

**FACULTAD LATINOAMERICANA DE CIENCIAS SOCIALES  
SEDE ECUADOR**

**PROGRAMA DE ESTUDIOS DE SOCIOLOGÍA  
CONVOCATORIA 2009-2011**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO DE MAESTRÍA EN CIENCIAS  
SOCIALES CON MENCIÓN EN SOCIOLOGÍA**

**APROXIMACIÓN A UN MUNDO OCULTO: LA EXPERIENCIA DEL  
TRABAJO DOMÉSTICO EN REFUGIADAS COLOMBIANAS**

**DIANA SOFÍA SANTOS ALARCÓN**

**ENERO 2012**

**FACULTAD LATINOAMERICANA DE CIENCIAS SOCIALES  
SEDE ECUADOR**

**PROGRAMA DE ESTUDIOS DE SOCIOLOGÍA  
CONVOCATORIA 2009-2011**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO DE MAESTRÍA EN CIENCIAS  
SOCIALES CON MENCIÓN EN SOCIOLOGÍA**

**APROXIMACIÓN A UN MUNDO OCULTO: LA EXPERIENCIA DEL  
TRABAJO DOMÉSTICO EN REFUGIADAS COLOMBIANAS**

**DIANA SOFÍA SANTOS ALARCÓN**

**DIRECTORA GIOCONDA HERRERA  
LECTORES CRISTINA VEGA Y LUCY SANTACRUZ**

**ENERO 2012**

## RESUMEN

Independientemente de que el trabajo doméstico remunerado haya sido y continúa siendo uno de los trabajos puntuales que históricamente ha involucrado mayor mano de obra femenina, principalmente de los sectores populares, marginados y migrantes, ya sea a nivel global o local; éste sigue siendo un nicho laboral del cual, muy poco se ha escrito, sobre todo de las relaciones entre empleadora y trabajadora del hogar.

Esta tesis, por tanto, investiga en torno a este vínculo tomando en cuenta la arista de la migración; no hay que olvidar que Ecuador se ha caracterizado por ser un país emisor de migrantes y no receptor de inmigrantes. En esta línea, el trabajo analiza la condición de refugio tomando en cuenta las limitaciones del caso, considerando los testimonios de las entrevistas a profundidad realizadas, tanto a refugiadas como a empleadoras ecuatorianas.

El texto es una ventana que permite entrar a un ámbito que poco se ha explorado, el mismo que es básico para entender y comprender de qué manera las relaciones de poder y prácticas que el sistema de organización social de reproducción contiene, si ha sufrido rupturas o no a lo largo de la historia.

Por último, a través de esta puerta se puede observar cómo la situación que estas mujeres migrantes refugiadas atraviesan, les convoca a reconstruir, en ciertos casos, las identidades que en sus países tenían para poder salir *avanti* en sus nuevas vidas. Esta reconfiguración es un eje constante, que no está ausente, en su recorrido laboral en Ecuador, en su empleo como trabajadora del hogar remunerada.

Los resultados de este estudio, más que desvelar preguntas, dejan interrogantes; por ello, esta investigación aspira a ser un cimiento para futuros proyectos que son indispensables de realizarlos, contemplando la etapa que actualmente Ecuador está viviendo como país receptor.

## **DEDICATORIA**

A todas aquellas mujeres, perdidas en el tiempo y espacio,  
olvidadas, silenciadas e invisibilizadas  
por prácticas históricas naturalizadas y dominantes;  
por ideologías económicas y sociales  
implantadas por doquier,  
que quieren prevalecer a toda costa.

A todas aquellas mujeres que desde el espacio doméstico,  
remunerado y no remunerado,  
han sido pilares para la sociedad.

Para ellas, este escrito  
de reconocimiento y de liberación...

## **Agradecimiento**

Son numerosas las personas a las que debo mi total y absoluta gratitud por el apoyo físico, moral y espiritual que me brindaron a lo largo de la maestría y en la elaboración de la tesis. El decirles gracias, es demasiado poco, pero en el fondo de mi ser les estaré eternamente agradecida.

En la vida somos las y los que somos gracias a otros individuos, más allá de nuestras propias fortalezas y debilidades, de nuestros éxitos y fracasos. En esta línea, quiero agradecer muy especialmente a mis padres por su soporte incondicional, independientemente que estuvieran o no de acuerdo conmigo; a Mónica Márquez, por las palabras de motivación que me dio para tentarme a reingresar a las aulas académicas, luego de tantos años de ausencia; a Angélica Ordóñez, Alexia Ibarra, Yolanda Alfaro, Marcela Gualotuña, Nancy Carrión y Pilar Cruz, por su tiempo y ayuda desinteresada a la hora de pedirles comentarios y consejos académicos; a amigos y amigas, compañeros y compañeras de la maestría de Sociología y de otras que, continuamente, estuvieron a mi lado ya sea para escucharme o para compartirme sus enfoques, muy especialmente cuando les hablaba de algunos temas que se me cruzaban por la cabeza, el momento de hacer ensayos, monografías y en la misma tesis.

A cada profesor y profesora de FLACSO que tuve la oportunidad de conocer; tanto en el aspecto académico, a través de sus clases, como en su lado personal al brindarme su amistad. A ellos y ellas que, por medio de sus palabras, de sus conversaciones, de las enseñanzas impartidas, configuraron mi reingreso al mundo académico en un espacio de intercambio mutuo. Aquí, quiero agradecer sobre todo a Gioconda Herrera, profesora y tutora de mi tesis quién, con sus comentarios constructivos para cada capítulo del presente texto, en el transcurso de los talleres; con el tiempo dado en las tutorías y en todo momento que una le solicitaba, fue un pilar fundamental en este proceso.

Además, en este espacio quiero agradecer a Lina Cahuasquí, Luz Marina Caicedo, Carlos Ortega, Karina Sarmiento, Ina Alarcón y María Fernanda Mejía que me ayudaron a conseguir contactos para realizar las entrevistas, tanto a refugiadas colombianas como a empleadoras.

Y ante todo, gracias a ese ser trascendental que es la divinidad, sin la/el cual el sentido de crecer como una ser humana mejor, no cabría en mí vida. A Ti, gracias por cada una de las experiencias que, en esta etapa que estoy por concluir, has puesto en mi

camino; por permitirme conservar paz con mi alma, en la bulliciosa confusión de la vida.

## ÍNDICE

<b>Capítulo I</b>	
<b>Introducción: migración, trabajo doméstico y género</b>	<b>9</b>
Perspectivas sobre el trabajo doméstico.	11
<i>Servicio doméstico: perspectivas históricas.</i>	
<i>Mercado global y servicio doméstico.</i>	
<i>Migración internacional y trabajo doméstico: el caso ecuatoriano.</i>	
<i>Refugio y trabajo doméstico.</i>	
Género, poder y espacio: propuesta conceptual	25
<b>Capítulo II</b>	<b>34</b>
<b>Mercado laboral y trabajo doméstico remunerado en Ecuador y América Latina</b>	
Mercado laboral y empleo en Ecuador y América Latina.	35
El trabajo doméstico remunerado en Ecuador.	40
<i>Aspectos sociales, económicos y normatividad jurídica.</i>	
<i>Desigualdades de un nicho laboral.</i>	
<i>Singularidades del trabajo doméstico digno.</i>	
A modo de conclusión.	55
<b>Capítulo III</b>	
<b>Voces que quieren hablar: trayectorias migratorias y laborales de las trabajadoras domésticas colombianas</b>	<b>57</b>
La salida: salvaguardar la vida u oportunidad económica.	58
<i>La amenaza.</i>	
<i>Violencia de género.</i>	
<i>Trenzar una narrativa de violencia.</i>	
Llegada e inserción.	71
A modo de conclusión.	79
<b>Capítulo IV</b>	<b>81</b>
<b>El espacio laboral doméstico: prácticas, interacciones y desigualdades</b>	
Un hogar, un mundo: prácticas del trabajo doméstico.	82
<i>¿Qué tengo que hacer?: la limpieza y el concierto como prioridad.</i>	

<i>La preparación de la comida: un espacio que demarca límites.</i>	
<i>Las mascotas y el jardín ¿también forman parte de mis obligaciones?</i>	
Construcción de un lenguaje: la interacción entre empleadora y trabajadora.	96
<i>Entre el agradecimiento, el respeto y la distancia.</i>	
<i>La interacción armónica: una relación de poder.</i>	
<i>Comprensión, sinceridad y reflexión.</i>	
Prácticas: asimetrías múltiples.	107
A modo de conclusión.	113
<b>Capítulo V</b>	<b>115</b>
<b>Conclusiones</b>	
<b>Tablas</b>	
Tabla 1. Nacional urbano: indicadores del mercado laboral 2009.	38
Tabla 2. Nacional urbano: indicadores del mercado laboral 2008.	39
<b>Anexos</b>	
Anexo 1. Regulaciones de jornada, descansos y vacaciones por países.	120
Anexo 2. Componentes de la remuneración del trabajador doméstico en América Latina.	121
<b>Bibliografía</b>	<b>123</b>

## CAPÍTULO I

### MIGRACIÓN, TRABAJO DOMÉSTICO Y GÉNERO

En el panorama de las sociedades globalizadas se dibuja cada vez, con más fuerza, una oposición entre incluidos y excluidos. El crecimiento del trabajo inmigrante de las mujeres y su carácter segregado, se inscriben en este proceso de agudización de las desigualdades a nivel global. A esto se suma una división sexual del trabajo que continúa separando rígidamente la producción y la reproducción y adjudicando a las mujeres las actividades reproductivas, tensionando su inserción laboral en los mercados globales también; lo que coadyuva a reproducir jerarquías de género en el ámbito laboral y privado (Bakker, 2003; Benería, 2003).

A pesar de las transformaciones culturales y sociales que ha traído la globalización, el trabajo remunerado y no remunerado son todavía concebidos en muchos espacios como una tarea natural de las mujeres, estigmatizándolo y despojándolo del valor que tiene para el desarrollo de la sociedad: siendo esta lógica la que influye para que este espacio laboral sea visto como un nicho desvalorizado. Articulado a esta representación se encuentran dimensiones de raza, clase, género, edad, *status* migratorio que intervienen para mantener y facilitar la explotación de los y las trabajadoras migrantes.

Ahora, el trabajo doméstico femenino en América Latina, no es un proceso nuevo del contexto globalizador sino que ha sido modulado por la experiencia de dominación colonial en el continente, la misma que encasilló a la población conquistada en “república de indios” reservándose la jerarquía superior para asignarla a la “república de blancos” (Vásquez, 2010: 8). En ese sentido, la migración de muchas mujeres latinoamericanas al interior de la región, especialmente en el área andina, se inscribe en estas matrices de dominación histórica.

Por otro parte, el fenómeno inmigratorio más importante de los últimos años en el Ecuador ha sido la llegada de la población colombiana y entre ellas la de las mujeres<sup>1</sup>. Este proceso se inició en los años 50, pero se profundizó entre el 2000 y 2007, con la escalada de violencia interna de Colombia que produjo miles de desplazados/as. Como

---

<sup>1</sup>Según el ACNUR, en el país están registradas 52 mil personas que provienen de Colombia, la mitad son mujeres. Ver <http://www.eluniverso.com/2010/10/22/1/1355/mujeres-refugiadas-ecuador-son-maltratadas-segun-informe-onu.html>. (Visitado el 27 de septiembre del 2011). Por otro lado, en el Boletín No.1 de Codhes-Ecuador del 19 de septiembre del 2011, se informa que hay 54.467 refugiados, no desglosa el número que corresponde a cada género, pero si se considera el dato del ACNUR para el mismo, el porcentaje de mujeres sería igual (CODHES, 2011).

lo han mostrado varios trabajos, una de las ocupaciones de las mujeres refugiadas al llegar al Ecuador es el trabajo doméstico remunerado (Ortega *et al.*, 2010; ACNUR, 2007; SJRE, 2006; Rodas, 2006; López, 2005).

*Aproximación a un mundo oculto: la experiencia del trabajo doméstico en refugiadas colombianas* indaga sobre la situación laboral de un grupo de mujeres refugiadas que se desempeñan en el trabajo doméstico remunerado en Ecuador. Si bien es imprescindible considerar las especificidades que la condición de migrante forzada implica para las mujeres en su proceso de inserción en su nuevo lugar de asentamiento, debido a su énfasis en las interacciones en el mercado laboral y más específicamente en el lugar de trabajo (la casa de las empleadoras) este estudio no se centró en las consecuencias de las particulares condiciones de despojo y violencia que ha vivido esta población para entender su inserción laboral. Si bien éstas pueden ser muy relevantes para entender otros aspectos de la vida de las mujeres refugiadas, el estudio sostiene que ésta condición es más bien invisibilizada tanto por una parte de las trabajadoras como de las empleadoras, siendo otros los factores que aparecen moldeando tanto las representaciones como las interacciones entre empleadas y trabajadoras.

Así, el objetivo general del estudio fue examinar las relaciones laborales desde los siguientes ángulos:

Las prácticas e interacciones entre la empleadora y trabajadora doméstica, así como las rupturas y continuidades en las relaciones de poder que se tejen en estos espacios.

En torno a estas pautas, el estudio contribuye a reflexionar sobre la forma en que la categoría de extranjera (más que refugiada) influye o no en la interacción entre empleadora y trabajadora del hogar y de qué manera esto atraviesa su situación de vulnerabilidad laboral y de discriminación en Ecuador.

La investigación refleja cómo la presencia o ausencia de contactos sean estas redes, relaciones previas o encuentros fortuitos son significativas para entender las formas de inserción y de mayor o menor vulnerabilidad de las mujeres en el proceso de inserción en el contexto de recepción. Además, aborda cómo esta dinámica puede constituirse en un sistema de control y supervisión del trabajo de la migrante: por parte de la empleadora y por parte de quién la refiere. Vinculado a esta lógica, el nivel de flexibilidad laboral que las migrantes forzadas mantengan o no, se vuelve indispensable en la reconfiguración que quieren dar a sus vidas.

Por último, es importante manifestar que no obstante de que la mayoría de mujeres extranjeras refugiadas fueron afrodescendientes, este no es un tema que aborda la tesis. Su ausencia se debe más bien a que, tanto de las entrevistas realizadas a estas como las que obtuve de las empleadoras, esta categoría no fue un punto alrededor del cual, las preguntas relacionadas con las tareas del hogar como las relacionadas a la interacción con las empleadoras, saliera como un aspecto a ser resaltado. A diferencia, en las preguntas articuladas con la trayectoria migratoria, sí formó parte de sus relatos.

### **Estado del arte y herramientas conceptuales**

En esta sección me interesa presentar los puntos de partida analíticos de esta investigación así como las herramientas conceptuales de las que me sirvo para interpretar las micro interacciones entre trabajadoras y empleadoras en el espacio doméstico. La primera parte hace un recorrido de los planteamientos históricos-estructurales, que dieron lugar a la formación del servicio doméstico en América hispana colonial y en los siglos XIX y XX. Seguidamente, se exploran las investigaciones que analizan el servicio doméstico y las migraciones interregionales, concretamente la experiencia de las mujeres peruanas, bolivianas y paraguayas a países como Argentina y Chile. Luego, paso a revisar lo que se refiere a escritos de las migraciones internacionales de mujeres filipinas, latinas (especialmente mexicanas y de Centro América) y del Sur Asiático a Estados Unidos, por un lado; y, por otro, a Singapur, Malaysia y Tailandia respectivamente. A continuación, los derroteros de estudios de las migraciones de ecuatorianas en España e Italia. Por último, hago un breve análisis, de los trabajos de refugiadas colombianas en Ecuador, con relación a la experiencia de estas en el servicio doméstico. La información me ha permitido tener un marco referencial sobre los caminos recorridos y las ausencias.

En la segunda parte del capítulo desgloso las herramientas conceptuales que utilizaré para el estudio de caso que deseo examinar.

### **Perspectivas sobre el trabajo doméstico**

El contexto global presenta procesos diversos como son la apertura del mercado, la liberación financiera, los cambios acelerados de la tecnología y comunicación que trascienden las fronteras nacionales; asimismo, un alto nivel de movilidad laboral, en

donde la migración, especialmente la feminización<sup>2</sup> de la misma es uno de los procesos que se revela como pilar de las desigualdades sociales de la economía mundial.

En esta línea, es importante decir que la transformación técnica del proceso de trabajo en áreas menos desarrolladas; la dispersión espacial de las plantas y oficinas que ha motivado la creación de un aparato de gestión y de servicios en áreas altamente desarrolladas; así como el desplazamiento a una economía de servicio ha gestado un incremento en la oferta de empleos de bajo salario, especialmente de tipo femenino en países altamente desarrollados (Sassen, 2003).

En efecto, esta rápida formación de una fuerza de trabajo femenina, debido a un incremento particular en la demanda de servicios y a los bajos costos en la manufactura, permite ver cómo la globalización y el género se articulan estrechamente en respuesta no solo a estructuras y fuerzas económicas; sino también, como bien lo señala Benería (2003) “a su interacción entre estas fuerzas y las diferentes maneras a través de las cuales la construcción de género se ha ido reconstituyendo...” (2003: 77-78). Además, tomando el criterio de Sassen (2007), el aumento pronunciado de la migración, tanto legal como ilegal, esta modulada por una dinámica de mercado nueva; la misma que va más allá de los vínculos colonialistas o de la globalización, que crea lazos entre países de origen y de recepción, como es el caso del mercado global del servicio doméstico.

Por otro lado, si bien el proceso de globalización ha motivado que miles de mujeres de países del Tercer Mundo migren para realizar “trabajos de mujer” en países desarrollados; hay que tomar en cuenta que, históricamente, es un tema para las mujeres, principalmente en las migraciones campo-ciudad. Como lo mantiene Christiane Harzig *et al.* (2006), las mujeres que migran para laborar en el trabajo doméstico lo han hecho desde los inicios de la historia de la migración, donde procesos de reestructuración económica (principalmente de tipo agrario y textil), sumado a una desigualdad en la distribución de riqueza y a los cambios en la división internacional del trabajo han marcado esta migración.

De igual forma, estudios hechos por Elizabeth Kuznesof (1993) sobre el servicio doméstico, coinciden en que la colonización española en América, dio lugar a que este sector laboral emergiera. Algo que también corrobora Harzig *et al.* (2006), cuando cita a

---

<sup>2</sup> Según la Organización Internacional para las Migraciones, en el 2005 se estimaba que había 191 millones de migrantes en el mundo, versus 176 millones en el año 2000. Así, se considera que los migrantes –cada vez más- representan alrededor del 3% de la población mundial, en donde aproximadamente la mitad (49,6) son mujeres, a pesar de la común y equivocada noción de que los hombres son los principales migrantes.

Enloe (2001) al decir que se animaba a las mujeres obreras a migrar, para trabajar en las colonias como domésticas, con la misión de civilizar y domar a los hombres algo muy prominente en la historia británica y canadiense (Enloe, 2001 citado en Harzig *et al.*, 2006).

### *Servicio doméstico: perspectivas históricas*

Los primeros trabajos realizados en la década de los 80's sobre el servicio doméstico en América Latina y el Caribe, por parte de Elizabeth Kuznesof, B.W. Higman y Sandra Lauderdale muestran que el control patriarcal, que se ejerció en la América hispana colonial, fue la base de la identidad y control jurídico. Este control incluía el tutelaje que se hizo sobre las mujeres y sus recursos, excluyéndolas de la vida económica; razones que motivaron que su participación fuera marginal, siempre sujetas o mediadas por un pariente de sexo masculino; los empleos disponibles eran frecuentemente de tipo doméstico con relación al lugar donde era realizado; asimismo, fuera de la agricultura las opciones eran mínimas (Kuznesof, 1993; Higman, 1993; Lauderdale, 1993).

Uno de los puntos interesantes sobre el servicio doméstico entre los siglos XVI y XVII, es el que señala Kuznesof (1993) sobre que trabajar como sirvientes<sup>3</sup> en el Nuevo Mundo, era una posibilidad para los grupos sociales, excepto para la élite; además, había la ventaja que se llevaba a cabo en un ambiente protegido, educacional y paternalista. Esos factores, sumado a la limitación que había sobre el trabajo de las mujeres, aclara la autora, motivó que el trabajo doméstico tuviera mucha acogida. En ese mismo sentido, las mujeres indígenas y esclavos manumisos eran una categoría importante de sirvientes domésticos; al igual que muchos mestizos, hijos ilegítimos de las mujeres indígenas con españoles (Ibíd.). Como deduzco, el servicio doméstico para la época colonial, no solo fue una categoría de empleo para mujeres sino también estaba formado por familiares huérfanos, descendientes ilegítimos del jefe del hogar o hijos adolescentes de amigos que vivían en otros lugares, lo que condujo a una relación personalizada, paternalista, muchas veces reforzada por lazos de parentesco ritual (Kuznesof, 1993; Lauderdale, 1993).

