1979. "Beyond the Domestic Labour Debate". *New Left Review*, 116: 3-27.
- Moreno Zúñiga, Rebeca. 2013. "Las empleadoras del Área Metropolitana de Monterrey: Interacciones sociales y acuerdos de contratación del servicio doméstico a tiempo parcial". *Trayectorias* 15 (37): 90-111.
- Mose Brown, Tamara. 2012. "Who's the Boss? The Political Economy of Unpaid Care Work and Food Sharing in Brooklyn, USA". *Feminist Economics* 18 (3): 1-24.
- 2011. *Raising Brooklyn: Nannies, Childcare, and Caribbeans Creating Community*. Nueva York: NYU Press.
- Myrdal, Gunnar. 1957. *Rich Lands and Poor Lands: The Road to World Prosperity*. Nueva York: Harper.
- Nencel, Lorraine. 2008. "‘Que viva la minifalda’: Secretaries, Miniskirts and Daily Practices of Sexuality in the Public Sector in Lima". *Gender, Work, and Organization*, 17: 69-90.
- OIT (Organización Internacional del Trabajo). 2010. Decent Work for Domestic Workers. Ginebra: OIT.
- 2013. *Domestic Workers across the World: Global and Regional Statistics and the Extent of Legal Protection*. Ginebra: OIT.
- 2014a. *Trends in Informal Employment in Ecuador: 2009-2012*. Santiago de Chile: Oficina Regional de la FAO para América Latina y el Caribe.
- 2014b. *Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Picture*. Ginebra: OIT.
- 2016a. *Formalizing Domestic Work*. Ginebra: OIT.
- 2016b. *Non-standard Employment around the World: Understanding Challenges, Shaping Prospects*. Ginebra: OIT.
- 2018a. "Advancing Domestic Workers' Rights through Cooperatives in Trinidad and Tobago: An ILO, NUDE, and SWCC Initiative". Acceso el 1 de agosto de 2018. http://www.ilo.org/global/topics/cooperatives/publications/WCMS_626009/lang-en/index.htm
- 2018b. *Panorama Laboral Temático: Presente y futuro de la protección social en América Latina y el Caribe*. Perú: OIT.

- OPS (Organización Panamericana de la Salud). 2011. Población Económicamente Activa, 2001. Acceso el 1 de marzo de 2017. http://www.paho.org/ecu/index.php?option=com_docman&view=document&layout=default&alias=267-poblacion-economicamente-activa-2001&category_slug=sala-de-situacion-ecu&Itemid=599
- Orozco, Mónica. 2014. “El IESS aumenta el aporte del afiliado”. *El Comercio*, 28 de enero <http://www.elcomercio.com/actualidad/negocios/iess-aumenta-aporte-del-afiliado.html#.WMko9hsyWRc>. email. Acceso el 24 de marzo de 2017
- Parreñas, Rhacel Salazar. 2001. *Servants of Globalization: Women, Migration, and Domestic Work*. Stanford, California: Stanford University Press.
- Paspuel, Washington. 2014. “El 44% de las trabajadoras domésticas de Guayaquil no están afiliadas, según una encuesta”. *El Comercio*, 28 noviembre. Acceso el 29 de septiembre de 2017. www.elcomercio.com/actualidad/trabajadoras-domesticas-guayaquil-afiliacion-iess.html
- Pereyra, Francisca. 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.
- 2015. “El servicio doméstico y sus derechos en Argentina: Un abordaje exploratorio desde la perspectiva de empleadas y empleadoras”. *Nueva Sociedad*, 256: 89-102.
- 2017. *Trabajadoras domésticas y protección social en Argentina: Avances y desafíos pendientes*. Buenos Aires: Organización Internacional del Trabajo.
- Pereyra, Francisca, y Lorena Poblete. 2015. “¿Qué derechos? ¿Qué obligaciones? La construcción discursiva de la noción de empleadas y empleadores en el debate de la Ley del Personal de Casas Particulares (2010-2013)”. *Cuadernos del IDES*, 30: 73-102.
- Pereyra, Francisca, y Ania Tizziani. 2014. “Experiencias y condiciones de trabajo diferenciadas en el servicio doméstico: Hacia una caracterización de la segmentación laboral del sector en la ciudad de Buenos Aires”. *Trabajo y Sociedad*, 23: 5-25.
- Pérez, Inés. 2015. “Un ‘régimen especial’ para el servicio doméstico. Tensiones entre lo laboral y lo familiar en la regulación del servicio doméstico en la Argentina, 1926-1956”. *Cuadernos del IDES*, 30: 44-67.