En el siglo XIX, con el advenimiento del liberalismo, la posición del servicio doméstico como empleo para mujeres cambió; el acceso a la educación y sus roles como

---

<sup>3</sup> Kuznesof (1993) señala que para Joan W. Scott y Louise Tilly, el término “sirviente” era una categoría de empleo muy amplia, que incluía cualquier dependiente del hogar que realizaba tareas doméstica o de manufactura, pero más a menudo, hombres y mujeres jóvenes que ingresaban a una economía familiar como un miembro adicional (1993: 27).

productoras sufrieron una transformación hacia la liberalización. Sin embargo, los códigos legales reafirmaron la autoridad del jefe masculino sobre otros miembros del hogar (especialmente las mujeres). El ingreso de nuevas maquinarias, las mismas que podían ser operadas sin mayor especialización, permitió el ingreso de las mujeres a las industrias artesanales. Tanto las mujeres como los niños eran considerados trabajadores ideales por su docilidad y porque percibían un tercio o la mitad de los salarios de los hombres (Kuznesof, 1993). Según esto, fue la creación de ese patrón de empleo lo que permitió a las mujeres su ingreso: ese tipo de mercado laboral estaba construyendo una nueva categoría de género, en donde las mujeres quedaban subordinadas en empleos de bajo salario. Como lo que ocurre actualmente con la necesidad de mano de obra femenina en las manufacturas (Sassen, 1998). El deseo de minimizar costos de producción para el mercado global ha sido y es la condición básica del sistema capitalista (Benería, 2003).

De igual manera, el servicio doméstico para ese período continuó siendo un sector que absorbía gran parte de mano de obra femenina, una extensión de las relaciones sociales y productivas. En esta época el Estado en los gobiernos hispanoamericanos no interfería en el establecimiento de salarios, horas de trabajo, entre otros lo que reforzaba el poder de los empleadores (Kuznesof, 1993).

En el siglo XX el desarrollo tecnológico y los altos salarios de los hombres, influyó en una disminución del número de trabajadoras domésticas empleadas en una casa. Además, la crisis de 1930 dio como resultado que muchas familias prescindieran del servicio doméstico (Kuznesof, 1993; Higman, 1993). En contraste para 1940-1970 el empleo femenino se expandió en América, el crecimiento del sector terciario o de servicios motivó la incorporación de mujeres de clase media y alta en la fuerza laboral; ingreso que estuvo influenciado por el aumento de la educación femenina; esto amplió nuevamente el mercado del servicio doméstico, las mujeres de la clase alta y media pudieron entrar a trabajar sin sentir que la organización tradicional del hogar se iba a ver amenazada (Kuznesof, 1993).

Para B.W. Higman (1993) en Jamaica el aumento y la declinación del servicio doméstico en el siglo XX se debió a los procesos de industrialización, urbanización y a las oportunidades educacionales que la mujer tuvo. La autora explica como la economía industrial declina la fuerza laboral en el servicio doméstico debido al aumento de oportunidades de trabajo para las mujeres, a la mecanización y comercialización de las tareas del hogar y a la reducción del tamaño de la familia de clase media. Por otro lado,

manifiesta que el crecimiento de la servidumbre en Jamaica, especialmente en 1950, fue debida al crecimiento urbano.

La declinación se daba en Jamaica, pero esa mano de obra femenina se dirigía al mercado del servicio doméstico que, los países del centro (específicamente ciertas ciudades), estaba demandando.

Para continuar, en esta misma línea de estudios realizados en esa década, autoras como Mónica Gogna (1993) en Buenos Aires, Mary García Castro (1993) en Bogotá, Margo L. Smith (1993) en Lima, señalan que este sector ha sido la principal alternativa laboral para las mujeres de estratos bajos, particularmente migrantes. En el caso de Gogna (1993) es interesante observar que el 53,0% del servicio doméstico, para 1970 lo ocupan tanto migrantes internas como limítrofes y solo el 5% son nativas. En Bogotá, en cambio: 85,0% del servicio doméstico residente para 1977 eran migrantes de otras ciudades o del área rural (García, 1993). En Lima, 90% son migrantes internas (Smith, 1993).

Gogna (1993) advierte que no es un trabajo como cualquier otro, genera una forma de remuneración, de trabajo y de modalidades de empleo diferentes. Además, señala que el acceso al servicio doméstico se hace por varios medios: canales personales (como lo hacen en Ciudad de México y se podría decir que en la mayoría de países de América Latina y actualmente en los países receptores de migrantes económicos y forzados), agencias de colocación, avisos de diario.

Un aspecto que particularmente me llama la atención, sobre el estudio de Gogna (1993), es la relación que hace entre la empleada doméstica y sus patrones. Indica que esta cercanía acarrea conflictos, por los efectos que la interacción continua con las personas ejerce sobre el desarrollo de clase: señala que se genera una especie de “paternalismo”. En este punto, Hondagneu-Sotelo (2001) difiere y utiliza el término “maternalismo” para categorizar ese tipo de relación; ya que la interacción, más que con los patrones, es con la patrona o empleadora.

En el caso del estudio de García (1993) para Bogotá, un factor relevante de su análisis es la articulación que hace entre cultura sexo/género y las relaciones de clase, señala que no cree posible un “contrato armónico, basado en la identidad de intereses y sin subordinación en la relación empleada-patrona” (1993: 100). La autora delinea que el comportamiento del servicio doméstico tiene correspondencia con los ciclos coyunturales de la economía. Del mismo modo que para Gogna (1993), García (1993) indica que el salario en el servicio doméstico tiene una dinámica diferente, propia de

este sector. El salario es un instrumento capitalista de regulación de la compra y venta de la fuerza de trabajo, el mismo que está vinculado con una serie de aspectos económicos como la productividad, la jornada de trabajo, entre otras. Lo problemático de los productos elaborados por la trabajadora doméstica, advierte la autora, es que estos se materializan en la propia presencia, en sus quehaceres rutinarios. Por último, García (1993) concluye que el descenso como la desaparición del servicio doméstico en países capitalistas subdesarrollados se daría si ocurrieran cambios sociales, u otro tipo de alternativas de empleo para mujeres de sectores pobres.

En definitiva los estudios históricos sobre trabajo doméstico en América Latina señalan algunas características: la exclusión que se hizo a las mujeres del mundo económico y sus recursos por medio del control patriarcal, lo que motivó a que el servicio doméstico fuera la única alternativa laboral que tenían; esta opción, no era solamente acogida por parte de las mujeres indígenas y esclavos manumisos, sino también por mestizos, hijos ilegítimos, y otros miembros con parentesco ritual de una estructura familiar; el advenimiento del liberalismo, cambió la situación de algunas mujeres, pero no desapareció al empleo doméstico como un sector laboral, el cual absorbía gran cantidad de mano de obra femenina, tanto de migrantes nativas como de migrantes limítrofes. Asimismo, estas investigaciones hicieron un primer acercamiento a estudios sobre la relación entre empleadora y trabajadora del hogar; sobre la articulación entre este empleo y otros factores de índole cultural, de género y de clase social; de la falta de regulación que los estados tenían en cuanto al salario; entre otros.

#### *Mercado global y servicio doméstico*

La globalización del modelo económico ha motivado, como lo describí previamente, a la desregulación financiera, a cambios tecnológicos y a la innovación y mejora de productos, la revolución de la información, la disminución en los costes y tiempo necesarios para mover mercancías y personas; esto ha liberado de limitaciones espaciales a todo tipo de actividades que había en las épocas anteriores (Harvey, 2003). Si bien este modelo ha permitido grandes avances en sentido económico, el costo de estos beneficios ha sido muy alto.

En los últimos 50 años el producto mundial ha aumentado nueve veces; a pesar de ello, el 86% está concentrado en el 20% de los países más ricos, mientras que el 20% de los países más pobres apenas controla un uno por ciento de la producción mundial (Stefoni, 2002: 244).

Este sistema económico global ha provocado la existencia de mayor desigualdad, propicia y funcional al sistema capitalista, sobretodo en términos de la migración. Lo que hace que los países modernos dependan cada vez más de la mano de obra de los países en vías de desarrollo, eso permite mantener su sistema funcionando y creciendo: se vuelve indispensable el tener trabajadores que se empleen en trabajos desechados por los locales, ya sea por sus salarios, por tener menor calificación requerida o el poco *status* que representa (Ibíd.). Asimismo, este modelo económico ha derivado en contradicciones y consecuencias: una de ellas es el aumento del proletariado en todo el mundo, especialmente debido a la introducción de las mujeres en el trabajo asalariado. El cual se encuentra disperso geográficamente y es heterogéneo (Harvey: 2003).

Es evidente entonces que, la globalización de la economía y de las comunicaciones, juntamente con las desigualdades económicas ha incidido en las direcciones y patrones que los flujos migratorios han tomado. Adicionalmente, tal cual plantea Cecilia Lipszyc (2004), este sistema económico ha afectado no solo a la esfera pública, sino a la globalización del trabajo de reproducción social y biológica, adjudicado a las mujeres en la vida privada. Es decir, la fuerza de trabajo se estructura a niveles jerárquicos, de pobreza, en una división sexual y social, en la que las mujeres más pobres se ocupan del trabajo doméstico y del cuidado de hijos de otras mujeres, con más recursos materiales que ellas y algunas veces también simbólicos (Ibíd.).

En este contexto, la inclusión de género en el análisis de los movimientos migratorios de las mujeres, permitió entender y visualizar que este fenómeno distaba de la movilidad espacial de los varones. De igual manera, desde esta perspectiva, se ha logrado percibir que si bien hay una desigualdad en la situación laboral entre la trabajadora nacional y extranjera, la inestabilidad y la flexibilidad propias de esta actividad afecta tanto a unas como a otras. La desventaja del sector es consecuencia de la estructura ocupacional global. Así también, se analizan particularidades propias de esta relación laboral (como son los binomios público/privado, reproducción/producción, empleadora/empleada) y nuevas segmentaciones consecuencia de los procesos migratorios (que han dado lugar al binomio nativa/extranjera) (Buccaffusca y Serulnicoff *et al.*, s/f).

En América Latina el sector servicios ha sido y es la fuente principal de empleo para las mujeres que se emplazan principalmente en el servicio doméstico, algo que se ha mantenido continuo de acuerdo a los primeros estudios realizados y discutidos anteriormente; en menor medida se encuentra la atención y cuidado de enfermos, ventas

ambulantes y otras actividades del sector informal (Harzig *et al.*, 2006; Lypszyc, 2004; Mora, 2008). Las mujeres migrantes se insertan en actividades que en el mercado de trabajo se vinculan con la prolongación de las funciones domésticas, asociadas como propias del mundo femenino; más, su distribución también está influenciada por los lazos culturales que tienen en su país de origen (Buccaffusca y Serulnicoff *et al.*, s/f).

Otra área de inserción laboral, en la que también se ubican, es como operarias de la industria textil, en situaciones de extrema precariedad; sobre todo en naciones o regiones dentro de países donde la manufactura para la exportación es un pilar de la economía (Lypszyc, 2004; Sassen, 2003). Ahora bien, la cercanía geográfica y el costo, como la posibilidad de retorno en el caso de atender urgencias y rituales familiares, han intervenido también en la feminización de la migración intraregional. Esas pautas dan lugar a una circularidad migratoria intraregional propia, principalmente de la migración peruana en Chile (Mora, 2008: 289).

Tal como observo, las migraciones internas como limítrofes en Argentina, permitieron que el costo del servicio doméstico se mantuviera accesible para los sectores medios. Las mujeres paraguayas fueron las que principalmente en la década de 1960, cubrieron esta demanda conformando cadenas migratorias. A partir de 1980 y 1990, mujeres de Bolivia y Perú empezaron a aumentar su presencia en este sector, en servicios personales y también en el trabajo asalariado; la paridad entre el peso-dólar (que se mantuvo hasta la crisis ocurrida en el 2001) fue un atractivo para los migrantes (Lypszyc, 2004). Por su parte, Buccafusca y Serulnicoff *et al.* (s/f) concuerdan que lo distintivo de la migración laboral de países limítrofes en Argentina, es que se insertan en el mercado argentino como proveedoras de una demanda de mano de obra que las trabajadoras nacionales no pretenden cubrir por inestables y mal pagadas.

Lypszyc (2004) argumenta que en los primeros años de la migración femenina, estas mujeres que se ubicaban en el servicio doméstico no tenían mayor calificación; más, actualmente, la situación es diferente. Un ejemplo de ello son las migrantes peruanas tanto en Chile y Argentina, algo que es peculiar de esta migración. Por su parte Buccaffusca y Serulnicoff *et al.* (s/f) plantean que algunas migrantes de Bolivia, Paraguay y Perú que viajan a Argentina, no son mujeres desocupadas y que situaciones de precariedad del jefe de familia, entre otras de índole personal, son las razones que les motiva a migrar en búsqueda de mejores condiciones salariales o de un deseo de mayor autonomía.

Al igual que ya lo había señalado Kuznesof (1993) para el siglo XIX, sobre la ausencia del Estado; Buccaffusca y Serulnicoff *et al.* (s/f) puntúan que en los siglos XX y XXI su no participación (por acción u omisión) favorece la desregulación del mercado de trabajo y lo que de esto resulta: precariedad laboral, bajos niveles salariales, horas interminables de trabajo, falta de contratos laborales, entre otros.

Lo ocurrido con la migración femenina intraregional, es solo un reflejo de lo que está sucediendo internacionalmente, donde una renovada división internacional del trabajo, da como resultado una polarización creciente entre países que pueden acumular capital y consumen bienes/mano de obra, y otros que producen mano de obra no calificada como lo señalan Castels y Miller (2004). Así, la migración transnacional pone en contacto a actores que simbolizan esta polarización entre miembros de diferentes Estados-Nación. Según Sassen *et al.* (s/f), el espacio constituido por la red mundial de ciudades globales, “es un espacio con nuevas potencialidades económicas y políticas, uno de los más estratégicos para la formación de nuevos tipos, incluidos tipos transnacionales, de identidades y comunidades” que da lugar “a una trasmigración no solo de capital, sino también de las personas, tanto ricas (mano de obra profesional transnacional) como pobres (la mayor parte de los trabajadores emigrantes)”<sup>4</sup>.

Ante la situación planteada, el trabajo doméstico es el caso más relevante de ese contacto, esa proximidad física hace confluir diferencias de clases, pertenencias étnicas, categorías como “extranjeras” y “migrantes”, es decir, se cristaliza una nueva racialización de la ocupación como lo señalan Hondagneu-Sotelo (2001), Ehrenreich y Hochschild (2002), entre otras. Países como España, Italia, Estados Unidos, Canadá, Inglaterra, Francia, Singapur, Hong-Kong, Malaysia, Kuwait, etc. se vuelven consumidores de mano de obra doméstica; y, países como Perú, Ecuador, Colombia, Bolivia, Indonesia, Filipinas, Perú, Algeria, México, Bolivia, Tailandia, etc. producen esa mano de obra (Ong, 2009; Lagomarsino, 2007; Kaur, 2007; Harzig *et al.*, 2006; Ehrenreich y Hochschild, 2002; Hondagneu-Sotelo, 2001; Salazar, 2001). Además, algunos países pueden, al mismo tiempo, ser emisores y receptores de este tipo de migración.

En este sentido, investigaciones como la de Salazar Parreñas (2001) de mujeres migrantes en el trabajo doméstico de Filipinas en Roma y Los Ángeles llevan a ver cómo, escenarios de recepción distintos, inciden en el accionar de estas mujeres;

---

<sup>4</sup> Entrevista a Saskia Sassen. Ver en [http://www.arteleku.net/zehar/wp-content/uploads/2008/01/saskia\\_sassen\\_esp\\_bindd.pdf](http://www.arteleku.net/zehar/wp-content/uploads/2008/01/saskia_sassen_esp_bindd.pdf). (Visitado el 05 de diciembre del 2010).

escenarios en los cuales, desde el proceso histórico de migración hasta la tipificación étnica de ser filipina, van de la mano en el mercado internacional del servicio doméstico. Del mismo modo, para el caso de las mexicanas o las mujeres de América Central en California; los diferentes patrones migratorios, las redes con las que cuentan, las preferencias que hay entre las empleadoras (especialmente por las representaciones que se han hecho al respecto) y trabajadoras domésticas, etc. se vuelven ventajas o desventajas en dicho mercado (Hondagneu-Sotelo, 2001).

De otro lado, Salazar Parreñas (2001) mantiene que si bien los dictados del capitalismo crean las demandas de los flujos migratorios, son también las desigualdades de género que existen en los países de origen y recepción, los que coadyuvan en este proceso. Estas desigualdades generan la división internacional de la fuerza de reproducción entre las mujeres tanto de un lado y del otro. Lo que muestra, así como el trabajo de Hondagneu-Sotelo (2001), es que la migración femenina internacional incorpora un sistema de género propiciado por el capitalismo transnacional.

Aportes muy significativos sobre las relaciones laborales que se gestan en el servicio doméstico, son los alcanzados por Hondagneu-Sotelo (2001). Por un lado, analiza los mecanismos de control que operan las empleadoras sobre sus trabajadoras y las maneras en que estas últimas, se resisten o negocian este control. De otra parte, la categorización que hace sobre las empleadoras: de tipo “maternalismo” y “personalismo”, conceptos a través de los cuales la autora explica comportamientos de deferencia, de jerarquía y desigualdad de las empleadoras o de empoderamiento que puedan surgir de la trabajadora. Sostiene que las relaciones personales cercanas con las empleadoras, hacen posible a algunas trabajadoras domésticas asalariadas obtener términos favorables en su trabajo (Ibíd.). Un primer acercamiento sobre este tipo de estudios, se los puede observar con Mónica Gogna (1993) para el caso de Buenos Aires y Mary García Castro (1993) en el de Bogotá.

Para la cuestión asiática, ensayos como los de Kaur (2007) y Ong (2009) puntan que las transformaciones sufridas en países como Singapur, Malaysia y Tailandia de economías con ingresos bajos a naciones con entrada de dinero altas y medias; ha coincidido con el reordenamiento de las mujeres en estos países. Las mujeres incrementaron su entrada en la economía formal, la capacidad de estudios y desaparición de las barreras les permitieron poder emplearse en profesiones de altos cargos, como de clase media. Esto llevó a que mujeres de otros países de Asia como Filipinas, Indonesia, Sri Lanka, entre otras migraran para cubrir el trabajo de

reproducción (Kaur *et al.*, 2007). Bajo ese parámetro, indican que la práctica del servicio doméstico en el Sureste Asiático no es algo nuevo, lo que es particular de esta migración es el nivel de educación y de entrenamiento previo en habilidades de casa, antes de su empleo. Un factor funcional que es punta de lanza con la exportación de mano de obra organizada por algunos gobiernos.

Además, Aihwa Ong (2009) distingue que las trabajadoras domésticas migrantes en países como Singapur, Malaysia y en menor medida en Hong-Kong, atraviesan condiciones de marginalización, precarización y un grado de vulnerabilidad que está relacionado con los dispositivos biopolíticos que se manejan para gobernar a la población, tanto nacional y extranjera; los mismos que se fundamentan en el sistema patriarcal de parentesco, con parámetros etnocentristas y una economía moral y ética. Esa dinámica de biopolítica es en la que circulan las mujeres migrantes. Una de las paradojas que la autora dibuja con insistencia, es que, a pesar de la contribución que hacen las trabajadoras domésticas migrantes, estas son percibidas por la sociedad receptora como una forastera que gasta los recursos materiales y emocionales de la familia: su relación se reduce a que es un mal necesario (Ibíd.).

#### *Migración internacional y trabajo doméstico: el caso ecuatoriano*

En el caso ecuatoriano<sup>5</sup>, específicamente, los flujos migratorios femeninos a España e Italia no escapan a este contexto global y a las situaciones concretas del país, como lo indican Herrera (2007) y Lagomarsino (2007). Sin embargo, para las décadas de 1980-1990 la diferencia se marcó en que la experiencia de las mujeres latinoamericanas que se insertaban como trabajadoras domésticas, en otros países de la región, no era nueva (especialmente de colombianas en Venezuela, bolivianas y paraguayas en Argentina y peruanas en Chile); más, para las mujeres ecuatorianas, esos circuitos regionales no habían sido una opción laboral (Herrera, 2007). Posteriormente, a mediados de los noventa, España e Italia se convirtieron en metas de la inmigración ecuatoriana. Varios factores incidieron en la decisión de migrar: mayor facilidad para el ingreso a los mismos sobre los países del Norte; una supuesta cercanía cultural, lazos históricos de tinte político y colonial; una fuerte demanda de mano de obra barata, para el sector

---

<sup>5</sup> Ecuador alcanza el mayor porcentaje de inmigración en la región andina con tres millones de ecuatorianos y ecuatorianas viviendo fuera del país. En España, en el año 2003, el 53% de ecuatorianos/as empadronados eran mujeres, en Italia el 62.3% y en Alemania el 57.8%. Ver en Pizani, Moni (2008). "Feminización de la Migración". En *Entre Tierras: Boletín sobre Políticas Migratorias y Derechos Humanos*. Noviembre. Quito: Centro de Documentación en Derechos Humanos "Segundo Montes".

terciario y personal debido a crisis de reproducción social tanto en Ecuador como a una crisis de los mecanismos públicos de reproducción social en destino (Ibíd.). En esa línea, está lo que expresa Sassen (2007) sobre que la “deuda pública tiene repercusiones inevitables en la composición del gasto público y, por lo tanto, en la población” (2007: 193).