- Pérez, Inés. 2016. "Hurto, Consumo, y Género en el Servicio Doméstico (Mar del Plata, 1950-1980)". *Anuario IEHS* 31 (2): 57-78.
- Pérez, Inés, y Santiago Canevaro. 2016. "Entre lo público y lo privado: empleadores y trabajadoras domésticas frente al Tribunal del Trabajo Doméstico de la ciudad de Buenos Aires". *Política y Sociedad* 53 (1). https://doi.org/10.5209/rev_POSO.2016.v53.n1.45274
- Pérez, Inés, y Elizabeth Hutchison. 2017. "Domestic Service and Labor Laws in Chile and Argentina, 1931-1956". *Oxford Research Encyclopedia of Latin American History*. Nueva York: Oxford University Press.
- Pérez, Leda M., y Pedro M. Llanos. 2017. "Vulnerable Women in a Thriving Country: An Analysis of Twenty-First-Century Domestic Workers in Peru and Recommendations for Future Research". *Latin American Research Review* 52 (4): 552-70.
- Picchio, Antonella. 1992. *Social Reproduction: The Political Economy of the Labour Market*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Pite, Rebekah. 2013. "¿Así en la tele como en la casa? Patronas y empleadas en la década del sesenta en Argentina". *Revista de Estudios Sociales*, 45: 212-24.
- Poblete, Lorena. 2015. "New Rights, Old Protections: The New Regulation for Domestic Workers in Argentina". McGill Labor Law and Development Research Laboratory, Working Paper Series No. 5.
- 2016. "Empleo y protecciones sociales, ¿dos caras de la misma moneda? Reflexiones en torno a la regulación del servicio doméstico en Argentina". *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 22: 153-80.
- Polanyi, Karl. (1944) 2001. *The Great Transformation*. Boston: Beacon.
- Prassl, Jeremias. 2018. *Humans as a Service: The Promise and Perils of Work in the Gig Economy*. Oxford: Oxford University Press.
- Quijano, Aníbal. 2000. "Colonialidad del poder y clasificación social". *Journal of World-Systems Research* 11 (2): 342-86.
- Radcliffe, Sarah. 1999. "Race and Domestic Service: Migration and Identity in Ecuador". En *Gender, Migration, and Domestic Service*, editado por Janet H. M. Momsen, 81-94. Nueva York: Routledge.
- Rahier, Jean Muteba. 1998. "Blackness, the 'Racial'/Spatial Order, Migrations, and Miss Ecuador 1995-1995". *American Anthropologist*, 100: 421-30.

- Randall, Rachel. 2018. “‘It Is Very Difficult to Like and to Love, but Not to Be Respected or Valued’: Maids and Nannies in Contemporary Brazilian Documentary”. *Journal of Romance Studies* 18 (2): 275-300.
- Ray, Raka, y Seemin Qayum. 2009. *Cultures of Servitude: Modernity, Domesticity, and Class in India*. Stanford, California: Stanford University Press.
- Razavi, Shahra, y Silke Staab. 2010. “Underpaid and Overworked: A Cross-National Perspective on Care Workers”. *International Labour Review* 149 (4): 407-22.
- Redclift, Nanette. 1985. “The Contested Domain: Gender, Accumulation and the Labor Process”. En *Beyond Employment: Household, Gender and Subsistence*, editado por Nanette Redclift y Enzo Mingione, 92-125. Oxford: Basil Blackwell.
- Revista Líderes. 2015. “La informalidad laboral, una condición arraigada en Ecuador”, 26 de julio de 2015. Acceso el 5 de febrero de 2019. <https://www.revistalideres.ec/lideres/informalidad-laboral-condicion-ecuador.html>
- Reyes Salazar, Natacha, y Gloria Camacho Zambrano. 2001. *Violencia contra las mujeres y los niños: Situación del Ecuador (1995–1999)*. Quito: CONAMU.
- Ribeiro Corossacz, Valeria. 2014. “Abusos sexuais no emprego doméstico no Rio de Janeiro: A imbricação das relações de classe, gênero, e ‘raça’”. *Temporalis* 14 (28): 299-324.
- Roberts, Elizabeth F. S. 2012. *God’s Laboratory: Assisted Reproduction in the Andes*. Berkeley: University of California Press.
- Rojas-García, Georgina, y Mónica Patricia Toledo-González. 2018. “Paid Domestic Work: Gender and the Informal Economy in Mexico”. *Latin American Perspectives* 45 (1): 146-62.
- Rollins, Judith. 1985. *Between Women: Domesticity and Their Employers*. Philadelphia: Temple University Press.
- Romero, Mary. 1992. *Maid in the U.S.A.* Nueva York: Routledge.
- Romo, María Paula. 2013. “Revisión del marco jurídico sobre trabajo infantil doméstico en el Ecuador”. Reporte sin publicar de parte de la ATRH a la OIT Ecuador.
- Roncador, Sônia. 2014. *Domestic Servants in Literature and Testimony in Brazil, 1889-1999*. Nueva York: Palgrave Macmillan.

- Rosenbaum, Susanna. 2017. *Domestic Economies: Women, Work, and the American Dream in Los Angeles*. Durham, Carolina del Norte: Duke University Press.
- Rossi, María Julia. 2020. *Ficciones de emancipación: Los sirvientes literarios de Silvina Ocampo, Elena Garro y Clarice Lispector*. Buenos Aires: Ficalbook.
- Saffioti, Heleieth Iara Bongiovani. 1978. *Emprego doméstico e capitalismo*. Petrópolis: Editora Vozes.
- Saldaña-Tejeda, Abril. 2012. “‘Why Should I Not Take an Apple or a Fruit If I Wash Their Underwear?’ Food, Social Classification, and Paid Domestic Work in Mexico”. *Journal of Intercultural Studies* 33 (2): 121-37.
- 2013. “Racismo, proximidad y mestizaje: El caso de las mujeres en el servicio doméstico en México”. *Trayectorias* 15 (37): 73-89.
- 2015. “Un/Identifying Reflexive Subjects: The Case of Women in Paid Domestic Work in Mexico”. *Current Sociology* 63 (7): 943-60.
- Salzinger, Leslie. 2003. *Genders in Production: Making Workers in Mexico’s Global Factories*. Berkeley: University of California Press.
- Sánchez, Francisco, y Simón Pachano, eds. 2020. *Assessing the Left Turn in Ecuador*. Nueva York: Palgrave Macmillan.
- Sarti, Raffaella. 2014. “Historians, Social Scientists, Servants, and Domestic Workers: Fifty Years of Research on Domestic and Care Work”. *IRSH*, 59: 279-314.
- Sassen, Saskia. 2001. *The Global City*. Princeton, Nueva Jersey: Princeton University Press.
- Schurman, Susan J., Adrienne E. Eaton y Martha A. Chen. 2017. “Expanding the Boundaries of Labor Organizing and Collective Bargaining”. En *Informal Workers and Collective Action: A Global Perspective*, editado por Adrienne E. Eaton, Susan J. Schurman y Martha A. Chen, 217-37. Ithaca, Nueva York: ILR / Cornell University Press.
- Secombe, Wally. 1974. “The Housewife and Her Labour under Capitalism”. *New Left Review*, 83: 3-24.
- Seoane Vázquez, Pilar. 2011. *Manual de equidad de género en el trabajo*. Honduras: Secretaría de Trabajo y Seguridad Social.
- Shilling, Chris. (1993) 2003. *The Body and Social Theory*. 2do ed. Londres: Sage.