Ciudades globales como Madrid, Barcelona, Roma, Milán fueron los destinos para esta migración; en donde contactos previos, así como características del mercado de trabajo en el cual el género es un punto focal, determinaron el viaje de las mujeres (Lagormarsino, 2007). En el estudio que la autora realiza explica que la decisión de migrar, de estas mujeres, atraviesa contextos diversos en donde no siempre fue fruto de una decisión común y paritaria entre los miembros de la familia (Ibíd.).

Al igual que para los casos anteriores, expone que la idea tradicional de que ciertos nichos están reservados para las mujeres o son solo para mujeres, como la condiciones de precariedad, bajos salarios y la escasa consideración social que se ha formado sobre el servicio doméstico y de cuidado, hacen que este mercado solo sea apetecible para mujeres extranjeras (Ibíd.). Aquí también se encuentra que el aumento del trabajo femenino extradoméstico, la crisis del Estado de bienestar (como se señaló antes) y una verdadera división del trabajo doméstico entre las parejas; han sido agentes propulsores de este mercado laboral global en Europa (Ibíd.). Un punto que resalta en este estudio, que es análogo para las reflexiones que hacen Hondagneu-Sotelo (2001) y Salazar Parreñas (2001) es como no solo la imaginación que se tiene sobre una comunidad, sino también la “buena fama” que logran construirse ciertos grupos migrantes sobre otros, privilegia la posición de las mismas en ciertos nichos laborales (Lagomarsino, 2007: 491).

Por su parte, la investigación de Herrera (2007) permite apreciar importantes derroteros sobre los cuales se ha profundizado en el trabajo doméstico de las ecuatorianas en España: el significado que se dé a realizar actividades de trabajo doméstico en otro país, depende de los orígenes socioeconómicos de las mujeres migrantes; el proceso migratorio, traslada relaciones de poder, jerarquías raciales y valoraciones culturales diversas que modelan los significados a lo que es discriminatorio y empoderante. Este último punto, también es un espejo para entender las relaciones sociales que se entretajan en Ecuador, con los migrantes económicos y forzados; el relacionamiento cotidiano con el otro, encarna significados simbólicos en donde procesos de inclusión y exclusión se entrecruzan recurrentemente (tanto por la

sociedad receptora como por la de origen). La autora plantea y rescata que la privatización de la reproducción social en la globalización, despliega relaciones sociales y representaciones en las mujeres ecuatorianas que están marcadas, no solo por situaciones de discriminación, sino también de cambios positivos respecto a sus vidas (Ibíd.). Lo que permite ver, no solo a las migrantes como víctimas, sino como actores activos de sus propias vidas.

Es importante el señalar que, entre las mujeres ecuatorianas que migraron, no solo lo hicieron mujeres de estratos populares (que laboraban en el servicio doméstico, en el sector informal o desempleadas), sino también de clase media que tenían empleos y contaban con un capital cultural. De modo similar, se observó para el caso de las peruanas que migran tanto intraregional como internacionalmente.

#### *Refugio y trabajo doméstico*

Si bien muchas mujeres ecuatorianas migraron para cubrir la demanda del servicio doméstico en otros países; flujos migratorios económicos y forzados, provenientes de Colombia y Perú al país, coincidieron con esa partida. No quiero detenerme, explicando en este capítulo, los factores que incidieron en su venida, específicamente la de la migración forzada que concierne a mi estudio, solo pretendo hacer una síntesis sobre ciertos puntos que en la literatura se han desarrollado o siguen ausentes, sobre el servicio doméstico ocupado por mujeres migrantes refugiadas colombianas y que se encuentra presente en el Ecuador.

Investigaciones realizadas por Ortega *et al.* (2010), ACNUR (2007), Rodas (2006) y López (2005) coinciden que, entre las principales ocupaciones de la población regular e irregular de refugiadas colombianas, se encuentran las labores domésticas permanentes y ocasionales. Rodas (2006) señala que la emigración de estas mujeres de su país, significó un cambio en sus actividades cotidianas dándose un incremento en el trabajo informal y el trabajo doméstico. El ejercicio laboral se encuentra vinculado también con problemas salariales, persecución, hostigamiento, discriminación, jornadas laborales largas, etc. Condiciones que comparten, se podría decir, con la mayoría de las mujeres migrantes que se encuentran en similar situación alrededor del mundo. En el estudio de Ortega *et al.* (2010) se señala que la visión patriarcal de la sociedad (tanto la de origen como la destino), tiende a influir en la vulnerabilidad de las mujeres desplazadas y forzadas, es decir, en su accionar. En esa línea, se sustenta que la situación de refugio, no debe ser solo vista desde una diferenciación de género; sino

que, en Ecuador y Colombia, los matices coloniales ocurridos en zonas de conformación urbana y rural, también son factores determinantes para las refugiadas (Ibíd.).

Por su parte, los estudios realizados por Camacho (2005) y Wells (2004) en Ibarra, muestran que la falta de educación, capacitación y especialización de las mujeres refugiadas, las pone en gran desventaja en el sector laboral. Lo que les lleva a emplearse en sectores marginales e inestables en el Ecuador (además que el mercado no ofrece mayores oportunidades), a que sean víctimas de explotación, a que se incumpla el pago prometido “esto es especialmente común en empleos domésticos, sobre todo, en casas particulares” (Camacho, 2005: 43-44). En ese contexto y bajo la mirada del estudio realizado por Ortega *et al.* (2010):

[...] la jerarquización establece relaciones de poder entre grupos sociales diferenciados, donde se encuentran insertas las relaciones de género, adquieren forma en su cruce con diferenciaciones sociales, asociadas con la ubicación social por ingresos económicos, por su nivel educativo, así como, por el color de la piel (2010: 83).

Como he visto en los otros estudios, en el país también se dan dinámicas de precariedad y servidumbre (trabajo a cambio de comida y/o vivienda) comunes en el trabajo doméstico, en algunos casos se extiende al área agrícola y a las ventas ambulantes (Wells, 2004). A esta problemática que en general viven las mujeres migrantes en la actualidad, se suma otro el estereotipo que se ha creado en torno al colombiano y a la colombiana lo que dificulta más su inserción en la sociedad (Ortega *et al.*, 2010; Camacho, 2005; Wells, 2004).

Así, la problemática de las mujeres refugiadas es un tema alrededor del cual se han hecho algunas investigaciones, pero éstas tienen una orientación más bien general de averiguar sobre las condiciones de exclusión en los asentamientos de destino, las relaciones familiares y de género. Sin embargo no existe un estudio que se centre en el ámbito laboral y particularmente en estudiar cómo la condición de extranjera influye o no en la forma en que se despliegan las interacciones entre empleadoras y trabajadoras colombianas. Por ello, lo que quiero indagar y por tanto hacer como contribución a estos estudios es de qué manera el desarrollo de las prácticas laborales (entre empleadora y trabajadora y viceversa) se articula con la condición de extranjera,as mismas que son invisibles por desarrollarse fuera del espacio público o de contextos más evidentes. Asimismo, pretendo examinar cómo el género, siguiendo a Scott (1999) construye en este espacio relaciones significantes de poder, a través de la reproducción

de relaciones jerárquicas entre mujeres (1999: 61). Cómo, la interacción diaria, entre una y otra puede dar lugar a negociaciones o no; es decir, de qué manera opera la relación trabajadora/empleadora, en el espacio público y privado de una y otra respectivamente.

### **Género, poder y espacio: propuesta conceptual**

Para poder desentrañar esas prácticas, tomo dos categorías conceptuales en base a las cuales Hondagneu-Sotelo (2001), en su estudio sobre trabajadoras domésticas latinas en los Ángeles trabaja: maternalismo y personalismo.

Empezando con el “maternalismo”, la autora manifiesta que esta “es una posición unilateral de la empleadora como benefactora que recibe una gratitud personal, de reconocimiento y de validación de la empleada doméstica” (Ibíd.: 172); en ese sentido, se espera que la/s trabajadora/s doméstica/s tenga/n un trato deferente, de gratitud y posiblemente que trabaje/n horas extras en sus labores. Por su lado, el “personalismo” vendría a ser una relación bilateral que involucra a dos individuos que se reconocen, cada uno, no solo en términos de los roles u oficios que desempeñan; sino sobre todo, como personas encasilladas en una única clase de relación, con aspiraciones particulares (Ibíd.).

Estas categorías son válidas porque permite mostrar continuidades y rupturas que el servicio doméstico está desarrollando en la actualidad; tomando en cuenta que, este sector, ha incorporado migrantes extranjeras económicas y forzadas. En otras palabras, como ciertos roles de supervisión y control, por parte de la empleadora a la trabajadora, siguen manteniéndose; y otros han cambiado la calidad de control y las directrices en el espacio doméstico, muchas veces debido a la entrada de las empleadoras en la fuerza laboral (Ibíd.). Asimismo, para la autora mencionada, la propia estructura laboral del trabajo doméstico, carente de regulaciones explícitas que contiene un contrato laboral, crea experiencias múltiples, prácticas difusas que se encuentran a la sombra y fuera de la vista del estado y de otras agencias reguladoras<sup>6</sup> (Ibíd.).

---

<sup>6</sup> Para el caso ecuatoriano, el Ministerio de Relaciones Laborales quiere implementar varias estrategias de mejoramiento laboral, un programa de capacitación para las trabajadoras de servicio doméstico, con el fin de contribuir a erradicar la explotación laboral e implementar mecanismos de seguridad y conocimiento. Así, este Ministerio conjuntamente con el I.E.S.S. desea dar a conocer 148 puntos de información, con la finalidad de informar sobre los derechos y deberes que el trabajo doméstico implica. Ver [http://www.elciudadano.gov.ec/index.php?option=com\\_content&view=article&id=10847:ministerio-de-](http://www.elciudadano.gov.ec/index.php?option=com_content&view=article&id=10847:ministerio-de-)

En esta línea, para poder realizar mi trabajo e inquirir qué tipo de prácticas se cristalizan (entre la trabajadora colombiana y la empleadora), si estas son estáticas o movibles, pretendo utilizar la definición de género que introduce Joan Scott (1999). Así, la autora propone que su noción de género está formada por dos proposiciones interconectadas: “[...] el género es un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen los sexos y el género es una forma primaria de relaciones significantes de poder” (1999: 61).

Primeramente, quiero abordar la segunda proposición que Scott (1999) hace para su noción de género y que es una herramienta útil para mi análisis. Posteriormente, haré lo mismo con la primera, en la cual me detendré más específicamente. Scott (1999) plantea que el género es una forma primaria de relaciones significantes de poder; en otras palabras, funciona como campo a través del cual se articula el poder, en relaciones jerárquicas. En este sentido, toma las ideas de Foucault sobre la desconcentración del poder, su fluidez, la atomización del mismo, y su movimiento a través de las relaciones sociales, donde es el género el que participa y determina el sentido de dichas relaciones. Si bien el género no es el único campo donde se modula el poder, si parece haber sido una forma recurrente en la tradición occidental (Ibíd.).

Bajo esta lógica, la concepción de poder de Michel Foucault (1999), me permite realizar una crítica más profunda sobre las prácticas que deseo traslucir. El autor puntúa que el poder no pesa solamente como una fuerza que dice no, que reprime; sino que atraviesa todo el cuerpo social y que circula, produciendo cosas, accionares, que provoca placer a quién lo detente, a quién lo ejerza (Foucault, 1999). Este aspecto es interesante en otro estudio de Foucault (1992), donde sugiere la presencia del poder en todas las relaciones ya sean de producción, alianzas, familia, sexualidad donde juegan un papel a la vez condicionante y condicionado. El “poder se construye y funciona a partir de poderes, de una multitud de cuestiones y de efectos de poder” (Foucault, 1999: 161). Una de ellas sería el género.

Retomando a Scott (1999), esta acata el razonamiento de Bourdieu de que los conceptos de género estructuran la percepción y la organización de la vida social, estableciendo diferencias en la distribución del poder (Bourdieu, 1980 citado en Scott, 1999). Es lo que el antropólogo francés Maurice Godelier expresa de la siguiente manera:

---

[relaciones-laborales-y-asociacion-de-empleadas-domesticas-trabajan-por-mejorar-condiciones-laborales&catid=3:economia&Itemid=44](#). (Visitado el 08 de diciembre del 2010).

No es la sexualidad la que ronda la sociedad, sino la sociedad la que ronda la sexualidad del cuerpo. Las diferencias entre los cuerpos relacionadas con el sexo son llamadas a declarar como testigos de relaciones sociales y fenómenos que no tienen nada que ver con la sexualidad. No solamente como testigos *de*, sino también como testigos *para*, o sea, como legitimación (Godelier, 1981, 17 citado en Scott, 1999: 65).

En otras palabras explica que, la función legitimadora del género en las diferencias relativas al sexo entre los cuerpos, no tiene nada que ver con la sexualidad sino con construcciones sociales. El género funcionará legitimando relaciones sociales basadas en jerarquías de poder, donde la interpretación de los conceptos femenino y masculino o femenino y femenino será suministrada por el género, facilitando éste “un modo de decodificar el significado y de comprender las complejas conexiones entre varias formas de interacción humana” (Scott, 1990: 66).

En este contexto, vale tomar en consideración lo que Yanagisako y Collier (1987) dicen sobre la necesidad de resolver el problema que en cada sociedad hay sobre las categorías de hombre y mujer; las mismas que se las ha tomado como universales y a través de las cuales las relaciones jerárquicas de género están construidas y que son esas las crean desigualdad entre hombres y mujeres.

Por otra parte, en la primera proposición que hace Scott (1999) sobre la noción de género, este es incorporado como integrante de las relaciones sociales basadas en diferencias sexuales, presente en cuatro dimensiones constitutivas de éstas: símbolos culturales y mitos; conceptos normativos que afirman el significado de los símbolos; en instituciones y organizaciones sociales; y, en la construcción de la identidad subjetiva de los individuos.

En ese sentido, mi investigación toma el elemento de las instituciones y organizaciones sociales; esta dimensión permite superar el uso restrictivo del género al sistema de parentesco, el cual incluye también el mercado de trabajo, la educación y la política.

Con referencia a lo anterior, el esquema de género se concentra también en torno al mercado de trabajo el que, implícita o explícitamente, provoca relaciones sociales desiguales, de precariedad, de vulnerabilidad (donde elementos de raza, clase, nacionalidad, edad, *status* atraviesan las mismas). El mercado de trabajo, responde a esquemas tradicionales en la división del trabajo (nacional e internacionalmente), que confinan a la mujer al mundo reproductivo (habitualmente definido como trabajo doméstico), muy especialmente a las mujeres pobres y migrantes. Además, la

relegación e incapacidad de ver al trabajo de reproducción dentro de un marco analítico parafraseando a Picchio (1994), le permea de una invisibilidad social a este trabajo y a las personas que lo realizan; sumado a lo que Mayta y Peredo (2001) sostienen que este, está “concebido dentro de las tareas naturales de la mujer”, despojándolo de su aporte a la sociedad en términos económicos, sociales y culturales (Mayta y Peredo, 2001 citado en Soto, 2004: 226). Se lo analiza como un espacio que niega el desarrollo individual, que conlleva una mayor intervención física y personal por parte de las mujeres. Circunstancias que estigmatizan e inferiorizan el trabajo doméstico remunerado al punto de verlo como un no-trabajo (Peredo, 2003).

Básicamente, lo que se estaría encubriendo no es el trabajo doméstico, sino la relación de producción-reproducción que caracteriza al sistema capitalista como lo sugiere Picchio (1994: 454). Por un lado, se da un ocultamiento a esa relación económica; y, por otro, se saca a la luz (siempre para diferenciar) a binarios que se han construido como universales como son lo público-privado, lo natural-cultural, categorías que se interrelacionan (que no están separadas) unas con otras. En donde, esa dicotomía montada (desde una visión androcéntrica y capitalista) ha sido la que ha generado prácticas culturales de significado, a través de las cuales diferentes clases de sistemas históricos de desigualdad se han realizado y transformado (Yanagisako y Collier, 1987). Visibilizar la dicotomía que se ubica en el trabajo doméstico, permitirá evidenciar la estructura de fondo del mercado laboral; no solo femenino y masculino, sino también la que está marcando una polarización entre las mismas mujeres: las de mayor ingreso *versus* las de menor ingreso.

Ahora bien, si el mercado de trabajo está vinculado a una noción de género, como Scott (1999) lo explica; no puedo olvidar que, en este contexto del espacio doméstico, no se puede dejar de un lado la dimensión de género que se articula con el parentesco. Como lo señala Aihwa Ong (2009), en países como Singapur, Malaysia y en menor medida en Hong Kong parece pervivir el sistema de género que el parentesco ha generado, desplegando el componente de que la externalidad al mismo es la razón por la cual, las migrantes que laboran en el servicio doméstico, tienen el *status* de esclavitud que las hace vulnerables al abuso físico. Ellas no son nada, ya que no tienen parentesco con hombre alguno que pueda validarlas; además, son étnicamente otro, por ello no pueden transformarse en parientes (Ibíd.). ¿Qué está, en este sentido, sucediendo en el Ecuador con las trabajadoras domésticas refugiadas colombianas?, ¿el no tener lazos de consanguinidad, ni ser parte integrante de la familia por algún vínculo de

parentesco ritual, influye en el tipo de práctica que la empleadora sustente sobre la trabajadora doméstica?, ¿las hace más vulnerables?

La perspectiva de análisis que bosqueja Ong (2009) es que, el no ser pariente, el ser “otro” influye en la vulnerabilidad de las mujeres migrantes; el ser ajena moralmente es un agente que encarna su inferioridad, a que no se la pueda ver como a una igual, a estar excluida de las obligaciones morales y que pueda ser tratada como un subhumano, es decir, se la despoja de su humanidad. Si tomo la figura de análisis que Goffman (2003) hace, este diría que el ser migrante, mujer; en pocas palabras, el ser “otra” representa un estigma en estas sociedades y posiblemente en otras del hemisferio occidental. Así, su estigma de migrante la desacredita y da lugar a lo que Goffman (2003) llama “un lenguaje de relaciones”, no de atributos; dando paso a que un “atributo que estigmatiza a un tipo de poseedor puede confirmar la normalidad de otro”. Por ello, ese estigma que la difiere del resto, en este caso de lo propiamente étnico, influye en las relaciones sociales que le toca vivir, en la situación contrastante que tienen los nacionales, los normales como los llama Goffman (2003). ¿El ser mujer, migrante refugiada colombiana es un estigma que marca la práctica de la empleadora vaya a desarrollar?, ¿está práctica, con la interacción diaria, se transforman y deja de un lado el estigma como lo llama Goffman (2003) o el no ser pariente como lo plantea Ong (2009)? o ¿las prácticas de “maternalismo” y/o “personalismo” de las empleadoras, están más bien asociadas con diferencias generacionales, de clase y de nivel de instrucción como lo sustenta Picchio (1994)?

Como lo dice Scott (1999), el género es un producto del devenir histórico, creado en la sociedad resultado de las relaciones sociales, históricamente dado y mutable con el tiempo, que se traduce en un conjunto de símbolos, conceptos e instituciones, y legitimador de las relaciones de poder que tiñen estas relaciones sociales, donde las diferencias de poder se pueden analizar desde las relaciones de género. Por ello, desde esa perspectiva y con la idea que plantean feministas lo que hay que recuperar no es solo las actividades de las mujeres y sus roles, sino también sus puntos de vista de las relaciones sociales y prácticas culturales.

Para finalizar, proyecto tomar en cuenta la concepción de campo que despliegan Pierre Bourdieu y Wacquant (2005) ya que es un elemento indispensable en mi estudio. Éste es definido de la siguiente manera:

[...] como una red o una configuración de relaciones objetivas entre posiciones. Estas posiciones están objetivamente definidas, en su existencia y en las

determinaciones que imponen sobre sus ocupantes, agentes o instituciones, por su situación presente y potencial (*situs*) en la estructura de distribución de especies del poder (o capital) cuya posesión ordena el acceso a ventajas específicas que están en juego en el campo, así como por su relación objetiva con otras posiciones (dominación, subordinación, homología, etcétera) (2005: 150).

Esta noción resulta eficaz ya que, el trabajar en el área del servicio doméstico, no es lo mismo que laborar en una fábrica; esta ocupación toma lugar, siguiendo a Bourdieu y Wacquant (2005), en un campo específico en este caso en el del espacio privado de la empleadora. Este campo es el espacio social de acción y de influencia en el que confluyen relaciones sociales determinadas (como son las de la empleadora y trabajadora); este campo, este espacio privado, es el lugar en donde se mantienen o se transforman las relaciones sociales/laborales, por los enfrentamientos entre las fuerzas que constituyen el campo, con el objeto de alcanzar la autoridad. En este sentido, si bien la posición dominante o dominada de los participantes en el interior del campo depende en algún grado de las reglas específicas del mismo, también hay que decir que el espacio privado es un lugar ambiguo que carece, muchas veces, de un contrato laboral entre las dos partes. En efecto, esa ambigüedad, la falta de un contrato laboral puede dar lugar a que aspectos como el no ser pariente, el ser extranjera, a que nociones tradicionales que se tengan con relación a ciertas relaciones, etc. se conjuguen y den el resultado de una u otra práctica por parte de la empleadora. Por ello, como bien lo manifiestan Bourdieu y Wacquant (2005), las relaciones de fuerza que prevalecen entre aquellas posiciones quedan definidas por la posesión o producción de una forma específica de capital, propia del campo en cuestión.

Al referirme al espacio doméstico de la empleadora, las fuerzas que están activas en este campo son las que definen el capital específico, que confiere poder al campo, a lo que Bourdieu y Wacquant (2005) expresan como:

[...] los instrumentos materializados o encarnados de producción o reproducción cuya distribución constituye la estructura misma del campo y a las regularidades y reglas que definen el funcionamiento ordinario del campo, y por ende a los beneficios engendrados por él (2005: 155).

Es el lugar donde confluyen estrategias de los agentes para mejorar posiciones (jerárquicas o subalternas), para resistir a las relaciones de poder que son reales y que se forman allí donde estas se ejercen. Las estrategias que los agentes pongan en marcha, estarán sujetas a la posición que tengan en el campo, a la distribución del capital específico con el que cuenten y de la percepción que tengan del espacio y el punto de vista que adopten. En este marco, me surge la siguiente interrogante: si bien el ser

migrante forzada, puede ser un estigma que desacredita y que influya en ciertas prácticas por parte de la empleadora; asimismo, ¿ese estigma podría provocar una práctica “maternalista” por parte de otras? Dependiendo de la percepción que cada una de las partes tenga, de lo que puede utilizar como estrategia es lo que también converge en el campo, en este espacio doméstico de la empleadora en particular.

A manera de resumen, el espacio doméstico, es el campo donde se produce la interacción entre empleadora y empleada, un lugar donde se desarrollan estrategias de resistencia, de legitimidad de poder; también es el espacio donde se reconfiguran y se redefinen las relaciones sociales y laborales. El propósito de este estudio es analizar las relaciones o prácticas sociales que se tejen en ese espacio, en donde las relaciones de género, conjuntamente con la categoría de ser migrante económica o forzada son puntos claves a entender para poder luego desarrollar políticas públicas más equitativas con un sentido humanitario.

### *Metodología*

Para responder a la pregunta central de qué manera influye o no la situación de ser extranjera colombiana en el desarrollo de las prácticas laborales de las trabajadoras domésticas colombianas en Ecuador, se privilegió una mirada micro social, cualitativa, centrada en el análisis del vínculo entre empleadora y trabajadora que examine tanto las prácticas laborales al interior de los hogares, así como las representaciones que sobre las trabajadoras construyen empleadoras y también las autorepresentaciones de las mujeres trabajadoras. Para ello se realizó primero una indagación exploratoria en base a un cuestionario aplicado a la calidad de vida en el trabajo doméstico, a las trabajadoras del hogar, específicamente para conocer aspectos como: tiempo de trabajo y compensación por el trabajo.

Luego se realizaron dieciséis entrevistas a profundidad tanto a trabajadoras del hogar como a las empleadoras. Las entrevistas permitieron recoger narrativas y testimonios que reconfiguraron las experiencias de las mujeres refugiadas respecto a su salida, la inserción en la ciudad y su cotidianidad laboral al interior de los hogares de sus empleadoras. Asimismo, fueron apareciendo sus dolores y sus miedos. Si bien el tiempo puede ser un atenuante no es un inhibidor al momento de recordar los hechos de violencia que muchas experimentaron antes de salir de Colombia. La dificultad que tuvieron algunas veces, a la hora de contar lo sucedido, fueron también signos inequívocos de ese proceso.

El estudio se realizó en la parroquia urbana de Quito y en las parroquias rurales de Nayón, Cumbayá y Tumbaco por la condición social y económica de sus habitantes que les permite acceder a la contratación de trabajadoras del hogar. Según un estudio realizado por Ortega *et al.* (2010), se pudo constatar que Tumbaco también es un lugar donde se asienta la población refugiada de origen colombiano.

Como elementos de entrada en los cuales reparé a la hora de seleccionar el grupo de mujeres colombianas refugiadas que iba a entrevistar, estuvieron el rango etario, entre 25 a 50 años de edad; su *status* legal como refugiada y el tiempo que laboraron o laboran en el empleo doméstico, mínimos seis meses. Por el contrario, tanto el nivel de educación, como su origen étnico, el lugar de donde provenían, si habían sido desplazadas antes o no y su estado civil, no eran parte en esta selección. Cabe señalar que si bien la categoría afrodescendiente no fue un criterio a tomar en cuenta, el momento de seleccionar a quiénes iba a entrevistar, la mayoría de mujeres que se entrevistó pertenecían a este colectivo. La estrategia de las entrevistas a profundidad a estas mujeres me permitió conocer información sobre sus trayectorias migratorias y laborales, para construir sus procesos de salida y llegadas, hacer un estudio previo sobre sus vidas en Colombia, su inserción laboral previa y la actual.

Por otro lado, una limitación que se me presentó fue el momento de definir y encontrar empleadoras que quisieran darme una entrevista; en primera instancia, este obstáculo pensé que lo iba a poder viabilizar al entrevistar a mujeres que no eran empleadoras del grupo de mujeres colombianas que escogí. Pero no fue así, el factor de que la entrevista pueda ser una amenaza de ser “fiscalizadas” era una constante; empero participarles que su nombre no era necesario que apareciera. De todas maneras, el hecho de comunicar sobre la búsqueda que hacía de las mismas a otra gente cercana, me permitió encontrar los contactos necesarios. En esa línea, a diferencia de las categorías que tomé en cuenta para el grupo de trabajadoras; para las empleadoras el único aspecto que incidió, fue el del período que la empleada colombiana laboró en su espacio privado, el cual debía ser mínimo seis meses.

Por último, cabe agregar que se hizo entrevista semi-estructuradas a un funcionario del Ministerio de Relaciones Laborales y otra a una investigadora conocedora de la situación de las trabajadoras del hogar. Tanto para estas personas entrevistadas, como en el caso de las trabajadoras y de las empleadoras, los nombres que aparecen en sus testimonios no son los originales.

### *Estructura de la tesis*

La organización del trabajo es la siguiente:

El capítulo I abre la discusión conceptual partiendo de un enfoque histórico sobre el servicio doméstico en la colonia, pasando por los cambios que sufrió este nicho laboral con el proyecto liberal hasta llegar a investigaciones más cercanas efectuadas en la época de los años 1990s y en la primera década del siglo XXI. Por medio de estas últimas investigaciones, se pone en perspectiva la arista de la migración como factor que forma parte del mercado del trabajo doméstico remunerado, tanto a nivel global como en América Latina y Ecuador. De igual manera esta sección del texto desglosa las nociones conceptuales sobre las cuales se basa el estudio. En el capítulo II se perfila el escenario local en que se desenvuelven las mujeres empleadas en el trabajo doméstico remunerado en Ecuador, en términos de la magnitud del mercado laboral en el país, los derechos laborales y las principales políticas actualmente existentes. Se subraya el contexto de cambio en el cuál se encuentra esta actividad en términos de su regulación y los programas instaurados por el actual gobierno.

El capítulo III aborda las trayectorias migratorias de las refugiadas colombianas y sus recorridos laborales tanto en Colombia como en Ecuador hasta llegar al empleo doméstico remunerado en este país.

El capítulo IV examina las interacciones sociales entre trabajadoras y empleadora en el micro espacio del hogar.

Finalmente, las conclusiones representan un punto de partida para posteriores preguntas de investigación y de reflexión en torno a este en el Ecuador en el cual tanto mujeres ecuatorianas, como colombianas y de otros grupos migratorios se encuentran laborando.

## **CAPÍTULO II**

### **MERCADO LABORAL Y SITUACIÓN ACTUAL DEL TRABAJO DOMÉSTICO REMUNERADO**

Como mostré en el capítulo anterior, el trabajo doméstico remunerado ha sido a lo largo de la historia, una de las primeras opciones laborales para las mujeres de los estratos populares y migrantes rurales y extranjeras. Asimismo, en la actualidad la demanda del servicio doméstico, sobre todo la que tiene los países del primer mundo, ha motivado que mujeres de sectores medios de países en desarrollo y con mejor nivel de educación, formen parte de esta opción laboral.

En esa línea, el Ecuador es un país que no solo participa como país emisor de mano de obra para cubrir esa demanda, sino también como país receptor ya sea por la circunstancia de ser el dólar la moneda oficial o por el contexto de violencia que vive Colombia. Por ello, con el fin de entender la lógica institucional y estructural bajo la que se desenvuelve el trabajo doméstico remunerado en Ecuador y en la cual están inmersos la población ecuatoriana y migrantes económicos y forzados; en este capítulo de la tesis, pretendo analizar y contextualizar la situación en la que se encuentra esta temática, la misma que se articula con el mercado laboral mundial y con el género.

Bajo ese contexto y para contestar algunas preguntas que se enmarcan en este acápite, he dividido al capítulo en dos momentos: primeramente, haré un breve bosquejo general del mercado laboral y su desigualdad estructural, tanto en América Latina y Ecuador, ¿de qué manera la discriminación que encierran ciertos empleos va de la mano con las brechas de desigualdad que las mujeres tienen en el mercado?, ¿cómo participan el desempleo y el género en esta dinámica?, ¿la inserción laboral de las mujeres al mercado informal, tanto en Ecuador como América Latina, es el único camino a seguir o forma parte de una problemática estructural de escala mundial que es inherente al sistema capitalista?

Seguidamente, en un segundo momento abordaré: por un lado, el panorama del trabajo doméstico remunerado, en algunos países latinoamericanos; y, por otro, la situación del Trabajo Doméstico Digno en Ecuador, ¿la invisibilidad que tiene el aporte que hace el trabajo doméstico remunerado en la sociedad, no es una forma de solventar la discriminación que sufre este trabajo?, ¿el colocar al trabajo doméstico remunerado como parte del trabajo informal es una estrategia propia del sistema capitalista?, ¿el Mandato del Trabajo Doméstico Digno, ha influenciado positivamente la situación que

tiene el trabajo doméstico remunerado o ha creado mecanismos de mayor precarización para las trabajadoras del hogar?, ¿las campañas que ha efectuado el Ministerio de Relaciones Laborales, para socializar este Mandato, inciden o no en las concepciones históricas-culturales construidas en torno a este trabajo?

Por medio de los planteamientos que desarrolló, intento dar un esbozo explicativo de la ubicación que ha tenido este trabajo y de la situación actual que está atravesando.

### **Mercado laboral y empleo en América Latina**

La desigualdad en América Latina es uno de sus mayores estigmas; un estigma que se encuentra relacionado con procesos de discriminación en el empleo y de otras esferas sociales (Valenzuela y Bastidas, 2006). Esta situación de discriminación, es un dilema que existe debido al incumplimiento entre la práctica, ya sea por ausencias, esquivos o desinterés *versus* lo que está escrito como norma<sup>7</sup>. En esta línea, las prácticas de discriminación se inclinan más hacia las mujeres, a los pueblos originarios, a la población de afrodescendientes y ahora a los migrantes; estos mecanismos generan segmentación y jerarquización en una misma sociedad en que “el otro” es ubicado no solo como diferente, sino también como inferior (Ibíd.; Loyo y Velásquez, 2009).

En consecuencia, al formar parte la discriminación del empleo, esta pasa a ser una franja en donde se excluye y desvaloriza, de acuerdo a la ocupación que realiza; trastocándose la idea de ser un canal privilegiado para la participación social y un refuerzo de la identidad de las personas (Arraigada, 2006). Por otro lado, la generación de empleo y la vulneración de los derechos relativos al empleo, de los trabajadores de países en desarrollo, también se ven afectados (algunas veces) por las tendencias del empleo en el mundo: por una parte una creciente integración al mercado internacional, región y subregional; y, por otra, una menor intervención del Estado en los mercados (Ibíd.). En otras palabras, pero en igual sentido, lo sugiere Randriamaro (2006) que la estructura de los mercados de trabajo nacionales y de las cadenas de producción globales está altamente marcada por el género; por una segregación ocupacional por sexo, tanto vertical como horizontal.

---

<sup>7</sup> Como es la norma 111 de la OIT, que trata de evitar cualquier discriminación en el empleo. Esta reza: “cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivo de raza, color, sexo, religión, opinión pública, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”. Ecuador y 164 países han ratificado dicho Convenio. Ver <http://www.parlamento.gub.uy/htmlstat/pl/convenios/convoit-c111.htm>. (Visitado el 18 de febrero del 2011).

En el 2010, según *Panorama Laboral 2010* de la OIT se puntúa que hubo mayor oportunidad de empleo, estimulando a la población hacia una creciente participación en el mercado de trabajo; especialmente por parte de jóvenes y amas de casa, debido a la precariedad de la situación socioeconómica de los hogares latinoamericanos (OIT, 2010c). Ese proceso permitió que se diera una caída en la tasa de desempleo que pasó de 8,4% del 2009 al 7,6% en el 2010: cifras que muestran que se volvió a los niveles previos a la crisis internacional. De igual manera, se señala que la reducción del desempleo favoreció por igual a hombres y mujeres en la región; empero, las mujeres siguen afrontando brechas de género con un desempleo de 1.4 veces más al de los hombres en la media regional (Ibíd.).

Sin embargo, si bien la recuperación económica reactivó el empleo asalariado en la mayoría de los países de la región; de igual manera, para el 2009 y 2010, el sector informal creció absorbiendo gran parte de los trabajadores expulsados del sector formal, en donde las mujeres fueron las que más se insertaron en actividades por cuenta propia (OIT, 2010c).

En efecto, en América Latina, el empleo informal para las mujeres ha pasado a ser una fuente de inserción<sup>8</sup> al “mundo laboral”; en donde condiciones de precariedad, vulnerabilidad y salarios bajos se articulan en este espacio; actividades por cuenta propia, trabajos familiares auxiliares y el servicio doméstico han tenido un mayor ritmo de crecimiento. A propósito de esto, se debe indicar que el ingreso de las mujeres en el empleo doméstico no es algo nuevo; como se había señalado en el capítulo anterior, ese ingreso tiene raíces históricas, relacionado con el crecimiento de las ciudades y/o con movimientos migratorios (Valenzuela y Bastidas, 2006; Randriamaro, 2006). En la misma forma, observé que la participación del Estado en esta área laboral, era mínima o estaba ausente; prejuicios sociales y culturales motivaban a este menor reconocimiento, considerando al empleo doméstico como algo improductivo. En los últimos años, la situación ha cambiado, como lo manifiesta Stefoni (2002) y lo citan en su artículo, Valenzuela y Bastidas (2006), “[...] la incorporación de las mujeres al mercado laboral posibilitaron la expansión del servicio doméstico hacia los sectores medios, con lo que ha aumentado la regulación sobre el mismo” (Stefoni, 2002 citado en Valenzuela y Bastidas, 2006: 44).

---

<sup>8</sup> Según un reprocesamiento de las encuestas de empleo (OIT 2010), efectuada en países como Ecuador, Colombia, México, Colombia, Perú y Panamá se indica que el aumento en el sector informal afectó más a las mujeres (9,9%) que a los hombres (5,3). Ver (CEPAL, 2006 citado en Valenzuela y Bastidas, 2006: 22; OIT 2010: 14).

Otro referente, que visualiza la situación de las mujeres en México, Perú, Panamá, Ecuador y Colombia concierne con las horas trabajadas donde persisten las diferencias en la jornada laboral de hombres y mujeres, que en promedio se acercan a 7 horas (46.1 horas para los primeros y 38.9 para las segundas). Esas diferencias permiten explicar en cierta forma las brechas salariales por sexos, a la hora de percibir las remuneraciones mensuales.

El informe de la OIT (2010) ilustra que estas diferencias de jornadas dentro del sector informal se relacionan con límites de tiempo que la mujer puede dedicar al trabajo remunerado. Por un lado, responsabilidades familiares que muchas veces, se considera como tener menos compromiso “o dedicación de la trabajadora, lo que disminuye las posibilidades de ascenso y mejores salarios” (Vásconez, 2006: 182). Por otra parte, su inserción es predominantemente en actividades independientes, marginales y de escasa productividad de ingresos, lo que acentúa las brechas de género en la inserción laboral (OIT, 2010c; Randriamaro, 2006). Cabe agregar que la distribución de la población ocupada de acuerdo al número de horas trabajadas, es similar tanto entre los ocupados en el sector formal e informal; esto puede estar indicando que si bien los que están en la esfera formal posiblemente están buscando horarios más flexibles, en este grupo de países, los ubicados en el informal (entre un cuarto y un tercio) trabajan sobre 48 horas a la semana (OIT, 2010c). Además, “en el caso de los empleadores informales, una proporción cercana a la mitad (44%) tiene una jornada superior a 48 horas, lo que supone un mayor requerimiento de esfuerzo para la sobrevivencia de sus negocios” (Ibíd.: 48). Estos contrastes son más visibles en el sector informal y en el caso de los trabajadores por cuenta propia (43.6 horas los hombres y 30.6 las mujeres) (OIT, 2010c).

#### *Ecuador: mercado laboral y género*

Ecuador ha sido uno de los países de América Latina que ha experimentado drásticas transformaciones relacionadas con el proceso de globalización, la apertura de las economías y la descentralización del proceso productivo. Este escenario ha afectado el comportamiento del mercado de trabajo, la creación de empleos no ha sido suficiente comparado con la necesidad de la población de generar ingresos y seguridad económica; y, finalmente, importantes grupos sociales han visto disminuida su calidad de empleo (Valenzuela y Bastidas, 2006; Loyo y Velásquez, 2009). De esta situación, los efectos no han sido iguales para toda la población; mientras una gran cantidad de personas

viven en la marginalidad, pobreza y exclusión social; otros grupos, se han beneficiado del crecimiento y riqueza (Valenzuela y Bastidas, 2006).

No obstante de estas condiciones, Valenzuela y Bastidas (2006) indican que desde la década de los noventa, las diversas formas como las mujeres han enfrentado su creciente participación en el trabajo remunerado, representan factores determinantes para tener una mayor comprensión del proceso de transición desde el orden de género tradicional hacia uno más igualitario. Con base en este comportamiento, cabe recalcar que la participación laboral de las mujeres en zonas urbanas se ha incrementado en relación a la de los hombres, desde 43% en 1990 a 54% en 2004; comparativamente con la de los hombres que se mantuvo en 80% (CEPAL, 2006 citado en Valenzuela y Bastidas, 2006: 22).

La participación de las mujeres en las áreas urbanas, por jornada, de igual manera que pasa en el resto de países de la región, también es menor: los hombres trabajan 46.9 horas a la semana y las mujeres 40.9, según desglosa Vásconez (2006) en su investigación<sup>9</sup>. Asimismo, la inserción laboral de las mujeres en Ecuador, ha sido sobre todo en el sector informal o de manera inestable y con mínimos grados de protección social. Esto lo podemos observar en los siguientes cuadros.

**Tabla 1. Nacional urbano: indicadores del mercado laboral 2009**

INDICADORES DEL MERCADO LABORAL	NACIONAL URBANO		
	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
Tasa de Ocupación global	90,9%	92,3%	89,1%
Tasa de Ocupados Sector Formal	40,9%	44,4%	36,1%
Tasa de Ocupados Sector Informal	42,5%	42,3%	42,7%
Tasa de Ocupados No Clasificados por sectores	4,1%	5,3%	2,4%
Tasa de Ocupados Servicio Doméstico	3,5%	0,3%	7,8%
Tasa de Desempleo	9,1%	7,7%	10,9%

**Fuente:** Indicadores Mercado Laboral Septiembre 2009 (INEC).

<sup>9</sup> En el Ecuador, para el área rural, también se observa este tipo de diferencia: 41.9 horas a la semana para los hombres y 36.0 para las mujeres (Vásconez, 2006: 185).