- Silva, Elizabeth. 2010. "Maids, Machines, and Morality in Brazilian Homes". *Feminist Review*, 94: 20-37.
- Skeggs, Beverly. 2004a. "Context and Background: Pierre Bourdieu's Analysis of Class, Gender, and Sexuality". *Sociological Review*, 52: 19-33.
- 2004b. "Exchange, Value, and Affect: Bourdieu and the 'Self'". *Sociological Review*, 52: 75-95.
- Smith, Paul. 1978. "Domestic Labour and Marx's Theory of Value". En *Feminism and Materialism: Women and Modes of Production*, editado por Annette Kuhn y AnnMarie Wolpe, 198-219. Londres: Routledge and Kegan Paul.
- Sutton, Barbara. 2010. *Bodies in Crisis: Culture, Violence, and Women's Resistance in Neoliberal Argentina*. New Brunswick, Nueva Jersey: Rutgers University Press.
- Tamez González, Silvia, y Pedro Moreno Salazar. 2000. "Seguridad Social en América Latina". En *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*, coordinado por Enrique de la Garza Toledo, 471-508. México, DF: El Colegio de México / Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales / Universidad Autónoma Metropolitana / Fondo de Cultura Económica.
- Thornton Dill, Bonnie. 1988. "Making Your Job Good Yourself: Domestic Service and the Construction of Personal Dignity". En *Women and the Politics of Empowerment*, editado por Ann Bookman y Sandra Morgen, 33-52. Philadelphia: Temple University Press.
- Tinsman, Heidi. 1992. "The Indispensable Services of Sisters: Considering Domestic Service in United States and Latin American Studies". *Journal of Women's History* 4 (1): 37-59.
- Tizziani, Ania. 2011a. "De la movilidad ocupacional a las condiciones de trabajo. Algunas reflexiones en torno a diferentes carreras laborales dentro del servicio doméstico en la ciudad de Buenos Aires". *Trabajo y sociedad* 25 (17): 309-328.
- 2011b. "Estrategias sindicales e iniciativas estatales en el sector del servicio doméstico en la ciudad de Buenos Aires: El impulse y sus límites". *Sociedad y Cultura* 14 (1): 87-97.
- Tokman, Víctor. 2007. "Modernizing the Informal Sector". DESA Working Paper n.º 42. Nueva York: United Nations Department of Economic and Social Affairs.

- Toledo González, Mónica Patricia. 2013. “El papel de la confianza en los arreglos particulares del trabajo doméstico”. *Trayectorias* 15 (36): 45-64.
- Tomei, Manuela. 2011. “Decent Work for Domestic Workers”. *Canadian Journal of Women and the Law / Revue Femmes et Droit*, 23: 185-211.
- Torns, Teresa. 2008. “El trabajo y el cuidado. Cuestiones teórico-metodológicas desde la perspectiva de género”. *Empiria. Revista de Metodología de Ciencias Sociales*, 15: 53-73.
- Undurraga, Rosario. 2018. “El trabajo y la vejez: Trayectorias laborales de mujeres en Chile”. Trabajo presentado en el Congreso Anual de la Asociación de Estudios Latinoamericanos, Barcelona.
- 2011. “Between Family and Work: Women’s Participation in the Labour Market in Chile”. Tesis doctoral, University of Warwick.
- El Universo*. 2010a. “Campaña para afiliarlas al IESS no se mantiene, dicen empleadas”. Comunidad, 3 de diciembre. Acceso el 29 de septiembre de 2017. <http://www.eluniverso.com/2010/12/03/1/1445/campana-afiliarlas-iess-mantiene-dicen-empleadas.html>
- 2010b. “Jornada parcial, opción más acogida para las domésticas”. Comunidad, 6 de junio. Acceso el 29 septiembre de 2017. <http://www.eluniverso.com/2010/06/06/1/1445/jornada-parcial-opcion-mas-acogida-domesticas.html>
- 2018. “En los últimos 16 meses, se constituyeron 52 sindicatos en Ecuador”. Política, 1 de mayo 2018. Acceso el 31 julio de 2018. <https://www.eluniverso.com/noticias/2018/05/01/nota/6739662/ultimos-16-meses-se-constituyeron-52-sindicatos>
- 2020. “Con la pandemia empieza a retroceder la clase media que ya estaba consolidada en Ecuador”. Economía, 5 de julio. Acceso el 2 de septiembre de 2021. <https://bit.ly/3FG9gmz>
- Valentine, Gill. 1999. “Eating In: Home, Consumption, and Identity”. *Sociological Review*, 3: 491-524.
- Valenzuela, María Elena, y Claudia Mora, eds. 2009. *Trabajo doméstico: Un largo camino hacia el trabajo decente*. Santiago de Chile: Organización Internacional del Trabajo.