**Tabla 2. Nacional urbano: indicadores del mercado laboral 2008**

INDICADORES DEL MERCADO LABORAL	NACIONAL URBANO		
	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
Tasa de Ocupación global	92,9%	94,7%	90,6%
Tasa de Ocupados Sector Formal	38,8%	42,4%	34,1%
Tasa de Ocupados Sector Informal	46,3%	46,0%	46,6%
Tasa de Ocupados No Clasificados por sectores	4,3%	5,9%	2,2%
Tasa de Ocupados Servicio Doméstico	3,6%	0,4%	7,7%
Tasa de Desempleo	7,1%	5,37%	9,4%

**Fuente:** Indicadores Mercado Laboral Septiembre 2008 (INEC).

Al observar la Tabla 1 se puede constatar que según los indicadores del mercado laboral a septiembre 2009<sup>10</sup> la tasa de ocupados en el sector informal (42,7%), en el servicio doméstico (7,8%) y en la tasa de desempleo<sup>11</sup> (10,9%) es mayor para las mujeres. De igual manera, en la Tabla 2<sup>12</sup>, los datos son similares; las mujeres son las que registran mayor proporción en el desempleo, en el sector informal y son las que más se encuentran en el sector del servicio doméstico. Adicionalmente, aunque en un mínimo porcentaje, se mira que la inserción laboral en el sector formal también aumentó para las mujeres de Septiembre del 2008 a Septiembre del 2009 de 34,1% a 36,1%.

Empero, a pesar del avance de las mujeres en estos últimos años, de sus luchas por obtener mayor equidad e igualdad de oportunidades en el empleo, este es un problema que continúa hasta hoy día; el estudio del INEC de diciembre 2010, revela que las mujeres registran “un ingreso promedio de USD275, 75 mensuales frente a los USD386, 10 de los hombres” (El Comercio, 2011). “Esta persistente brecha de género en los salarios”, como lo cita Randriamaro (2006) “socava la sostenibilidad a largo plazo de los medios de subsistencia de las mujeres” (2006: 18). Asimismo, se señala que “el 33,4% de las mujeres del país en edad de trabajar tienen empleo, frente al 53,8%

<sup>10</sup> Indicadores del Mercado Laboral por Regiones Naturales y Sexo. Ver [http://www.inec.gob.ec/web/guest/ecu\\_est/est\\_soc/enc\\_hog/enc\\_emp\\_sub](http://www.inec.gob.ec/web/guest/ecu_est/est_soc/enc_hog/enc_emp_sub). (Visitado el 13 de febrero del 2011).

<sup>11</sup> Según el informe de *Panorama Laboral 2010* de la OIT, entre enero y octubre de 2010 la tasa de desempleo fue 6,7% para los hombres y 10,0% para las mujeres. Para el 2004, los resultados de la Encuesta de empleo efectuada por FLACSO, las mujeres están sobrerrepresentadas en la población inactiva con 63,2% *versus* 36,8% para los hombres (Vásquez, 2006: 188-189).

<sup>12</sup>

[http://www.inec.gob.ec/web/guest/ecu\\_est/est\\_soc/enc\\_hog/enc\\_emp\\_sub/ind\\_mer\\_lab?doAsUserId=W9NEZWtSVLU%253D](http://www.inec.gob.ec/web/guest/ecu_est/est_soc/enc_hog/enc_emp_sub/ind_mer_lab?doAsUserId=W9NEZWtSVLU%253D). (Visitado el 06 de marzo del 2011).

de hombres. Guayas, tiene la mayor cantidad de mujeres empleadas en el país, seguida por Pichincha” (El Comercio, 2011).

Para Wilson Araque<sup>13</sup>, este es un problema estructural a escala mundial y que se ha perpetuado. Además, cita que:

[...] es algo que culturalmente existe y que en Latinoamérica es aún mayor. La realidad es que en los trabajos, pese a las mejoras en la calidad de vida que han conseguido las mujeres, la tendencia es dar mayores opciones en sueldos, contratos, etc., a los hombres (Ibíd.).

### **El trabajo doméstico remunerado en Ecuador**

Hechas las consideraciones anteriores, puedo señalar que la situación laboral de las mujeres se encuentra en constante desventaja frente a la de los hombres. Las brechas de género de corte salarial, de jornadas de trabajo, de edad, entre otras; no son las únicas que se entrelazan en el panorama adverso que las mujeres tienen que atravesar. Si bien el informe *Panorama Laboral 2010* de la OIT, carece de las variables de etnia, de escolaridad, de área de residencia como de *status* migratorio, a la hora de hacer sus análisis, estos son factores discriminatorios que disminuyen las posibilidades que tienen las mujeres, a la hora de buscar empleo.

En esta línea, el trabajo doméstico remunerado constituye una opción de trabajo creciente para las mujeres (en varios países se erige como la primera fuente de empleo femenino no agrícola); no solo para las mujeres de escasos recursos y/o migrantes rurales o fronterizas, sino también, para aquellas con mayores niveles de educación y más edad (Rodgers, 2009; Vásquez, 2006). Además, las mujeres tienden a concentrarse en ocupaciones que son vistas como una extensión de sus roles en la economía del cuidado y en escalones bajos de la jerarquía ocupacional; lo que incide en sus niveles salariales y en la falta de movilidad laboral (Stone, 1995; Reskin y Padavic, 1994 citados en OIT, 2009d: 14-15).

Así, a pesar de ser una actividad de gran importancia tanto para las trabajadoras del sector como para las mujeres que recurren a sus servicios; “el servicio doméstico sigue siendo uno de los sectores económicos con mayor déficit de trabajo decente y sus trabajadores se estancan en los escalones inferiores de la jerarquía laboral y social (Rodgers, 2009: 71).

---

<sup>13</sup> Director del área de Gestión de la Universidad Andina.

*Aspectos sociales, económicos y normatividad jurídica: rupturas y continuidades*

El trabajo doméstico remunerado, para la OIT, está dentro del sector informal (así como trabajadores de empresas con menos de 5 ocupados, trabajadores por cuenta propia y los trabajadores familiares no remunerados), el cual realiza actividades de bajo nivel de productividad<sup>14</sup> (Neffa *et al.*, s/f; OIT, 2010c). En este sentido, quiero señalar que para Loyo y Velásquez (2009) a pesar de que el trabajo doméstico remunerado esté considerado como parte del sector informal “esta es una modalidad de trabajo dependiente que cuenta con regulaciones especiales en materia de jornadas, remuneraciones, descansos, y que se desarrolla en el seno de la vida familiar” (2009: 27). En esta línea, en lo que coinciden estos autores es que, tanto los trabajadores domésticos como los trabajadores informales, comparten en la práctica similitudes como: niveles bajos de escolaridad y de calificaciones específicas; remuneraciones menores; altos grados de desprotección social y falta de movilidad.

Esta categorización, como trabajo informal, ayuda a colocar al trabajo doméstico remunerado en un estamento inferior, invisibilizando la actividad que desarrolla por su baja productividad económica. Como la CEPAL (2007) lo dice “la discriminación contra la empleada doméstica es causa y resultado de la discriminación contra las mujeres” (CEPAL, 2007: 71 citado por León, 2009: 7). Asimismo, esta situación también minimiza la contribución que hace esta actividad, no solo en la reproducción de la esfera doméstica, sino también en la posterior producción de bienes y servicios fuera del hogar (tanto de parte del ama de casa como de la trabajadora del hogar). Además, brechas de discriminación, específicamente de género, participan de la identificación y condición en la que se ha colocado al trabajo doméstico remunerado y no remunerado; estigmatizándolo y considerándolo de baja condición (INEGI, s/f; Vásquez, 2006: 2006; Rodgers, 2009). El tiempo que se dedica a las actividades requeridas para el mantenimiento cotidiano de las familias, no se lo visibiliza a la hora de tomar en cuenta las economías de los países; esto, tanto para el trabajo remunerado como para el trabajo no remunerado.

Ahora bien, si quién realiza el trabajo doméstico remunerado está considerada dentro de la población económicamente activa; quién desarrolla trabajo doméstico no

---

<sup>14</sup> Según el PREALC (1978) el trabajo informal abarca actividades de bajo nivel de productividad, trabajadores (con excepción de los profesionales), empresas muy pequeñas o no organizadas; se lo asocia al subempleo urbano. Ver <http://www.ceil-piette.gov.ar/docpub/libros/resenas/trabhum.html>. (Visitado el 13 de febrero del 2011).

remunerado, está agrupada bajo la denominación de la población económicamente inactiva (al igual que jubilados/as y estudiantes). Esta clasificación relega la pertenencia, a alguna forma de trabajo, catalogándola bajo la denominación de “tareas domésticas”, “quehaceres domésticos” o “rol propio de las mujeres” (INEGI, s/f: 4; León, 2009: 6). Así, se puede deducir que, al colocar al trabajo doméstico remunerado dentro del grupo del trabajo informal, como al deslegitimar la condición de trabajo, a quién se desenvuelva en trabajo doméstico no remunerado; no hacen sino esconder la cuestión de fondo que es la dicotomía valor de cambio / valor de uso, la misma que caracteriza a la producción de algunas actividades económicas (Baanante *et al.*, s/f). Además, ocultan la relación de producción-reproducción en el cual se fundamenta el sistema capitalista, esto centra el problema como una cuestión de índole privada y femenina; y no como un punto básico del sistema económico (Picchio, 1994).

En relación con esto último, ampliar la definición del término trabajo, al trabajo doméstico, es una piedra angular para la equidad; más lo trascendental es especificar la relación entre producción y reproducción y entre mercado y reproducción (Ibíd.). Este último factor, también forma parte del trabajo doméstico remunerado, a la hora de hacer un análisis profundo sobre el entramado de relaciones sociales que vinculan la familia al mercado laboral y el trabajo doméstico al trabajo asalariado (Ibíd.).

Al analizar el servicio doméstico en países de la región como Paraguay, Brasil, Uruguay, Argentina y Panamá veo que su peso alcanza el 7% del empleo no agrícola, lo que supera el promedio regional; a diferencia, que en Bolivia y Venezuela llega al 4%. De igual manera, es una actividad que se caracteriza por su desigual distribución de género<sup>15</sup> de los trabajadores; en la que se percibe ingresos relativamente bajos y que se encuentran excluidas de sistemas de protección social (elementos comunes en el sector informal) y que caracteriza el funcionamiento de los mercados laborales de la región (Loyo y Velásquez, 2009).

En lo tocante a la educación, en algunas legislaciones de América Latina hay una normatividad que protege el derecho a la educación de las trabajadoras domésticas que anhelan iniciar o continuar con los estudios, sin que limite o desmejore las condiciones de su relación laboral. Tanto en Bolivia, Costa Rica, Ecuador, Honduras,

---

<sup>15</sup> “En Latinoamérica, la proporción de hombres que se desempeña en estas actividades alcanza un máximo de 2.0% en Paraguay, seguido de Panamá con un 1.4%. Las menores proporciones se registran en Venezuela, Bolivia, Chile y Argentina, donde alcanzan a un 0.1% y en los demás, un 0.2% respectivamente. Esta situación cambia radicalmente en el caso de las mujeres, ya que alcanza un máximo de 23.0% de los ocupados en Paraguay y un mínimo en los casos de Venezuela y Bolivia, de 6.9% y 8.8%, respectivamente” (Loyo y Velásquez, 2009: 28).

México, Nicaragua, Panamá, Perú y República Dominicana se recoge esta norma de manera explícita; la ausencia de la misma se encuentra en Argentina, Brasil, Colombia, Chile, El Salvador, Guatemala, Paraguay, Uruguay y Venezuela (Ibíd.).

En cuanto al contrato escrito, las disposiciones de las legislaciones latinoamericanas para el trabajo doméstico varían y la exigencia de un contrato laboral no es algo especial; todo lo contrario, hay imprecisiones con relación a esta obligación por parte del empleador. De todas maneras, hay una gama amplia sobre esta formalidad, la misma que va de un reconocimiento expreso sobre su obligación de tener un contrato escrito hasta carecer absolutamente de una regulación (Ibíd.). En Argentina y Brasil es una disposición expresa la exigencia de un contrato escrito para el trabajador doméstico. En Ecuador, debido a la legislación vigente:

[...] el servicio doméstico puede contratarse por un tiempo determinado; más no puede estipularse por más de un año, a menos que conste por escrito autorizado por el Juez del Trabajo, pero ni aún en esta forma puede durar más de tres años<sup>16</sup> (Ibíd.).

Algo similar se registra en la legislación de Bolivia, que manifiesta la obligación del contrato escrito cuando el servicio se lo contrata por más de un año. En cambio, países como Perú y Panamá prevén la alternativa de tener un contrato de trabajo ya sea escrito o verbal; esta discrecionalidad, según Loyo y Velásquez (2009) “estaría dando lugar a menoscabar las garantías de las futuras condiciones de la relación laboral, colocando en posición desfavorable al trabajador doméstico con respecto al común de los trabajadores” (2009: 33). En este marco, la situación de la normativa en El Salvador se asemeja, ya que no existe una norma que obligue el celebrar el contrato por escrito<sup>17</sup>. En Chile, aunque la regulación especial no menciona obligación alguna, el régimen general es aplicable, y señala la escrituración de todo contrato de trabajo dentro de 15 días de incorporado el trabajador (Ibíd.).

En lo que respecta a la regulación de la jornada de trabajo, la mayoría de países<sup>18</sup> no cuenta con normas particulares; lo que es sustituido por un acuerdo entre las partes, esto representaría como lo citan Loyo y Velásquez (2009) “un vacío legal”. En estos casos, se puede, por vía de interpretación extensiva, aplicar las prácticas que estén

---

<sup>16</sup> Art. 264 del Código del Trabajo. Capítulo 1 “Del Servicio Doméstico”.

<sup>17</sup> Sin embargo, si el trabajador lo solicita, el empleador tiene la obligación de extender una constancia sobre los términos de contratación, cada 30 días (Loyo y Velásquez, 2009: 33).

<sup>18</sup> Argentina, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, República Dominicana y Venezuela (Ibíd.).

dentro del régimen general. En Brasil y Uruguay, son 8 horas diarias y 44 semanales; en Perú, 8 horas diarias y con un máximo de 48 semanales. En Chile, las trabajadoras con retiro pueden laborar un máximo de 12 horas de trabajo, y cuentan con 1 hora de descanso imputable a la jornada; para las que no tienen retiro, no hay regulación de la jornada, pero sí de los descansos mínimos. Una excepción, es la que tiene Colombia<sup>19</sup> que carece de una normatividad especial para el trabajo doméstico; por ello, se rige al régimen general de los trabajadores (Ibíd.). Anexo 1.

En cuanto al salario, las legislaciones latinoamericanas señalan que la remuneración del servicio doméstico se compone de dos elementos: uno es la prestación en dinero y el otro en especie (habitación y alimentación que el empleador provee al trabajador). El monto del dinero no siempre va acorde a la legislación laboral que establece cada país, este puede delegárselo a la autoridad competente y/o dejarlo a las partes (Ramírez-Machado, 2003 citado en Loyo y Velásquez, 2009). Bolivia, es el único país que prohíbe esta composición del salario doméstico. En los países de Brasil, Chile, Costa Rica, México y Paraguay se expresa que el Salario Mínimo Nacional es el valor que se utiliza como referencia y/o límite en la determinación del salario del servicio doméstico. En México el salario de los trabajadores domésticos es fijado por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, la misma que toma en consideración las condiciones de la localidad donde se aplica. Para el caso paraguayo, la retribución no puede ser inferior al 40% del salario mínimo para tareas de la zona del país donde se preste el servicio (Loyo y Velásquez, 2009). En Argentina hay una regulación especial que determina el salario del trabajador doméstico. Uruguay, en cambio cuenta con un sistema de fijación de salarios y categorías dispuesto para los trabajadores de la industria y el comercio (Ibíd.).

La conclusión a la que llegan estos autores es que, la mayoría de legislaciones de la región, establecen que la remuneración se compone de una compensación monetaria, que se sujeta a un valor mínimo el cual se define (generalmente) en base a una proporción del Salario Mínimo Nacional; junto con prestaciones en especie: habitación, alimentación del trabajador y acceso a servicio básico comunes del hogar. Anexo 2.

---

<sup>19</sup> “La Corte Constitucional en la sentencia C-372 de julio 21 de 1998 expresó que una jornada laboral excesiva contradice los principios de la dignidad humana y las condiciones justas en que han de cumplirse las tareas domésticas. Por ello, declaró indispensable fijar un límite al período de trabajo que exceda de la jornada máxima ordinaria, y decretó que los trabajadores domésticos que residan en la casa del empleador no podrán tener una jornada superior a 10 horas diarias. En el evento de que se requiera el servicio más allá de este límite, de acuerdo a la sentencia, procederá el reconocimiento de horas extras de trabajo suplementario” (Ibíd.: 34-36).

Para finalizar, pretendo vislumbrar la situación del acceso a la protección social; en este sentido, Loyo y Velásquez (2009) manifiestan en general que “la efectividad de este sistema se ve restringida por las características de los mercados de trabajo de la región, los mismos que operan con altas tasas de desempleo y con proporciones significativas de la fuerza laboral en condiciones de informalidad” (2009: 41). Además, añaden que:

[...] por la relativa ausencia de regulaciones explícitas del trabajo doméstico y su consiguiente desprotección, el grado de cobertura en los sistemas de seguridad es bajo y el acceso a tales beneficios a menudo solo puede ser alcanzado mediante programas sociales de corte asistencial (Ibíd.).

Esta ausencia de regulaciones o de tener un régimen especial para los trabajadores domésticos<sup>20</sup>, es uno de los puntos que estaría fomentando la informalidad en la que este trabajo está siendo ubicada por parte de la OIT; y, por ende, de las limitaciones que tiene de que el valor de su trabajo sea tomado en cuenta como parte del PIB en sus países.

#### *Desigualdades de un nicho laboral*

En un estudio hecho por la División de Género de la CEPAL *et al.* (2010), se constató que la participación de las mujeres es mayor en el trabajo no remunerado; y, que el total de trabajo es superior para las mujeres que para los hombres.

Para el caso ecuatoriano (por ejemplo), a la semana, el tiempo total que las mujeres ocupaban -entre actividades remuneradas y no remuneradas- fue de 107,5 horas y los hombres 87,2<sup>21</sup> (CEPAL *et al.*, 2010). Estas mediciones dan cuenta también, según Vásconez (2006) (cuando matiza la Encuesta de ingresos y gastos de los hogares de marzo del 2004), que las mujeres aportan la mitad del trabajo socialmente necesario<sup>22</sup> en la sociedad ecuatoriana. Análogamente, este tipo de encuestas estarían mostrando la desigualdad, entre los roles del hombre y la mujer en el hogar, de la cual nos advierte

---

<sup>20</sup> Para ahondar más sobre la situación que, cada país de la región atraviesa, sobre este tema y los anteriormente tratados: Loyo, María Gabriela y Mario D. Velásquez (2009). “Aspectos jurídicos y económicos del trabajo doméstico remunerado en América Latina”. En *Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente*, ed. María Elena Valenzuela y Claudia Mora, 21-70. Chile: OIT.

<sup>21</sup> Según la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo 2007 realizada por el INEC, CONAMUM, AECID, UNIFEM. Ver <http://www.eclac.org/oig/noticias/paginas/3/38403/TiempoTotalTrabajo.pdf>. (Visitado el 13 de febrero del 2011).

<sup>22</sup>El trabajo socialmente necesario se define como aquel realizado para la reproducción social; es decir, el trabajo que se efectúa tanto para la reproducción biológica como económica de la sociedad. En consecuencia, abarca el trabajo productivo y reproductivo, pagado y no pagado (Vásconez, 2006: 198).

Baanante *et al.* (s/f) “el hombre está sujeto a una restricción temporal que le obliga a elegir entre tiempo de trabajo o tiempo de ocio, mientras que el ama de casa debe repartir su tiempo entre el trabajo asalariado, el ocio y el trabajo doméstico” (Ibíd.). Esta desigualdad se constata con las cifras que el INEC presenta a Diciembre del 2010; las mismas revelan que las mujeres que realizan labor doméstica son un 80% y los hombres un 57,3% (El Comercio, 2011). Lo que muestra claramente la diferencia de los roles en el desempeño del hogar.

Como subrayé en el punto anterior, en la mayoría de las leyes laborales de países de la región, hay un vacío sobre la existencia de un criterio unificado sobre lo que se entiende como trabajo doméstico remunerado. Para Loyo y Velásquez (2009), “algunas legislaciones incorporan dentro del concepto todo trabajo realizado en la esfera del hogar, de jornada con o sin retiro, clasificando oficios de distinta naturaleza dentro de este régimen” (2009: 22-23).

De igual manera, el trabajo doméstico remunerado se encuentra en la mayor parte de los países tipificado en un régimen laboral especial; esta ubicación, en el caso ecuatoriano, se lo incluye bajo el título *Modalidades del Trabajo* en la Codificación del Código de Trabajo (Ibíd.: 24). En su Capítulo I *Del Servicio Doméstico* (Art. 262) expresa:

Servicio doméstico es el que se presta, mediante remuneración, a una persona que no persigue fin de lucro y sólo se propone aprovechar, en su morada, de los servicios continuos del trabajador, para sí solo o su familia, sea que el doméstico se albergue en casa del empleador o fuera de ella<sup>23</sup>.

En un siguiente renglón se añade que, “en lo que no se hubiere previsto en el contrato, se estará a la costumbre del lugar”<sup>24</sup>.

En referencia a la clasificación anterior, la Codificación del Código del Trabajo<sup>25</sup> también manifiesta que aquellos que prestan servicios en hoteles, bares, fondas, posadas, hospitales o establecimientos análogos; no son domésticos y están sometidos a las reglas generales del Código Laboral<sup>26</sup>. Esta diferencia, así como otras

---

<sup>23</sup> Ver [http://www.derechoecuador.com/index.php?option=com\\_content&task=view&id=3798&Itemid=426](http://www.derechoecuador.com/index.php?option=com_content&task=view&id=3798&Itemid=426). (Visitado el 20 de febrero del 2011).

<sup>24</sup> Ibíd.

<sup>25</sup> La Codificación del Código del Trabajo que actualmente está vigente es la del 16 de diciembre del 2005.

<sup>26</sup> Ver Art. 263 de la Codificación del Código del Trabajo.

que no rigen para los domésticos, marcan una desigualdad generada por la misma normatividad.

Esta conceptualización superficial y la desigualdad que hay con relación a otras trabajadoras, coloca al servicio doméstico en un estado ambiguo, abierto a los criterios de la empleadora o empleador; la ausencia de una tipificación más certera, da lugar a interpretaciones que benefician, muchas veces, a una sola de las partes. Parafraseando a León (2009), esta misma normatividad que ha regido al Trabajo Doméstico Remunerado ha sido discriminatoria porque con frecuencia se ha diferenciado del resto de trabajadoras a pesar de los avances logrados, violando el principio de igualdad y afectando a mujeres de sectores populares.

Asimismo, esta norma evidencia la vulnerabilidad de las mujeres más pobres de la región e implica una explotación legitimada por la norma laboral, por temas de informalidades de contratación, de remuneración salarial, aguinaldo, horas extras, jornada laboral, descansos diarios y semanales y finalización de contrato (Ibíd.). Un punto en el cual concuerda Rodgers (2009), cuando expresa que:

[...] incluso estando cubiertos por normas laborales, el grado de evasión es mucho más elevado que para otras ocupaciones. Además, por causa de su aislamiento e invisibilidad por trabajar al interior de un hogar, las trabajadoras de servicio doméstico no están siempre conscientes de sus derechos y les es difícil organizarse para defenderse y mejorar su situación (Ibíd.: 71).

Vista sobre este telón de fondo, la desigualdad laboral que atraviesan las trabajadoras domésticas, estaría dando lugar a un tipo de discriminación por el empleo que ocupan y menoscabando la igualdad laboral. En la Conferencia Mundial 99 de la OIT, sobre Trabajo Decente para los Trabajadores Domésticos, el Gobierno ecuatoriano estuvo de acuerdo en que era necesario, por parte de la Conferencia Internacional del Trabajo, el adoptar un Convenio y una recomendación como instrumentos para el trabajo decente para los trabajadores domésticos. En esta conferencia, el Ecuador puntualizó algunos problemas que enfrentan los y las trabajadores domésticos y que se articulan a la especificidad y naturaleza de su ocupación, la falta de mayor atención a puntos claves en las leyes internacionales y nacionales como en los Convenios de la OIT permiten que se excluya a esta categoría de trabajadores del ámbito de aplicación de las disposiciones generales para los otros trabajadores (OIT *et al.*, 2010b).

Por otro lado, con la reciente aprobación del “Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos” llevado a cabo el 16 de junio de este año, en la Conferencia Mundial 100 de la OIT; esta situación estaría tomando un giro

diferente al que ha tenido hasta hoy día, de todas maneras es aún muy temprano para poder hacer un análisis más certero sobre la aplicación de estas normas y su práctica.

No obstante me parece pertinente el señalar lo que la asambleísta Dora Aguirre<sup>27</sup> expresó en relación a este acontecimiento:

[...] constituye un hecho histórico, que permitirá reconocer los derechos especialmente de miles de mujeres migrantes, que se dedican a las labores domésticas de dependencia y remuneradas, que en la mayoría de los casos ven vulnerados sus derechos como trabajadoras (Ibíd.).

Los países miembros, por su parte, deberán reformar sus leyes con el fin de proteger los derechos de este grupo. Ecuador, al igual que 396 países, aprobó el convenio y deberá ser remitido por la OIT para su ratificación y aplicación.

En este sentido, lo que dice la asambleísta con relación a lo que encarna esta norma también es muy importante:

La norma reconoce la contribución significativa que realizan los y las trabajadores domésticas a la economía mundial, el incremento de la capacidad de cuidado de las personas de edad avanzada, los niños y las personas con discapacidad, y un aporte sustancial a las transferencias entre países. [...] considera que el trabajo doméstico remunerado sigue en un sitio de invisibilidad, no valorado, que lo desempeñan sobre todo mujeres y niñas migrantes o que forman parte de comunidades no favorecidas, las mismas que son vulnerables a la discriminación por su empleo y trabajo, así como a abusos de los derechos humanos (Ibíd.).

En la Recomendación<sup>28</sup> que complementa el Convenio sobre las y los trabajadores domésticos 2011; se integran disposiciones al Convenio 2011 que se las deberá considerar conjuntamente con estas últimas. Estas disposiciones son herramientas significativas para llevar a cabo las transformaciones que se esperan realizar. Un punto que queda pendiente de ser examinado en los siguientes meses y años.

De su lado, Ecuador en congruencia con la Constitución del 2008, se podría decir, ha estado tomando un camino diferente al de los otros países en cuanto al trabajo doméstico remunerado; el mismo que es paralelo al que se desea concretar por medio del “Convenio sobre el trabajo decente para trabajadoras y trabajadores domésticos”.

---

<sup>27</sup>Representante de los ecuatorianos en Europa, Asia y Oceanía. [http://asambleanacional.gov.ec/blogs/dora\\_aguirre/2011/06/17/reconocimiento-historico-a-derechos-de-trabajadoras-y-trabajadores-domesticos/](http://asambleanacional.gov.ec/blogs/dora_aguirre/2011/06/17/reconocimiento-historico-a-derechos-de-trabajadoras-y-trabajadores-domesticos/). (Visitado el 27 de junio del 2011).

<sup>28</sup> OIT (2011). “Texto de la Recomendación sobre el Trabajo Decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos”. En *Actas Provisionales*. Conferencia Internacional del Trabajo 100ª. Reunión, Ginebra junio de 2011. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_157833.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_157833.pdf). (Visitado el 27 de junio del 2011).

Bajo esa lógica, uno de los caminos para alcanzar esta igualdad sería la campaña<sup>29</sup> sobre el Trabajo Doméstico Digno.

La campaña involucra inspecciones sobre los derechos y obligaciones de los empleadores y de las trabajadoras domésticas, sobre todo, en lo que respecta a la afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y al pago de salarios (en el 2010 se niveló al sueldo general de USD240,<sup>00</sup>), los sobresueldos y el pago de fondos de reserva (El Universo *et al.*, 2010). Esta campaña forma parte de los cambios que se están llevando a cabo por el actual gobierno y que se inscriben en la Constitución del 2008.

#### *Singularidades del trabajo doméstico digno*

El cometido del Trabajo Doméstico Digno es cambiar la desigualdad estructural en la que el servicio doméstico ha sido colocado históricamente; es decir, sitiando a este bajo otro concepto y marco regulatorio. Así, el concepto de Trabajo Doméstico Digno abarca:

[...] reconocimiento del trabajo doméstico, como cualquier otro trabajo normal; es decir, que tengan su sueldo, su descanso, sus horas, sus vacaciones, que sean afiliadas desde el primer día como dice la ley. Implica que el trabajo doméstico remunerado tenga en primer término, una relación obrero-patronal; en segundo lugar, acceso a cotizar al seguro social y además a tributar por ese intermedio, lo que conlleva una formalización de este trabajo (Entrevista a Carrasco, 2011).

Desde esos parámetros, el trabajo doméstico remunerado, estaría dejando su sitio tradicional como un trabajo informal, en donde la vulnerabilidad y la desprotección social han sido sus continuos acompañantes. Empero, los riesgos de caer en la informalidad no son esquivos cuando una de las partes no cumple, ya sea con sus obligaciones o derechos.

[...] la informalidad desaparece pero el reconocimiento para su formalidad es súper complejo, porque ha significado que haya desventajas como producto de la misma política. Ahora tienen despidos laborales, se contrata a más empleadas, se fracciona el trabajo... (Entrevista a González<sup>30</sup>, 2011).

Para Olga Méndez<sup>31</sup>, de igual manera:

---

<sup>29</sup> La campaña se la inició el 16 de marzo del 2010.

<sup>30</sup> Investigadora del Proyecto “Dignidad de nuestra voz para el fortalecimiento de la Organización de Trabajadoras del Hogar”, del Instituto de estudios ecuatorianos.

<sup>31</sup> Presidenta de la Asociación de Trabajadoras Domésticas Aurora de la Libertad en Quito.

[...] el alza de sueldo básico al sector las benefició pero también las perjudicó porque, mensualmente, despiden a sus compañeras... hasta el momento cerca de 500 mujeres en el país han perdido sus empleos como consecuencia del incremento salarial a USD240,<sup>00</sup>, que comenzó a regir desde el mes de enero (El Universo *et al.*, 2010).

La campaña del Trabajo Doméstico Digno es un Mandato que se está llevando a cabo desde el actual gobierno y de las leyes que han sido aprobadas en la Asamblea; es la dignificación del Trabajo de acuerdo a los temas constitucionales. En esa línea, me parece importante agregar lo que puntea González (2011), que si bien en este gobierno se empieza una intención más política de colocar el trabajo doméstico para que sea reconocido como cualquier otro trabajo, con seguro y demás; esto también es producto de las propias trabajadoras del hogar en alianza con el movimiento de mujeres, desde la década de los 90s; de acciones que se han hecho en defensa de su trabajo; de la posibilidad de darles mayor dignidad como personas. “La reivindicación de sus derechos laborales, es una lucha larga de ellas y no de la insistencia del gobierno” (Entrevista a González, 2011).

Uno de los resultados positivos, de este cometido, es que se están cerrando las brechas de inequidad en el país; al aplicar las leyes que existían, como ordenanzas, y que ahora se encuentran bajo resoluciones en un marco regulatorio constitucional. Por otro lado, según el director Carrasco (2011) si bien se están alcanzando logros efectivos, minimizando las fisuras de inequidad, la incapacidad que se tiene de llevar a cabo una mayor cobertura, control y difusión plantea un inconveniente que requiere ser combatido, por medio de campañas permanentes. Esa falta de cobertura genera la desventaja que mucha gente deje de lado las contrataciones e incumpla las obligaciones en desmedro de los trabajadores. De igual manera, las trabajadoras del hogar, por falta de información de sus derechos y/o por recelo a quedarse sin empleo, trazan con sus empleadores aspectos que crean dispositivos de autoexclusión y marginalización que se quieren combatir. En efecto, una de las consecuencias de este comportamiento es que se está retomando formas de trabajo de explotación caducas y denigrantes como es el trabajo doméstico infantil<sup>32</sup>; ya sea apadrinando o trayéndolas de los pueblos<sup>33</sup> (Entrevista a Carrasco, 2011).

---

<sup>32</sup> En un estudio sin publicar, de la OIT, sobre el Trabajo Doméstico Infantil en Quito, se señala que hay dos sistemas característicos del mismo: “puertas adentro” y “puertas afuera”. OIT. *Informe de investigación sobre Trabajo Infantil Doméstico en el Distrito Metropolitano de Quito*.

En relación con esto último, agrega que este es uno de los tipos de hallazgos que se pudieron percibir a través de las campañas; otra faceta que se encontró, es que el perfil de las personas que laboran en este sector se ha diversificado bastante, encontrándose gente con estudios secundarios, técnicos, tecnólogos, etc.; asimismo, la reducción, por parte de la clase media y baja, ya sea al tiempo parcial permanente o dejando de lado el servicio fue otro aspecto que salió a relucir de estas acciones. En cuanto al quintil 4 y 5<sup>34</sup>, todos decidieron afiliarse a la trabajadora doméstica, muy pocos no lo hicieron (Ibíd.). Para las trabajadoras del hogar:

[...] esta situación ha derivado en despidos y/o en la fragmentación al sistema de la jornada parcial permanente, generando por parte de los empleadores mecanismos más perfeccionados de explotación y de precarización para la Trabajadoras del Hogar; entonces muchas están siendo contratadas, no formalmente, para actividades específicas y fraccionadas: una para que cuide al niño por horas; otra para que haga comida dos días a la semana, que les dejan además guardadas en *tapper*, en la refri, a los patrones para que no tengan la necesidad de una empleada permanente; otra para que limpie los pisos y los vidrios; etc. entonces en condiciones más precarias todavía (Entrevista a González, 2011).

En ese mismo sentido, a criterio de Carrasco

[...] la fragmentación al sistema de la jornada parcial permanente (para el cual está vigente la afiliación), ha hecho que se dé lugar a un tipo de auto-explotación por parte de las propias trabajadoras del hogar; la cual se desarrolla debido a que, si bien el primero que le contrata paga y le afilia al I.E.S.S., el segundo y tercero paga el proporcional y ella tiene que ir, voluntariamente al I.E.S.S., e incrementar su aporte y eso no lo están haciendo perjudicándose a mediano y largo plazo. Esta circunstancia provoca que se vea, al sistema de jornada parcial permanente, como una mecanización de explotación laboral; fenómenos como estos son los que se están dando hasta que se aterrice culturalmente bien la información (Entrevista a Carrasco, 2011).

Por las consideraciones anteriores, resulta oportuno el que expresé que si por un lado, es imprescindible que la información aterrice y llegue; por otro lado, también se requiere

---

<sup>33</sup>En el estudio, antes mencionado, se explica que la incorporación al trabajo doméstico está mediada por la intervención de cinco agentes: 1) Familiares, 2) Amistades o conocidos, 3) Patrones de familiares, 4) La misma niña o adolescente trabajadora, 5) Agencia de trabajo. “El mercado, pues, tiende a especializarse a las mujeres de determinadas familias en la realización del trabajo doméstico. Este proceso se amplía con la participación de las amistades de la madre, las madrinas y vecinas” (Ibíd.).

<sup>34</sup> A nivel nacional, el ingreso mensual promedio de los hogares del quintil 1 es de US\$221.000, del quintil 2 de US\$390.000, del quintil 3 de US\$532.000, del quintil 4 de US\$734.000 y del quintil 5 de US\$1.564.000; en tanto que, el gasto mensual promedio del quintil 1 es de US\$312.000, del quintil 2 de US\$433.000, del quintil 3 de US\$536.000, del quintil 4 de US\$701.000 y del quintil 5 de US\$1.264.000. Ver <http://www.eumed.net/libros/2009a/470/INGRESOS%20Y%20GASTOS%20MENSUALES%20DE%20LOS%20HOGARES%20POR%20QUINTILES.htm>. (Visitado el 07 de marzo del 2011).

un cambio en el sistema de pensiones como lo expresa el analista económico Abelardo Pachano:

Si el sistema de pensiones fuera bueno, respetara los derechos de los afiliados, tendría transparencia, reglas claras, no habría necesidad de estas normas punitivas. Las personas encontrarían los incentivos para afiliarse. Ahora lo hacen a la fuerza porque los beneficios no guardan proporción con los aportes (Pachano, 2011).

En este mismo orden y dirección de las transformaciones que se quieren alcanzar, a través del Trabajo Doméstico Digno, es el referente el de la contratación donde “se pretende promover que no se quede en lo verbal, sino que también sea escrito. La intención de las inspecciones es justamente exhortar a los empleadores a hacer un contrato escrito [...]” (Entrevista a Carrasco, 2011). Esta situación vislumbra el avance que se está haciendo con relación a este punto, ya que en el Art. 264 de la Codificación del Código del Trabajo, el contrato escrito se lo debe realizar cuando la trabajadora del hogar labore más de un año; algo de lo que también nos advierten Loyo y Velásquez (2009) en su investigación. Cabe señalar que, estos cambios que se están realizando aún no están estipulados en la Codificación del Código del Trabajo; lo que se está efectuando

[...] son resoluciones y acuerdos para poder aplicar de manera más controlada temas que están ausentes, pero ahora se cuenta con un marco constitucional obligatorio. El Trabajo Doméstico Digno no contempla el trabajo ‘Puertas Adentro’, no hay una norma, no es viable y no se permite. Para ello se está haciendo por un lado, inspecciones laborales continuas; y, por otro, lo que se busca es que se preste un tipo de servicio para adulto dependiente por ejemplo, atención al adulto mayor, enfermería, entre otras. Pero eso entra bajo otra categoría y no la del trabajo doméstico (Entrevista a Carrasco, 2011).

De igual manera, esta clasificación está ausente en la Codificación del Código del Trabajo y esa ausencia permite concebir mecanismos para su evasión.

En mi opinión, si bien se están realizando medidas (aplicando multas y sanciones) para que se apliquen esta y otras leyes, es necesario también trabajar con los medios de comunicación (públicos y privados) para llevar a cabo campañas de sensibilización y de concientización. El poder plasmar en la práctica, este tipo de transformaciones, no es solo un problema de índole legal, sino también implica un cambio en la concepción cultural e histórica que se tiene sobre el trabajo doméstico (tanto del remunerado como del no remunerado); se la debe concebir y categorizar como un trabajo, relegando los rasgos coloniales bajo los cuales ha pervivido. Es un trabajo conjunto que convoca a toda la sociedad. El proyecto se lo tiene pensado que se

aplique en su totalidad “en el 2013 que tendremos el impacto en todo el país, el país tendrá Trabajo Doméstico Digno, no puedo decir que el 100% de los trabajadores, pero sí en todo el país” (Ibíd.).

El proyecto del Trabajo Doméstico Digno, se encamina dentro de la propuesta lanzada en la Conferencia Mundial 99<sup>35</sup>, sobre el Convenio Internacional de Trabajo Decente para los Trabajadores Domésticos; celebrada en Ginebra en junio 2010. En la misma se pudo observar:

[...] que pese a todas las vicisitudes, a todas las cosas que vemos fue interesante el ver que, el Ecuador cumplía ya casi, de plano, todo lo del Convenio, éramos los más adelantados. No hay revelación para el trabajo doméstico en otros países. En otros países, no hay el tema del contrato parcial permanente, no hay la cotización obligatoria al I.E.S.S., en otros países es una transacción mercantil. Ciertamente, este concepto ya está dado... pero que tiene que aterrizar, empoderarse (Ibíd.).

De otro lado, debo señalar que para septiembre del 2009 aproximadamente el 3,49% de la PEA Nacional del Ecuador, se dedicaba a las actividades domésticas pagadas *versus* el 4% que señala la investigación de Vásconez del 2006. De los datos obtenidos del INEC<sup>36</sup>, en los Indicadores del Mercado Laboral: 95,45% son mujeres<sup>37</sup>. Este porcentaje representa un total de 148.097 mujeres laborando en este sector; una cifra que, según Maximina Salazar<sup>38</sup>, “alcanza a 157 mil, de las cuales solo están afiliadas 13 mil”. No obstante, las estadísticas del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social establece que hasta agosto del 2009, estaban afiliadas 27 mil trabajadoras domésticas (Hoy *et al.*, 2009). Por su parte, Carrasco perfila una cifra diferente como resultado de un estudio de percepción realizado por el Ministerio de Desarrollo Social; en el mismo se registra alrededor de 210 mil personas que laboran en el servicio doméstico, de las cuales 53 mil personas están afiliadas al I.E.S.S. En estos registros, también están incluidas mujeres de otros países (Entrevista a Carrasco, 2011).

---

<sup>35</sup> Y también con la Conferencia Internacional 100, sobre el Convenio Internacional para el Trabajo decente para trabajadoras y trabajadores domésticos.

<sup>36</sup> Ver [http://www.inec.gob.ec/web/guest/ecu\\_est/est\\_soc/enc\\_hog/enc\\_emp\\_sub](http://www.inec.gob.ec/web/guest/ecu_est/est_soc/enc_hog/enc_emp_sub). (Visitado el 19 de febrero del 2011).