- Valenzuela, María Elena, y Solange Sanches. 2012. "Trabajo doméstico e identidad: Las trabajadoras domésticas remuneradas en Chile". En *¿Qué significa el trabajo hoy? Cambios y continuidades en una sociedad global*, editado por Ana Cárdenas, Felipe Link y Joel Stillerman, 149-62. Santiago de Chile: Catalonia.
- Vega, Cristina. 2009. *Culturas del cuidado en transición. Espacios, sujetos, imaginarios en una sociedad en migración*. Barcelona: UOC.
- Vervecken, Jo. 2013. "La mano invisible de las trabajadoras remuneradas del hogar en el Ecuador". *Trabajo y Derecho*, 50: 95-100.
- Vogel, Lise. 2014. *Marxism and the Oppression of Women: Toward a Unitary Theory*. Chicago: Haymarket Books.
- Walsh, John, Miriam Johnson y Marged Sugarman. 1975. *Help Wanted: Case Studies of Classified Ads*. Salt Lake City: Olympos.
- Ward, Paul, John Coveney y Julie Henderson. 2010. "Editorial: A Sociology of Food and Eating". *Journal of Sociology*, 46: 347-51.
- Warde, Alan, y Kevin Hetherington. 1994. "English Households and Routine Food Practices". *Sociological Review*, 42: 758-78.
- Weeks, Kathi. 2011. *The Problem with Work: Feminism, Marxism, Antiwork Politics, and Postwork Imaginaries*. Durham, Carolina del Norte: Duke University Press.
- Wrigley, Julia. 1995. *Other People's Children*. Nueva York: Basic Books.
- Whyte, William F. 1989. "Advancing Scientific Knowledge through Participatory Action Research". *Sociological Forum* 4 (3): 367-86.
- Wolkowitz, Carol. 2006. *Bodies at Work*. Londres: Sage.
- Wong, Sara. 2017. "Maids' Opinions about Social Security Benefits in Guayaquil-Ecuador". Documentos de Trabajo: Serie Economía y Negocios, n.º 11. Guayaquil: ESPAE / ESPOL.
- Young, Iris Marion. 2005. *On Female Body Experience: "Throwing Like a Girl" and Other Essays*. Nueva York: Oxford University Press.

Índice de materias

A

afroecuatorianas/afroecuatorianos, 57-58, 88, 190
agotamiento, 62, 73
aislamiento de trabajadoras domésticas, 156, 170-171
alimentación, y distinción social, 54-55, 65-67, 198n14
amenaza sexual, trabajadoras domésticas como, 72
anuncios clasificados, 29-31
 cambios en, con el paso del tiempo, 31-32
 características de la trabajadora ideal indicadas en, 35-39, 196n12
 análisis del contenido de, 183-184
 disminución de, 34-35
 condiciones de empleo indicadas en, 39-41
 y cumplimiento con las leyes laborales, 196n10
 tareas domésticas enumeradas en, 45-46
 limitaciones de la metodología, 196n7
 listados por agencias, 196n8
 salarios y beneficios indicados en, 41-45
 estudios académicos sobre, 33

 en estudios de la trabajadora ideal, 33-34

 áreas urbanas, 11, 22, 46, 89, 113, 129

 Argentina, 198-199n25

 Asociación de Trabajadoras Remuneradas del Hogar (ATRH), X, 26-27, 35-36, 79, 117-118, 150-165, 171, 180, 189

 asociaciones de trabajadoras, 148, 160, 202n4

 atención de salud, 64-65, 82, 84, 198nn10-11

B

beneficios laborales, 41-45, 82-85, 92-93, 94, 107-108

bonos anuales, 92, 94, 107

Bastos, Santiago, 74

Bergot, Soléne, 196n6

Bolivia, 54, 65, 159, 164

bonos, 92, 94, 107

Bourdieu, Pierre, 52, 66

Brasil, 164, 199n25, 201-202n3

buena presencia, 44-45, 58.

Ver también raza

boca a boca, 29, 120, 196-197n16

Nota: los números de página en cursivas se refieren a figuras o tablas.

C

campana Trabajo Doméstico Digno, 32, 160, 195-196n4
capacitación vocacional, 136
capitalismo
 trabajo doméstico el capitalismo contemporáneo, 5
 y desigualdad encarnada, 51
 producción y reproducción, 6-7
 y reproducción social, 8-10
Chatterjee, Anindita, 54
clase media, estatus precario de, 59
clase social (*también* clase)
 como aspecto del trabajo doméstico, 22
 como base para la movilización, 24, 115, 146, 152-153, 160, 170-171, 203n3
 y desigualdad encarnada, 50-51, 55-61, 64-69, 72-77, 198n14
 y regalos de empleador/a al/a empleado/a, 68-69, 198n18
 y trabajadora ideal, 30-31
 como obstáculo a los derechos de las trabajadoras domésticas, 170-171
 uniformes y, 69-70
Código del Trabajo ecuatoriano (*también* código laboral), 18, 41-42, 143, 151
Colombia, 180, 195n26, 199n7
 201-202n3
colonialidad del poder, 23, 145
colonialismo, 17, 23, 75, 146
CONLECTRAHO, 202n6
Connell, Raewyn, 195n27
contratos
 falta de contratos formales, 18, 51, 56, 76, 115, 124-125, 156
 verbales, 124
 por escrito, 124, 125, 158
Convenio 189 de la OIT (Convención de la Organización Internacional de Trabajo), 13, 41-42, 143, 144, 151, 161, 202n7
cooperativas de trabajadoras, 172-173

cooperativas, 172-173
Correa Delgado, Rafael, 18, 32, 57, 158, 159-160
Costa Rica, 195n26
crédito/microcrédito, 134, 136
cuerpo/cuerpos
 de empleadores/as como más valiosos/as, 64-69
 implicados en las prácticas alimenticias domésticas, 54-55, 64-67, 198n14
como recurso, 62-63, 73
 como símbolo, 52, 64-69
 perspectivas teóricas sobre, 51-53
 Ver también desigualdad encarnada