<sup>37</sup> Según Vásconez, para el 2006, el 93% son mujeres. Es decir, la ocupación en el servicio doméstico pagado, se incrementó en más de dos puntos para el 2009.

<sup>38</sup> Maximina Salazar es miembro de la Asociación de Trabajadoras Domésticas de Guayaquil. Esa información se la obtuvo el Miércoles, 09 de febrero del 2011; en el Foro de “Trabajo Doméstico Remunerado y Desafíos frente a la Conferencia Mundial de la OIT” que se llevó a cabo en FLACSO, por parte de ASEDAL y el IEE.

Para finalizar y como punto de referencia para visualizar la necesidad de aplicar estas regulaciones, tanto en el caso de ecuatorianas como de migrantes legales que se encuentren empleadas en este nicho laboral; el procesamiento y análisis de los datos obtenidos de las entrevistadas a profundidad y de las encuestas realizadas, en el tema relacionado con los derechos laborales, arrojó la siguiente información:

La campaña del trabajo doméstico digno, según manifestaron las entrevistadas, ha hecho que las empleadoras se vean empujadas a averiguar sobre el proceso de afiliación que tienen que seguir para afiliarse a sus trabajadoras; sin embargo, esto es algo prematuro y que queda pendiente de ver en los próximos meses si se está concretando o no. El sueldo, por otro lado, es un tema sobre el cual independientemente de lo que la ley dictamina, todavía se incumple: dos reciben los USD264,<sup>00</sup> fijados desde el 01 de enero del 2011; una percibe un sueldo superior a los USD350,<sup>00</sup> el cual supera el monto que esperó el régimen<sup>39</sup> alcanzar para este año; y las dos últimas expresaron recibir entre USD120,<sup>00</sup> a USD200,<sup>00</sup>; es decir, menos de lo fijado.

En cuanto a si se les contemplaba los beneficios de ley, una citó que no, que su empleadora le ponía trabas debido a su carnet de refugiada, el cual no simbolizaba tener derechos y que era más una cosa política. Otra señaló que solo percibía el décimo correspondiente al mes de diciembre y las tres últimas dijeron que sí recibían los dos. Sin embargo, las respuestas que dieron en cuanto a las vacaciones, estas fueron diversas: tres indicaron que sus vacaciones eran pagadas, otra punteó que tomaba vacaciones sin paga y la última que nunca lo hizo, que su empleadora no le dejaba.

El tópico referente a la prolongación de la jornada laboral y la paga por las horas extras laboradas, dejó en claro que es un tema ambiguo propio de este trabajo el cual desborda el campo de lo laboral; que depende más del tipo de interacción que se tenga entre empleadora y trabajadora. En ese contexto, sostengo que la necesidad de un contrato escrito para describir las funciones del puesto de trabajo, el sueldo que se va a percibir, el horario entre el cual se va a laborar, la tasa de remuneración o compensación de las horas extras ordinarias y extraordinarias, etc. es clave para evitar ese tipo de elementos que vulneran a los y las trabajadoras domésticas (OIT *et al.*, 2011: 15B/3).

De los cinco casos que analicé, ninguna tenía un contrato escrito sino verbal. Este es, por otro lado, uno de los cambios que se quiere implementar a través de la campaña del trabajo doméstico digno y que ya se lo señaló previamente.

---

<sup>39</sup> Ver <http://www.eluniverso.com/2010/12/25/1/1356/nuevo-salario-basico-2011-sera-264-un-alza-24.html>. (Visitado el 13 de julio del 2011).

Creo que las indicaciones anteriores escenifican que el servicio doméstico remunerado es una esfera en la cual, la explotación pecuniaria puede presentarse como no puede hacerlo debido al elemento migratorio; la diferencia en el pago de sueldo así lo demuestra. La debilidad que sí visualiza este ámbito tener, es la relacionada con el tema de la afiliación; eso origina la mayor vulnerabilidad que las empleadas domésticas migrantes atraviesan.

Por último, la aplicación de los derechos laborales en el servicio doméstico remunerado es una tarea de todos. La nueva normatividad que se anhela manejar, si bien está amparada en un marco regulatorio derivado de la Constitución del 2008, no significa que no sufra de inconvenientes a la hora de llevarla a cabo. Las regulaciones sobre las cuales se basan, por ejemplo, la Dirección General de Refugiados y el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social enfrenta que estas sean incongruentes con la normatividad del Trabajo doméstico digno y ahora también, con lo acordado en Ginebra en el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos 2011.

### **A modo de conclusión**

A mi juicio, lo que he analizado, devela que este tópico plantea un escenario abierto, inconcluso y pendiente de lograr cambios y transformaciones; los mismos que trasgredan estructuras de desigualdad, de discriminación e inequidad, en la que no solo el mercado laboral la ha asignado por la actividad que conlleva, sino también por esquemas culturales institucionalizados y por los megarelatos históricos sobre los cuales se ha construido y fundamentado su olvido, su invisibilidad, su subordinación; y que se examinarán en los capítulos siguientes.

No obstante, esta campaña del Trabajo Doméstico Digno demuestra un deseo de cambio en combatir la desigualdad estructural en la que ha estado sitiado el trabajo doméstico remunerado; una voluntad política de visibilizar a estos actores colocándoles en una categoría de igualdad laboral frente al resto de los trabajadores conforme a lo que reza la Constitución del 2008. Estas iniciativas contrastan con la ausencia que el Estado, ya sea directa o indirectamente, tuvo en gobiernos anteriores lo que daba lugar a la informalidad sobre la que descansaba este trabajo, resultando de esto la vulnerabilidad y desprotección en la que estos trabajadores se veían inmersos.

Para finalizar, creo conveniente traer a colación que tanto estas iniciativas nacionales como las normas internacionales, señaladas en el “Convenio sobre el trabajo decente para las y los trabajadores domésticos” y sus Recomendaciones, no son una

respuesta final a la problemática de este sector; más sí representan indicios de un cambio jurídico a nivel local y global. Estas decisiones han logrado que parte de la humanidad volteé sus ojos a ese mundo, al del trabajo doméstico remunerado, el cual permanecía en la oscuridad, sin color, sin forma, sin sentido.

### **CAPÍTULO III**

## **VOCES QUE QUIEREN HABLAR: TRAYECTORIAS MIGRATORIAS Y LABORALES DE LAS TRABAJADORAS DOMÉSTICAS COLOMBIANAS**

Nuestros miedos tienen historia.

*Lechner, 2002*

En el capítulo II se señaló que según un estudio de percepción realizado por el Ministerio de Desarrollo Social, se registró que habían 210 mil personas laborando en el servicio doméstico en el cual también estaban incluidas mujeres de otros países, tanto migrantes económicas y forzadas. Más, ¿quiénes son estas migrantes forzadas?, ¿a qué se dedicaban antes de su llegada al país?, ¿cuáles fueron las causales de su migración forzada?, ¿cómo desarrollaron sus proyectos migratorios?, ¿cómo fueron sus trayectorias laborales en Ecuador hasta llegar al empleo doméstico remunerado?, ¿cómo se sienten laborando en este espacio?, ¿si tuvieran otra opción laboral, renunciarían al empleo doméstico remunerado?

Así, en este capítulo para poder desentrañar esas y otras interrogantes que puedan surgir a lo largo de este acápite y que forman parte de mi investigación, quiero desvelar la diversidad de escenarios que han enfrentado las entrevistadas tanto en sus trayectorias migratorias como en sus recorridos laborales. El visibilizar estos itinerarios permitirá entender y comprender de qué manera no solo la identidad colombiana atraviesa estos procesos, sino también cómo la dimensión humana del miedo configura el accionar de la sociedad de acogida, y de las migrantes en el país de origen y de recepción.

En esa línea las vivencias similares o heterogéneas que estos sujetos migrantes acumulan en sus trayectorias migratorias y laborales, son un referente que ayuda a descifrar de qué manera elementos confrontadores como la cercanía geográfica, la representación que se ha creado en el país de origen sobre el país de acogida, el contar con redes o no, el desconocimiento del país receptor y su dinámica económica, las relaciones de poder que el mercado laboral maneja a través de la división sexual del trabajo juntamente con otros factores, etc. son quienes delinearán también esos recorridos. Además, quiero agregar que el enfocarse en estos insumos permite que el paradigma esencialista y determinante que solo se basa en la identidad migrante, se diluya.

Para llevar a cabo, lo anteriormente señalado, he escogido seis testimonios obtenidos de las entrevistas a profundidad, las mismas que me ayudarán a construir sus

trayectorias migratorias y laborales. Este conjunto de mujeres entrevistadas pertenecen a la etnia afro colombiana; dos proceden del Departamento del Valle del Cauca, una del de Antioquía, otra de Nariño y la última del Caquetá. La franja etaria de este grupo está comprendida desde los 25 hasta los 50 años. Por último, vale indicar que la llegada al Ecuador no fue la misma para todas: una arribó en el 2000, otra en el 2001 y tres lo hicieron en el 2006.

El capítulo lo he dividido en dos partes: la primera, hará un análisis de la razón por la cual decidieron migrar, el proyecto migratorio que desarrollaron y cuál era su situación laboral previa a la llegada al país. Siguiendo estos parámetros y para clarificar el panorama, el causal de salida es quién marca la división que he hecho el momento de desarrollar estos testimonios.

La segunda parte, plantea deshilvanar las trayectorias laborales que tuvieron estas mujeres una vez que ingresaron al Ecuador hasta emplearse en el servicio doméstico remunerado. En efecto, las narraciones aquí presentadas son un recurso que visualiza las actitudes que genera en la sociedad receptora, el quehacer de la entrada en la competencia laboral de las migrantes forzadas. Asimismo y para no dejar incompleto estos derroteros, he creído conveniente añadir fragmentos testimoniales de lo que representa, para estas migrantes forzadas, el trabajar en este nicho laboral como el dejar de hacerlo si tuvieran otra opción.

## **La salida: salvaguardar la vida u oportunidad económica**

### *La amenaza*

¿De qué manera la amenaza puede cambiar la vida de alguien?, ¿qué dimensiones humanas desemboca la sensación de la amenaza en los individuos? La amenaza es una expresión de la violencia que, al igual que el conflicto armado, es la primera razón del desplazamiento y posterior salida de los colombianos hacia Ecuador (Servicio Jesuita a Refugiados Ecuador, 2006; Ortega *et al.*, 2010). Bajo esa lógica, los tres testimonios que matizan esta sección están atravesados por este eje conductor, el mismo que se encuentra acompañado por otras variables que son claves para reflexionar lo compleja de la situación de la temática de refugio.

*Tú esposa y tus hijos serán los siguientes...*

Lucía vivía en Cali, laboraba en una fábrica de confección; su vida la dedicaba a su esposo, a sus cuatro hijos y a su trabajo. Su empleo, aparte de que le gustaba mucho, también le permitía como lo expresa ella “ganar dinerito extra para la casa y para mí” (Entrevista a Lucía, 2011). En otras palabras, su actividad laboral no le significaba una desestructuración de la forma familiar; pero sí era una vía de progreso y en cierta manera de emancipación económica (Picchio, 1994). Con el transcurrir del tiempo había logrado obtener ascensos en su puesto de trabajo; se había iniciado como una más de las operarias hasta obtener un puesto de supervisión como jefe de personal.

La cercanía de su esposo Ciro con un conocido, ocasionó que su vida cambiará drásticamente. Sin pensarlo, el acudir a la cita que este último le había programado en la cual le ofrecía un “trabajito” que involucraba dejar un paquete, fue el suceso que marcó el antes y después a su destino y al de su familia. La memoria que Lucía hace de esa experiencia, reconfigura esas imágenes que ahora presenta.

Mi esposo supo lo que era apenas lo tocó; él dijo que prefería no realizar ese trabajo (Lucía mueve la cabeza, se pone triste). El conocido de él, le dijo que eso no se podía. Que ya no podía volverse atrás [...] mi esposo huyó de donde estaba dejando el paquete. Cuando llegó a casa, me dijo lo que pasó, sin pensar más, yo y mis hijos nos escondimos en la casa de una amiga; sentíamos que debíamos irnos lejos de ese barrio. Pero no pensamos que fuera tan duro lo que iba a suceder después; a mi esposo que se quedó en la casa lo fueron a buscar, lo golpearon, lo maltrataron [...] le dijeron que su vida ya no valía nada. Que si quería seguir respirando, tenía que desaparecer y que si no lo hacía yo y mis hijos seríamos los siguiente y que no le iba a gustar lo que nos iban a hacer (Entrevista a Lucía, 2011).

El argumento anterior permite visualizar como la negativa a participar en un acto, materializa una serie de respuestas que afecta a todo un núcleo familiar. Los acontecimientos de violencia que se desencadenan juntamente con las palabras de amenaza que siguieron, coadyuva a sugerir que el sentimiento del miedo se ha incrustado en sus cuerpos. A criterio de Villa, el miedo es “un sentimiento que nace de la percepción de una amenaza real o imaginaria” (Villa *et al.*, 2003: 13 citado en Riaño, 2008: 386).

Mi esposo estaba muy mal, a pesar de eso se fue para la casa donde estábamos yo y mis hijos. Ahí se recuperó un poco [...] pensamos que lo mejor sería irnos a Ecuador; él tenía conocidos acá. Entonces se contactó con ellos, él se vino primero. Se fue en bus, llegó a Ipiales primero después a Tulcán y luego a Quito. Se quedó en la casa de uno de ellos. Luego, cuando vino mi esposo, ya llegué yo con mis hijos [...] eso fue después de unos pocos meses, creo que seis [...] (Entrevista a Lucía, 2011).

El miedo a que las amenazas proferidas se puedan cumplir, influye en que el proyecto de migrar surja y vaya tomando forma. Esto demostraría, en palabras de Riaño (2008) que, independientemente del grado de violencia sufrido, este no anula el agenciar que puedan tener los individuos. De la misma forma, el tener redes en Ecuador se entrecruza e interviene en el proyecto migratorio que se va a realizar, es decir, el plan de migrar no es concebido sin bases concretas. Además, no se piensa en el desplazamiento a otra ciudad de Colombia; eso vislumbra que se quiere poner la mayor distancia posible entre ese miedo sentido, en base a la percepción de esa amenaza real, y su futuro. En efecto, este contexto ayuda a corroborar la idea de que el migrante forzado al igual que el migrante económico, también hace uso del “capital social” a la hora de migrar y probar suerte (Massey *et al.*, 1991).

De otro lado, la búsqueda de vivienda cuando llega este migrante a Ecuador, no es un problema; esta situación se encuentra cubierta por la ayuda brindada por su recurso social. No cabe duda de que esa circunstancia, disminuye la sensación de vulnerabilidad que los sujetos migrantes en general puedan sentir por ese motivo; tomando en cuenta que ese quehacer, involucra el tener que enfrentar una infinidad de dificultades que no solo devienen de la sociedad de acogida como son: la discriminación, el racismo, la desconfianza, entre otros; sino también, por parte del propio migrante por el desconocimiento de las dinámicas que baraja el sector inmobiliario como por sensaciones de miedo que acarrea desde su propio país, que no desaparecen el momento de cruzar la frontera, y que pueden surgir por su falta de conocimiento del espacio urbano receptor al no “poder interactuar de forma apropiada a cada circunstancia y a cada contexto” (Delgado, 2007: 183).

Hay otro aspecto que esta narración esboza y vale que la delineeé, el patrón que siguió este proyecto migratorio en la cual el hombre viaja solo, y una vez que se ubica en una localidad trae a su familia, es la directriz que según Riaño y Villa (2008) predomina entre hombres y mujeres solas que buscan refugio en Ecuador.

[...] para mí el viaje fue feo, pensaba en todo lo que estaba dejando, estaba muy triste, pero sabía que estaba con vida y con mi familia. [...] la gente siempre está pendiente de uno, porque uno es colombiano, por como habla, como uno trata a las demás personas, ¿cierto? De los ecuatorianos siempre ha habido discriminación hacia los colombianos; pero me he sentido muy bien he tenido muy buenas amistades y buen acogimiento entre la gente que me conoce. Mucha gente .ha dado [...] ha metido las manos al fuego por mí (Entrevista a Lucía, 2011).

Por último, el disponer de redes no implica dejar de sentir emociones de desarraigo, de abatimiento, de abandono al huir de su país; las mismas que se mezclan con sensaciones ambiguas y contradictorias de exclusión e inclusión, de desconfianza y acogimiento, de fragilidad y empoderamiento, entre otras que pueda sentir en la sociedad receptora. Estas emociones son las que integran e integrarán parte del universo del migrante forzado, de esa memoria de violencia que es heterogénea a cada caso.

*Tienes veinte y cuatro horas para salir...*

Marcela era su propia jefa; se dedicaba al negocio de la fritanga en su propia casa. A donde iba, esa era su empresa, a raíz de lo que le ocurrió, tuvo que dejarlo todo. Al contrario de Lucía, esta migrante no tenía un trabajo de dependencia.

En Colombia vivía con mi esposo, antes del esposo que tengo actual, primero vivíamos en Cali y de ahí de un lado a otro hasta San Vicente del Caguán en donde se originaron serios problemas de él con la guerrilla, entonces a él lo desaparecieron. Nunca más volvimos a saber de él y después de dos años vinieron y se llevaron a mis dos hijos: Bryan y Andrés [...] y de ellos no volví a saber nada, nada hasta después de un año y medio que me dijeron que los habían visto, en esos montes [...] (Ibíd.).

La migración interna es una experiencia constante para esta migrante. Por otra parte, tanto para ella como para Lucía la relación que sus esposos tienen, ya sea directa o indirecta, que la sepan o no con grupos no identificados o con grupos armados, es la punta de lanza para que se vean involucradas en estos conflictos. Conflictos de violencia en donde la muerte, el hostigamiento, las desapariciones, los reclutamientos obligatorios se utilizan como mecanismos para llevar a cabo retaliaciones por tener vínculos con grupos contrarios, por haber dejado de cumplir encargos o mandatos, por ser informantes, por haber cometido traiciones, entre otros. Lo que cita Marcela, se inscribe en esa línea “[...] de él no sabía si andaba con esa gente [...] si tenía contactos o si pertenecía a esos grupos [...] no sé si hizo alguna judía<sup>40</sup> y ya [...]” (Ibíd.).

Habría que decir también, que el día del secuestro de sus hijos no fue un hecho aislado, el deseo de impedir esa actividad motivó la violencia de género de la cual fue víctima.

[...] llegaron a mi casa con palabras soeces y todo eso [...] a mi me dieron veinte y cuatro horas para que saliera de ahí, me amenazaron si no lo hacía; me golpearon, me estropearon, yo llegué muy mal. Me arrastraron, claro mis hijos no podía dejar que se los llevaran (Ibíd.).

---

<sup>40</sup> Según Marcela, el término “judía” significa que un miembro de estos grupos armados ha hecho algún acto de traición, o fue informante.

Las consecuencias de esos actos abarcan más allá que la esculpida sobre su propio cuerpo; estas se alojan en sus sentimientos, quedan ocultas debajo de su piel, no son visibles. La coerción que soporta debido a la amenaza, es una herramienta de poder que estos grupos armados manejan en este escenario de fuerzas. A través de este lenguaje (corporal o verbal de violencia) se opera el dominio, se regula el accionar de los sujetos; el poder “se introduce en el cuerpo, se encuentra expuesto en el cuerpo mismo” (Foucault, 1992: 112).

De ahí ya, yo viéndome en esa situación, porque la casa la tumbaron [...] porque ellos llegan con su mando y somos yo soy el jefe tal de eso [...] de la guerrilla [...] y la casa la tumbaron con una de esas máquinas la levantaron y entonces dónde iba yo a quedarme o a buscar [...] me vine, no lo pensé me vine [...] eso fue en el 2000 (Entrevista a Marcela, 2011).

En ese mismo sentido, las condiciones que anteceden me dejan apreciar que el propósito de migrar se deriva de la amenaza, de la violencia física y psicológica que sufrió, de la destrucción material de lo que fue su hogar; si bien no es un determinante, sí es un condicionante que restringe la libertad de elección. No obstante, esta restricción no impide la capacidad de agenciar social activa que tienen las personas desplazadas en su país y a las refugiadas en el exterior (Riaño: 2008).

Contrariamente al capital social con el que contaba Lucía, previo a su migración, Marcela solo poseía información sobre Ecuador.

Yo tenía una conocida, no amiga, ella tuvo un problema parecido [...] a ella no le secuestraron los hijos, sino que los mataron, ahí delante de ella y a ella también le dispararon, pero no murió. Así, herida llegó a mi casa y yo le di, pues le di posada y le ayudé [...] Entonces, ella se vino para acá porque creo que tenía familia aquí y me dijo yo me voy al Ecuador y allá reciben mucha gente que son refugiada [...] porque yo no sabía que era el refugio, yo no sabía nada y esa noche no lo pensé. Como estaba me vine (Entrevista a Marcela, 2011).