D

debates sobre el trabajo doméstico, 9-10
décimos (décimo tercero, décimo cuarto).
 Ver bonos anuales
desempleo, vías a, 123-129
desigualdad encarnada, 17, 49-51, 73-77
 y el cuerpo como recurso, 61-63
 y el cuerpo como símbolo, 37, 64-69
 y la estructura local de clase, raza y trabajo, 56-61, 198n14
 y estudios académicos sobre materialización/encarnación de trabajadores, 53-54
 y perspectivas teóricas sobre cuerpos que trabajan, 51-53
 uniformes y, 59, 69-71, 73, 197n3, 198n20-21
dignidad, 76
dominación, 5, 23, 117, 145-146, 152, 162, 170

E

economía política feminista, 5,
ecuatorianos negros/ecuatorianas negras, 58, 88, 190
Ecuador
 ranking económico de, 193-194n4
 historia del seguro social en, 82-83
 migración aumentada hacia, 180-181

- historias locales, coloniales y precapitalistas de, 15-22
- relación entre ATRH y, 159-160
- e investigación académica sobre empleo doméstico, 22-23
- edad
- y conciencia del derecho al seguro social, 101, 102, 106-107
 - discriminación basada en, 128, 201n5
 - y conversaciones con la persona empleadora sobre el seguro social, 104, 106-107
 - de la trabajadora ideal, 35-37
 - y probabilidad de cobertura de seguro social, 106-107
 - de trabajadoras domésticas encuestadas, 86, 203n4
 - al momento de entrar en la fuerza laboral, 118-119
- educación
- y conciencia sobre el derecho al seguro social, 101-102, 106, 109
 - y oportunidades laborales mejoradas, 139-140, 173
 - y abandono de estudios para entrar en la fuerza laboral, 118-120
 - de las trabajadoras domésticas encuestadas, 86-87
 - mediante la capacitación vocacional, 136
- educación secundaria, 101-102, 106
- educación primaria, 100-101, 106
- electrodomésticos, 61, 197n4
- embarazo
- perspectivas cambiantes sobre, 139
 - independencia y estatus de la adulta mediante, 201n9
 - y licencia de maternidad, 18, 85, 128, 150, 202n7
 - como razón para dejar trabajo, 128
 - Ver también* niños/niñas
- embarazo no planificado, 139
- empleo
- disponibilidad de otro, 120-121
 - educación y oportunidades mejoradas en, 141
 - ocupación en otro, 129-133
 - estadísticas sobre mejoras en el trabajo doméstico, 172-173
 - Ver también* modo de empleo
 - empleo informal por cuenta propia, 130-136, 201n6
 - encarnación/materialización. *Ver* cuerpo/ cuerpos
 - encuesta sobre trabajo doméstico, 79-80, 105-112
 - condiciones laborales (o de trabajo), 90-94, 107
 - datos demográficos de trabajadoras encuestadas, 86-88, 199n8, 203n4
 - métodos de investigación para, 186-188, 188-191
 - seguro social, 95-100, 102-108
 - viaje al trabajo de trabajadoras domésticas, 89-90
 - vulnerabilidad de trabajadoras domésticas, 100-104
- Engels, Friedrich, 194n11
- escuela, razones para el abandono, 118-120
- estrategias de extensión, 154, 171
- explotación
- organización colectiva y lucha en contra, 145-146
 - juicios en contra, 157-158
 - del trabajo doméstico pagado, 10-11, 15, 24, 125-127, 152, 161-163, 167-171
- F**
- familia, trabajadora doméstica “como parte de la”, 24, 43, 66-67, 98, 153
- familia y situaciones familiares
- impacto del viaje al trabajo sobre el tiempo con la, 89
 - como razón para abandonar el trabajo, 128
 - como razón para aceptar trabajo, 118-120

de trabajadoras domésticas
encuestadas, 86
fealdad, y desigualdad encarnada, 71
formalización, 6, 12-13, 31, 80-81, 169
French-Fuller, Katherine, 197n4

G

género
y desigualdad encarnada, 52
de la trabajadora ideal, 37-38, 196n12
y reproducción social, 7-8, 30-31,
119-120, 168
y movilidad ascendente al dejar el
trabajo doméstico, 134
y economía informal urbana, 14
Gill, Lesley, 54
Gimlin, Debra, 63
Go, Julian, 195n27
Goffman, Erving, 114
Goldsmith, Mary, 144
Goldstein, Donna M., 75
Gorbán, Débora, 67, 68, 194n5

H

habitus ocupacional, 52, 66, 69
habitus, 52, 73-74, 76, 197n1
herencia ocupacional, 21, 120-121,
201n3

I

identidad, trabajo doméstico como,
114, 115
indemnización por despido (*también*
liquidación), 127, 129, 150-151
informalidad y empleo informal, 11-15
disminución de, 195n20
y trabajadora ideal, 30
aumento de, 4
como obstáculo a derechos de
trabajadoras domésticas, 169
y trato de trabajadoras por
empleadoras, 43
en naciones ricas, 194n15

Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social
(IESS), 83, 84, 95-104, 199n3.

Ver también seguridad social
interaccionismo simbólico, 52
intervenciones para mejorar las
situaciones de trabajadoras
domésticas, 171-174
invisibilidad de trabajo doméstico, 2, 11,
51, 74, 146, 156, 161, 163

J

jefas de hogar, mujeres como,
110, 199n6
juicios (*también* demandas), 157-158

K

King, Alison Jill, 54, 197n3

L

Lan, Pei-Chia, 203n4
Lautier, Bruno, 153, 199n25
lavadoras, 61, 197n4
liquidación. *Ver* indemnización por
despido
lucha, 114-115, 139-141, 177
lugar de nacimiento
de la trabajadora ideal, 38-39
de las trabajadoras domésticas
encuestadas, 87-88

M

madres
lo atractivo de trabajar en ventas para,
132
trabajadoras domésticas como,
60, 120, 121, 137-138,
y movilización de trabajadoras
domésticas, 155
que se quedan en casa, 132, 137-138
Ver también familia y situaciones
familiares; embarazo
madres solteras
y conversaciones sobre seguro social
con empleador/a, 107, 110

- trabajadoras domésticas como, 86
trabajadoras domésticas como hijas de, 118
empleadoras como, 110
y movilización de trabajadoras domésticas, 155
y reproducción social no pagada, 110
mal trabajo, trabajo doméstico como, 56, 135, 162, 167-170
- Marx, Karl, 5, 6, 10, 51, 63, 194n7n10
- matrimonio
y accesibilidad de beneficios de seguro social, 200n21
comparado con uniones civiles y unión libre, 86, 102-103, 200n21
y conversar sobre el seguro social con empleador/a, 102-103, 107
disolución del de empleadores/as, 200n22
- mercados laborales, 4-5, 11, 15, 22, 33, 56, 114-117, 121, 177, 201n6
- migrantes internos/as, 14, 17, 21, 38-39, 87-88, 138, 167, 199-200n12
- modestia, 72, 74
- modo de empleo, 39, 203n2. *Ver también* trabajo a tiempo completo; trabajadoras puertas adentro; trabajadoras puertas afuera; trabajo a tiempo parcial
- Moreno Zúñiga, Rebeca, 192, 200n22
- Moreno, Lenin, 160, 179, 201n2
- movilidad social, mediante el abandono del trabajo doméstico, 133-136. *Ver también* trayectorias de trabajadoras domésticas
- movilización de trabajadoras domésticas, 147-151, 154-156, 161, 164, 171-174
- movimientos de trabajadores/as domésticos/as. *Ver* movilización de trabajadoras domésticas
- movimientos feministas, 149
- movimientos sociales, 145, 148, 149, 151, 159-160, 164-165.
- Ver también* Asociación de Trabajadoras Remuneradas del Hogar (ATRH); movimientos feministas; movilización de trabajadoras domésticas
- Myrdal, Gunnar, 193-194n4
- N**
- nietos/nietas, 137
- niños/niñas
esperanzas para, 135
y movilización de las trabajadoras domésticas, 154-155
gratificaciones por pasar tiempo con, 137-138
sacrificios para, 139-140
Ver también familia y situaciones familiares; madres; embarazo; madres solteras
- O**
- Organización Internacional de Trabajo (OIT), 2, 13, 143, 194-195n18
- organización de trabajadoras domésticas, 143-146
desafíos en, 154-160
y reproducción social remunerada, 152-153
investigación anterior sobre, 147-150
y prioridades de ATRH, 150-152
métodos de investigación para, 192
y reevaluación de la reproducción social, 173
y redefinición estratégica del trabajo doméstico remunerado, 161-165
estrategias para, 171-174
- P**
- pago de horas extras, 93, 107, 157-158
- pago insuficiente, 123-124
- países en vías de desarrollo/desarrollados, 193-194n4
- Pereyra, Francisca, 76-77, 165, 198n14
- Pérez, Inés, 198-199n24

perol, 1-2
Perú, 23, 38, 144, 181, 194n17
pobreza, 1-2, 12, 13, 44, 56, 83, 130,
133, 141, 193-194n4, 198n10
Polanyi, Karl, 24
presencia/imagen física
y trabajadoras domésticas como
amenaza sexual, 72
y desigualdad encarnada, 67-68, 76
como requisito de empleo, 44-45
préstamos, 127
problemas de salud, 64-65, 74, 125-126
producción
y empleo doméstico en
Latinoamérica, 23
empleo formal dentro de, 6
y reproducción social, 9
puertas adentro, 90. *Ver también*
trabajadoras puertas adentro
puertas afuera, 90. *Ver también*
trabajadoras puertas afuera

Q

Qayum, Seemin, 54, 55
Quijano, Aníbal, 23, 24, 75, 145

R

racialización del trabajo doméstico, 1-2,
16-17, 74-75, 170
Ray, Raka, 54, 55
raza
y características de la trabajadora
ideal, 44
en encuesta de trabajo doméstico,
199n8
y desigualdad encarnada, 56-91
e historia de trabajo doméstico en
Ecuador, 16-17
construcción social de, 57-59
Ver también afroecuatorianas/
afroecuatorianos; buena presencia;
trabajadoras domésticas indígenas
redes sociales, y encontrar empleo, 29,
116, 120, 196-197n16

recomendaciones. *Ver boca a boca*
Redclift, Nankeke, 13
relaciones de patronazgo, 31, 127
representaciones del trabajo doméstico en
los medios, 1-2, 176-177
reproducción social, 6-11
como obstáculo a los derechos de las
trabajadoras domésticas, 169
como trabajo de mujeres, 119-120
esfuerzos para valorar, 168
madres solteras y no remunerada, 110
organización y remuneración a la
trabajadora doméstica, 152-153
revalorización de, 173
seguro social y, 83
y derechos negados de trabajadoras
domésticas, 80
y desigualdad encarnada, 51
y empleo doméstico en
Latinoamérica, 22
y optar por el trabajo doméstico, 121
y trabajadora ideal, 30-31
y trabajo basado en la casa, 131-132
residencia
de empleadores/as, 31, 88,
de la trabajadora ideal, 38-39
de las trabajadoras domésticas
encuestadas, 88, 187-188
Rollins, Judith, 8, 53-54, 198n18
ropa
lavada, 61, 62, 197n4
y desigualdad encarnada, 66-72, 73,
197n3, 198nn20-21
y encarnación de la feminidad
respetable, 198-199n25

S

sacrificio, 139-142
Saffioti, Heleieth, 194n13
salario mínimo, 42-43, 197n7, 200n14
salario. *Ver sueldos*
salarios atrasados, 123-124, 157-158
Salazar, Maximina, X, 154
Sarmiento da Silveira, Juliana, 60, 188

Schluter, Anne, 54
 seguridad social, 80-85
 y conciencia del derecho a, 96,
 100-102, 104
 conversaciones con empleadores/as
 sobre, 99-100, 102-103, 107-108
 posición de empleadores/as sobre, 105
 aplicación de leyes sobre, 109
 afiliadas a, 157, 199n3, 200n19
 y formalización, 111
 como punto de intervención, 109
 conocimiento, inscripción y uso, 95
 probabilidad de afiliación a, 103
 hacer uso de beneficios de, 97
 matrimonio y accesibilidad de,
 200n21
 contribuciones atrasadas a, 199n4
 como razón para dejar el trabajo, 124
 razones para no inscribirse en, 97-99
 reportada en encuesta a trabajadoras
 domésticas, 95-100, 102-108
 participantes en investigación inscritas
 en, 96-97
 y reproducción social, 7
 y trayectorias de trabajadoras
 domésticas, 137-139
 deseo de inscribirse de trabajadoras no
 inscritas, 100
 uso de, 95, 200n18
 y vulnerabilidad de trabajadoras
 domésticas, 100-104
Ver también Instituto Ecuatoriano de
 Seguridad Social (IESS)
 “Sin peroles no hay paraíso”, 1-2
 sindicalización, 10, 162, 202n4
 Sindicato Nacional Único de
 Trabajadoras Remuneradas del
 Hogar de Ecuador (SINUTRHE),
 165
 sindicatos de trabajadoras, 10, 147, 160,
 202n4
 situación, la, 142
 sobrecarga de trabajo, 125. *Ver también*
 agotamiento; explotación

subempleo, 4, 134
 sueldos (*también* salarios)
 de trabajadoras ideales, 41-45
 sueldo mínimo, 42-43, 197n7,
 200n14
 pago por horas extras, 93, 93, 157-
 158
 como razón para dejar el trabajo,
 123-124
 no pagados, 123-124, 157-158
 sueldos atrasados sin pagar, 124

T

tecnología, 61, 171, 197n4, 203n4
 teléfonos celulares, 171, 203n4
 “teoría del sur” 195n27
 terremoto, 32
 Tizziani, Ania, 68, 194n5
 trabajadoras desempleadas, en encuesta
 de trabajadoras domésticas, 92-94
 trabajadora ideal, 30, 46
 cambios en, con el paso del tiempo,
 31-32
 características de, 35-39, 196n11
 avisos clasificados en investigación de,
 33-34
 y disminución de avisos clasificados,
 34-35
 arreglos laborales de (*también*
 acuerdos de empleo), 39-41
 tareas domésticas de, 45-46
 salario y beneficios de, 41-45
 trabajadoras domésticas (*también*
 trabajadoras remuneradas del
 hogar o trabajadoras del hogar)
 como migrantes internacionales,
 21-22, 195n26
 como migrantes internas, 14, 17, 21,
 23, 38-39, 87-88, 167,
 199-200n12, 200n18
 indígenas, 58
 trabajadoras puertas adentro, 39, 90,
 126, 181, 195n2, 200n12

- trabajadoras puertas afuera, 31, 39,
40, 61, 90, 91, 138, 188, 195n25,
197n16
- trabajo
actividades consideradas como,
131-132
significados cambiantes, 177-178
Ver también trabajo doméstico
- trabajo corporal, 53
- trabajo desde la casa, 6, 131, 134
- trabajo doméstico (*también* trabajo del
hogar o trabajo remunerado del
hogar)
aumento de trabajo a tiempo
completo, en los EE. UU., 21
clase social y, 22-23
como invisible, 156
como mal trabajo, 56, 135, 162,
167-170
cumplimiento con las leyes laborales
sobre, 56-57, 109, 156-159
decrecimiento de, 19-21, 40, 56, 123
definición, 2
e historias del Ecuador locales,
coloniales y precapitalistas, 15-22
elementos clave de, 1-2
empleo mundial en, 2
en el capitalismo contemporáneo, 5
estudios académicos sobre, 3-4, 10-
11, 22-23
explotación de las trabajadoras del
hogar, 11, 15, 25, 124-127, 152,
161-164, 167-171
fuerza laboral femenina en, 3-4
historia de, 2-3
investigación futura sobre, 174-178
invisibilidad de, 2, 11, 51, 74, 146,
156, 161
leyes sobre, 143-144, 196n10
métodos de investigación en el
estudio de, 183-191
métodos para encontrarlo, 29
naturaleza única de, 163-164
- nuevos factores que lo afectan,
179-181
- oportunidades para mejorar la
situación laboral al abandonarlo,
133-136
- posibilidad de ascenso en, 201n7
- posibles intervenciones para
mejorarlo, 171-174
- principales modos de, 195n25
- racialización de, 1-2, 16-17, 74-75,
170
- razones para escogerlo, 118-119, 121
- rechazo de, como mal trabajo, 56
- redefiniendo estratégicamente el
trabajo remunerado, 161-165
- remunerado y no remunerado, 9, 10-
11, 137-138
- representaciones mediáticas de, 1-2,
176-177
- reproducción social y, 6-11
- roles múltiples y tareas diferentes
incluidas en, 125
- tareas comprendidas en, 91
- terminología para, 35-36
- trabajo físico en, 62-63, 74
y ejército laboral de reserva, 194n13
y la economía urbana informal, 11-15
Ver también actividades para organizar
la fuerza laboral doméstica;
trabajo a tiempo completo;
trabajadoras domésticas indígenas;
trabajadoras domésticas que son
migrantes internas; trabajadoras
domésticas como migrantes
internacionales; trabajadoras
puertas adentro; trabajadoras
puertas afuera; movilización
de trabajadores/as domésticos/
as; trabajo a tiempo parcial;
encuesta sobre trabajo doméstico;
trayectorias de trabajadoras
domésticas

- trabajo doméstico no remunerado/
 reproducción social no
 remunerada, 6-11, 23, 46, 81,
 83-84, 86, 97, 107, 110, 114,
 119-120, 125, 128, 131, 137-141,
 155, 168, 173, 193n2
- trabajo en fábrica, 162
- trabajo infantil, 119
- trabajo a tiempo completo
 condiciones de empleo sobre, 39,
 e inscripción en seguro social, 85
 investigación futura sobre, 175
 reducción en, 44
 sueldos para, 43
 viaje y, 154-155
- trabajo a tiempo parcial
 aumento de, 31, 39, 45, 91, 169
 e inscripción en seguro social,
 investigación futura sobre, 175-176
 para múltiples empleadores/as, 19-20,
 39, 91, 200n12
 proceso de contratación para, 35
 y contacto cara a cara entre
 empleador/a y empleada, 44
 y elegibilidad para seguro social,
 85, 98, 104,
- trayectorias de trabajadoras domésticas,
 113-115, 141-142
 entrada en la fuerza laboral, 118-120
 historias laborales de entrevistadas,
 122,
 investigaciones previas sobre, 116-118
 lucha, trabajo y sacrificios en,
 139-141
- otros empleos, 129-133
 probabilidades de movilidad
 ascendente por dejar el trabajo
 doméstico, 133-136
 razones para dejar el trabajo
 doméstico, 123-129
 razones para optar por el trabajo
 doméstico, 120-123
 trato de trabajadoras, 31, 43, 127
 y reproducción social, 137-139
- U
- uniformes, 59, 69-72, 73, 197n3,
 198nn20-21
- unión libre. *Ver* matrimonio
- uniones civiles. *Ver* matrimonio
- urbanización, 11, 23, 83, 89
- V
- vacaciones, 92, 93, 107
- Valentine, Gill, 55
- valor, Marx sobre, 194n7
- vecindarios. *Ver* residencia
- Venezuela, 180, 195n26, 196n14, 199n7
- ventas directas, 130-131
- ventas, empleo por cuenta propia en,
 130-131, 201n6
- viajes al trabajo, 60, 89-90, 198
- vulnerabilidad de las trabajadoras
 domésticas, 11, 19, 100-104
- W
- Weeks, Kathi, 142
- Wolkowitz, Carol, 52
- Wong, Sara, 169-170, 200nn14, 17, 18

Sobre la autora

Erynn Masi de Casanova (St. Petersburg, Florida, EE. UU. 1977). Obtuvo su doctorado en Sociología en The Graduate Center of the City University of New York (CUNY). Es profesora de Sociología en la University of Cincinnati (EE. UU.). Trabajó en la American Sociological Association de 2020 a 2022. Es fundadora y actual directora de la Red de Investigación sobre Trabajo del Hogar en América Latina (RITHAL). Desde 1999 estudia temas de género, trabajo y corporalidad tanto en los Estados Unidos como en Ecuador. Es autora y compiladora de varios libros, entre ellos, *Vendiendo belleza: mujeres y venta directa en Ecuador* (Abya-Yala, 2018) y *Buttoned Up: Clothing, Conformity, and White-Collar Masculinity* (ILR / Cornell University Press, 2015). Sus artículos han aparecido en revistas como *Symbolic Interaction*, *Dobras*, *Latin American Perspectives*, *Gender & Society* y *Revista Economía*.

Explora, en acceso abierto, otros títulos



Más libros de Editorial FLACSO Ecuador, aquí





En *La desigualdad a domicilio*, Erynn Masi de Casanova enriquece con nuevas facetas los estudios de género en el Ecuador del siglo XXI. Anclándose en el concepto de reproducción social y combinándolo con otros dos —el empleo informal urbano y la clase social—, la autora ilumina las formas particulares de explotación económica a las trabajadoras del hogar y explica por qué este trabajo remunerado es un mal trabajo.

Las tareas de cuidado y el trabajo doméstico están a cargo principalmente de las mujeres. Cuando son remuneradas, quienes las realizan comparten con sus empleadores el espacio íntimo del hogar, invariablemente cruzado por los afectos. En este contexto, las formas de dominación se personalizan y se desdibujan los rasgos propios de los empleos en el ámbito productivo.

La autora se alimenta de las perspectivas y problemas planteados por las propias trabajadoras del hogar, con el objetivo de ofrecer información tanto a quienes defienden sus derechos como a quienes diseñan las políticas de empleo. Simultáneamente, a través de un diálogo con la comunidad académica de América Latina, inserta el caso de Ecuador en la reflexión sobre el trabajo remunerado del hogar en la región.

En este libro se demuestra que la condición de las trabajadoras del hogar no cambiará mientras la reproducción social esté devaluada frente a la producción de bienes, los arreglos laborales informales prevalezcan y se mantenga una tajante división de clase entre las trabajadoras y quienes las contratan.