¿Qué permite ver esta narración? Por un lado, el conocimiento que ella tenía de las secuelas de la violencia que un grupo armado puede infringir, se aumenta debido a la interacción que tuvo al ayudar a una persona que fue fuente de esas acciones. Esto demuestra como un mismo individuo puede ser, en primera instancia, un testigo indirecto de estas formas de terror y después se torna en un manantial directo de las mismas. Aquí cabe preguntarme, ¿esa segunda aproximación a la violencia, ya que la primera fue cuando a su esposo lo desaparecieron, no dio lugar a que el miedo pueda haber estado ya germinando en ella? Es decir, ¿esa dimensión humana ya la conocía?

Un segundo punto es que, a la hora de tener que migrar en tan poco tiempo, los detalles proporcionados por ese contacto sobre el país al igual que el lugar dónde ella vivía (Departamento del Caquetá) fueron determinantes sobre a dónde dirigirse. Puedo deducir, por tanto, que si bien su proyecto migratorio estuvo influenciado por el tiempo; este no careció de tener una estrategia migratoria, la representación social concebida en origen sobre la condición del sistema de refugiados en Ecuador, jugó un papel potencial.

Contra poniendo a lo ocurrido con Lucía, Marcela construye su plan migratorio en forma individual; su travesía es un reflejo de la misma.

[...] inclusive, fui muy de buenas, porque en el camino me hice amiga de un extranjero que andaba paseando con la señora de él. Y ellos me dieron pasaje, me dieron alimentación [...] y me llevaron a la casa de ellos, aquí en Quito. Desde que entré aquí, entré bien, como se dice: “con el pie derecho” (Entrevista a Marcela, 2011).

Este encuentro fortuito, transforma ese viaje solitario y esa ausencia de relaciones previas que no disfrutaba. La sensación de vulnerabilidad emocional y económica, que pudieron ser parte de su trayectoria migratoria, se reconfigura a través de esa situación. En otras palabras, esta relación no solo se vuelve un vehículo a través del cual consigue cubrir sus necesidades de alimento, vivienda y empleo, que le permiten insertarse de una mejor forma al país de acogida; además, ese vínculo simbolizó que sus emociones de incertidumbre y desprotección se vuelquen en una escala diversa.

*Si no me voy, me matan...*

María Inés nació en Palmira del Valle, en el Departamento del Cauca, en esa ciudad vivió a excepción de dos años y medio que residió en Bogotá. Tal cual Lucía, ella laboraba en una empresa de confección donde era operaria. En esa fábrica hacían jeans que se exportaban para Estados Unidos y Europa.

[...] entonces a mi jefe, a él le pedían la vacuna<sup>41</sup> y él dijo que no, que él no se iba a prestar para esas cosas [...] y entonces prefirió renunciar. Vendió el negocio, mataron varios compañeros de trabajo, el señor nos reunió a los que quedamos y

---

<sup>41</sup> De la misma manera que el Gobierno nacional realiza sus reformas tributarias, en donde analiza qué tipo de impuesto decretar y qué productos gravar, así actúan las bandas criminales en los barrios de Medellín con la llamada vacuna, especie de micro-extorsión dirigida a las comunidades en general. Las bandas estudian el nivel de ingresos de los comerciantes, establecen cuotas de acuerdo a la actividad económica, determinan quiénes van a pagar, cuándo y a quién. A diferencia de lo que sucede con los impuestos del Gobierno, donde las sanciones por morosidad las determina la Ley, en las comunas de la capital antioqueña quien no paga pone en riesgo su vida. Ver en [http://www.ipc.org.co/agenciadeprensa/index.php?option=com\\_content&view=article&id=406:rentas-de-las-vacunas-ilegales-objeto-de-disputa-en-medellin&catid=37:general&Itemid=150](http://www.ipc.org.co/agenciadeprensa/index.php?option=com_content&view=article&id=406:rentas-de-las-vacunas-ilegales-objeto-de-disputa-en-medellin&catid=37:general&Itemid=150). (Visitado el 09 de julio del 2011).

nos dijo que ya no iba más. Nosotros quedamos todos desempleados [...] (Entrevista a María Inés, 2011).

Dentro de este escenario he de considerar varios aspectos: primero, aquí se repite la variable de la negativa como en el primer caso. Esta maniobra juntamente con las medidas de renuncia y venta, emergen como dispositivos del cuerpo contra el poder (Foucault, 1992). Si bien la resistencia que desarrolla es totalmente asimétrica, tomando en cuenta a quién se resiste, no se puede dejar de decir que refleja como todo individuo, independientemente de la posición en la que se encuentre, trata de minar el poder de alguna forma. En segundo lugar, las secuelas de la extorsión pueden alcanzar márgenes más allá de quién es objeto. Es decir, la interacción con los grupos armados no tiene que ser directa para que afecte; su poder de intimidación alcanza fronteras que se incrustan en el nivel de las emociones humanas, donde el miedo y el terror se vuelven una constante (Riaño, 2008). María Inés al igual que sus compañeros de la fábrica, por su vínculo de dependencia laboral con determinado individuo; se transforman en testigos, en algunos casos, y en otros en fuente de esta violencia. Este suceso, propongo, se puede marcar como un primer quiebre que María Inés sufre con su proyecto de vida al tener que dejar de laborar. Tanto este período como el segundo que, a continuación explicaré, se entrecruzan para iniciar su trayectoria migratoria.

Un segundo momento, que simboliza una ruptura es cuando su proyecto familiar se desmorona. Para ilustrar mejor este punto, vale plasmar el siguiente testimonio.

Mi esposo también se consiguió otra mujer [...] y entonces ella, yo tuve un problemita con ella [...] y yo no sabía si era la guerrilla o era ella la que me amenazaba. No era ella, directamente, porque siempre era por teléfono, pero hubo un tiempo que me mandaron matar, preguntaron por mí, con un revólver y me dijeron que me iban a matar. Mi hermano estaba ahí, sacaron el revólver que si no me iba del país, me mataban [...] yo hablé con mi abuela y con mi hermano hablé de ese tema, y decidí dejar a mi hija mayor allá y venirme para acá (lágrimas). Con mucha tristeza (Entrevista a María Inés, 2011).

La violencia de género y la amenaza directa o indirecta que enfrenta María Inés, la inducen a dar a luz el proyecto de salir de su país. El quedarse en Colombia le encarna riesgos que pueda pasar algo con su vida, la decisión de huir sola, se la toma como una estrategia familiar extensa. Este testimonio perfila, además, como la utilización de estos mecanismos no son herramientas prioritarias de los grupos armados; todo lo contrario, son un aparato del cual se sirven una gama de individuos que pretenden incitar un movimiento por parte del otro. En otras palabras, tomando la idea de Bourdieu y Wacquant (2005) estas estrategias se convierten en una especie de capital eficaz que se

opera en un campo determinado, tanto a modo de arma como de asunto en juego en la contienda.

Ahora bien, esta migrante desconoce a la final quién trató de matarla y quién la amenazó posteriormente, si fue la guerrilla o la amante de su esposo, eso es secundario a la hora de salvaguardar su vida. Es una incertidumbre que no pretende esclarecerla, pero que está pendiente y por ello la saca a relucir en su entrevista. Esta situación me interpela el detenerme a reflexionar cómo la problemática de la violencia de los grupos armados y de otro tipo de actores se entretuje, tornando delicado y difícil el hecho de marcar límites entre el accionar de uno y del otro. El conflicto de violencia en Colombia desborda el construido por los grupos armados.

Por otro lado, María Inés tampoco tenía redes como Marcela; su conocimiento de Ecuador solo parte de la información que tenía de los ecuatorianos en Colombia y posiblemente de los medios de comunicación. Me decían “[...] es así y así [...] como algo diferente, como una selva, así me imaginaba yo. Pero en todo caso, vi que era diferente, me asusté cuando vi muchos indígenas. ¡Sí! ¡Me asusté! Porque en mi país no se ve gente indígenas” (Entrevista a Inés, mayo, 2011). Esa vaga información lleva a esta migrante a tener un imaginario propio del Ecuador, diferente al real.

Bajo ese parámetro, vale agregar que las pinceladas que ella poseía del Ecuador no fueron de mucha ayuda cuando arribó a su destino, especialmente en el plano económico. “No sabía nada de los precios, vine con ciento ochenta dólares. Ese dinero se me fue rápido, los hoteles eran carísimos; ya como a los cuatro días, quedé con veinte dólares, hasta que compré el Comercio” (Ibíd.). Estas palabras me hace comprender cómo su inmediata inserción a la sociedad ecuatoriana, ya sea por no contar con redes o por carecer de una información más adecuada sobre la dinámica económica, se le volvió más complicada que en los dos casos anteriores.

[...] del Ecuador me gusta que aquí hay tranquilidad que allá no hay [...] la discriminación, por ejemplo, uno quiere conseguir una casa, le piden garantía y vale más la garantía que lo que uno va a pagar de arriendo. Le ponen mucho inconveniente; no, no, no o a veces le quieren cobrar más del agua, o de la luz por ser colombiano, más que al ecuatoriano [...] y yo digo que eso no debe de ser (Ibíd.).

Subyace en este testimonio, que este proceso migratorio se particulariza por dos sensaciones: una de seguridad por estar alejada de los conflictos que vivió en Colombia y otra por una condición de vulnerabilidad debido a los obstáculos que por motivos de discriminación racial, xenofobia, intolerancia y abuso sufre por parte de la sociedad

receptora, los mismos que operan en diferentes ámbitos de su cotidianidad. En esa línea, esas prácticas que se aplican en general sobre los grupos más débiles, ilustran como puede aumentar la situación de pobreza, marginalidad, exclusión de ciertos colectivos sociales en una sociedad los mismos que se articulan con la sensación de miedo que acarrear desde su país este grupo en particular, y que se puede o no prolongar en el de acogida de acuerdo a cada caso.

Recapitulando lo que matiza esta migrante se logra descartar que su decisión de migrar a Ecuador estuviera influenciada por la representación que poseía del mismo; lo que me rebasa a pensar que tanto para esta migrante como para la anterior, la vecindad geográfica jugó un papel primordial al “calor de la urgencia de la huida” (Riaño y Villa, 2008: 243).

Sin duda alguna, estos testimonios diversos muestran variables que se mezclan e hilan el mosaico de las migrantes forzadas; la amenaza que conllevan sobre sus cuerpos, se pueden articular con otros entornos que las distancian o las acercan a la violencia generada en “torno al narcotráfico, al crimen organizado, a la presencia de pandillas, sicarios y otros actores que actúan dentro de esa lógica” (SJR, 2006: 45). La decisión de migrar, por otro lado, puede estar sustentada en estrategias muy bien planificadas, en algunos casos; como puede estar posicionada en estados anímicos de inseguridad y de miedo, donde la cercanía que detenta con determinada frontera se enclava como razón para realizar esa medida. Como lo dice Barabas (2008), la frontera comporta diversos significados, alternativas de supervivencia, de reproducción económica, que la movilidad espacial ha dado lugar: redes de parentesco, de ayuda mutua, y la construcción de nuevas configuraciones culturales e identitarias.

#### *Violencia de género*

La presencia permanente de milicias y bandas armadas que se ubican en el interior de los barrios de las diferentes ciudades, torna el clima de estos en un ambiente de desconfianza cotidiano que genera una preocupación constante en el entorno familiar (Riaño, 2008; Ortega *et al.*, 2010). El recelo que puedan reclutar a sus hijos a estas bandas, ya sea voluntariamente o bajo algún mecanismo de presión; y el temor que a sus hijas las tomen a la fuerza o las maten por resistirse, se vuelven causales de expulsión que se relacionan con este conflicto. Bajo ese telón de fondo se inscribe el testimonio que aquí pretendo presentar.

Roberta era una chica de diez y ocho años, al igual que todas las jóvenes de su edad, gustaba de divertirse. Al respecto, ella comenta “allá salía mucho, me iba a la playa, a fiestas; en el colegio pasaba súper bien o sea, salía mucho” (Entrevista a Roberta, 2011). A parte de dedicar su tiempo a distraerse, esporádicamente cuidaba niños. Vivía con sus padres y dos de sus hermanos en una invasión en la ciudad de San Andrés de Tumaco, Departamento de Nariño. Esta urbe, paralelamente al resto de la región, se vio desde el año 1994 sometida a una presencia paulatina de la guerrilla de las FARC y el ELN. Para el año 2000, época en la cual terminó Roberta su bachillerato; a más de la figura de la guerrilla, los paramilitares, pasaron a ser parte de este conglomerado<sup>42</sup>. Para concebir mejor esta circunstancia, la mirada de esta migrante se torna valiosa.

[...] empezaron los grupos y eso. No vine porque me hicieran daño a mí o eso, sino que en el barrio, vivía un grupo que eran los paramilitares, que vivían en una casa y estaban matando a las mujeres, a las que no se metían con ellos. A mí nunca me dijeron nada, pero por eso me vine, por mí seguridad que mataban a las chicas que no salían con ellos (Entrevista a Roberta, 2011).

La situación de vulnerabilidad de esa área, por el mismo hecho de ser una invasión, provocó posiblemente que los grupos armados ingresaran en la zona. Ese contexto en el cual la población se veía obligada a interactuar con paramilitares y la guerrilla no era un antecedente nuevo para la familia de Roberta, especialmente para su padre y madre. Su primer contacto con uno de esos grupos fue cuando ellos residían en su finca en uno de los pueblos de Palambí, cerca del río Chaguí; en el año 1996, cuando Roberta cursaba el octavo grado en la ciudad, su madre al igual que el resto de los pobladores, decide desplazarse porque la guerrilla empezó su arribo. Su movilización interna a San Andrés de Tumaco, difiere a la que tuvieron sus hijos debido a los estudios. En otros términos, el abandono forzado de ella y de los demás de sus lugares, se da cuando esta zona como otras se vuelve un epicentro de desplazamiento por su directa relación con el conflicto armado (Jaramillo, 2008). La hermana mayor de Roberta<sup>43</sup> manifiesta que “[...] ahorita es una zona roja de guerrilla, no se puede ir ya más [...] teníamos unas tierritas y se quedaron ahí. Ahora es un pueblo, tipo fantasma, abandonado en Palambí” (Entrevista a Rosario, 2011). Aquí, debo poner sobre el tapete el hecho de que esos pequeños

---

<sup>42</sup> Para reflexionar más sobre la situación del Departamento de Nariño; ver <http://www.tlahui.com/politic/politi00/politi10/co10-10.htm>. (Visitado el 10 de julio del 2011).

<sup>43</sup> Rosario vino en el año 1991 al Ecuador; a diferencia de su hermana Roberta, ella no vivió los conflictos con la guerrilla ni con los paramilitares. En el transcurso de estos años, ha podido desarrollar vínculos fuertes que le han ayudado tanto a ella como a su hermana y hermanos.

poblados son habitados por minorías pertenecientes a comunidades negras e indígenas que están olvidadas, en donde los reclamos que hacen al Estado colombiano por su fragilidad parecería no recibir eco alguno<sup>44</sup>.

Como puedo observar, el anhelo de escapar del trato con esos grupos armados, no es algo que surge en San Andrés de Tumaco; por ello, la posibilidad que Roberta migre a Ecuador, es una estrategia familiar que sus padres toman sin mayor miramiento.

Mis papas luego de que terminé de estudiar y por miedo a que me pasara algo, me quisieron mandar con mi hermana, en Quito. Yo también, quise venirme porque ya había acabado los estudios y vine con la posibilidad de que podía estudiar, y como mi hermana ya estaba acá por eso también me vine y como ahí no vivíamos una situación buena por el peligro de los paramilitares, como para decirme que me quedaba ahí... no había posibilidades allá (Entrevista a Roberta, 2011).

Partiendo de lo que antecede, puedo afirmar que el proyecto migratorio arranca en función de varias facetas: en primer lugar, el deseo de prevenir que Roberta sea forzada a vincularse con algún miembro de la milicia paramilitar o que pueda sufrir una amenaza al no hacerlo. Esta táctica encierra la necesidad de búsqueda de seguridad que los padres de Roberta desean brindar a su hija; no es de olvidar que la “violencia de género que ejercen los actores vinculados al conflicto, se apoya en su poder y fuerza, abusan, violan y se apropian de las mujeres” (Ortega *et al.*, 2010). Asimismo, como lo manifiesta Bennett *et al.* (1995) los crímenes sexuales que afectan a las mujeres, se los perpetra a la vista de la familia y la comunidad (Bennett *et al.*, 1995 citado en Amani, 2003).

En segundo término, este plan de partida se afianza por el hecho de contar con una familiar directa en lo que será el país de refugio; una pariente que ya posee una amplia red de contactos. En este punto, la discusión de que Roberta llegó sin tener ningún tipo de asidero, se aleja; eso proporciona, como he punteado, una ventaja al plan de migrar. El tercero y último factor es la oportunidad que le brinda el país de acogida para su proyecto individual.

En el 2001 Roberta viaja a Ecuador en compañía de su hermano Dani el cual tenía un año más. Si bien Roberta no relata la razón de la venida de él, esta ausencia puede hacer suponer que está relacionada con el mismo agente expulsor o debido al elemento económico. Hay que advertir que desde 1998 al 2002, se da el período más intenso del éxodo interno y externo de colombianos desplazados y refugiados

---

<sup>44</sup> (Ibíd.).

(Jaramillo, 2008). Paralelamente, en Ecuador un año antes de su venida, se había implementado el dólar como moneda oficial.

Roberta y su hermano entraron a Ecuador por Tulcán, ahí su hermana mayor los esperaba para irse a Quito. Por consiguiente, puedo deducir tanto a través de este testimonio como por los otros, que la ruta de entrada a Quito se da por la Provincia del Carchi; estos casos son un ejemplo más que ratifican la encuesta realizada por el Servicio Jesuita a Refugiados Ecuador (2006), la cual delineó que el 99% del ingreso de la PCSR<sup>45</sup> que reside en Quito, fue por el puente internacional de Rumichaca.

En lo que respecta a la llegada de esta migrante a Quito, está fue directa y no le confrontó con el inconveniente de búsqueda de albergue, de provisión de alimento, de empleo (lo cual se verá más adelante) o de otro tipo de necesidad básica para el ser humano. Esos requerimientos se vieron cubiertos por su hermana.

[...] me gusta del Ecuador que aquí hay facilidades para conseguir todo; que no conozco a mucha gente de mi pueblo, solo los que estamos acá. No hay mucha gente que me conozca, mucho chisme [...] pero son racistas los ecuatorianos, pero a mí no me quitan el sueño los ecuatorianos; en el bus, cuando me toca defenderme lo hago, no dejo que pasen por encima de mí. Pero no, no me quita el sueño son bien racistas siempre le tiran al colombiano. Aquí, uno puede andar como quiera hasta en la tienda, allá en Colombia tiene que salir bien, no puede salir despelucada. Las chicas, donde trabajo, por ejemplo, son bien sencillas (Entrevista a Roberta, 2011).

Quisiera insistir, a través de lo que dice este testimonio, que la trayectoria migratoria puede configurar escenarios diversos al sujeto migrante; en esa línea, las experiencias que viven pueden brindarles espacios favorables o desfavorables. La construcción de categorías que una sociedad receptora encarna en correlato con un grupo migrante, se mezclan con obstáculos de corte racial o de otro tipo, que han prevalecido a lo largo de la historia y que no tienen dependencia con las tipologías migrantes. Asimismo, el vivir en un espacio diferente al propio, genera oportunidades para reconfigurar identidades y

---

<sup>45</sup> Población Colombiana en Situación de Refugio: incluye a todo individuo que salió de su país por motivos de violencia y no solo aquellas personas que son refugiadas bajo la figura legal; para el SJR el término contempla de igual manera a solicitantes de refugio, solicitantes reconocidos, apelantes y personas que, habiendo salido de su país por motivos de violencia no solicitan refugio porque no tienen información, por motivos de seguridad o simplemente no desean solicitar refugio. Por fin, se incluyen dentro de este concepto a las personas que, por distintas razones, han optado por solicitar otro tipo de visa distinta a la de refugio pero que, según criterios del SJR, son refugiados. Ver (Servicio Jesuita a Refugiados Ecuador, 2006: 19).

marcar rupturas con rasgos culturales edificados en el país de origen<sup>46</sup> con los cuales no siempre se ha estado de acuerdo.

### *Trenzar una narrativa de violencia*

Previamente a desglosar este testimonio, comienzo por evocar que cuando me contacté por teléfono con esta migrante su reacción al pedirle una cita no fue muy favorable. Posteriormente, el día de la reunión al comentarle que lo dicho en la entrevista sería de absoluta reserva y que no había necesidad de poner su nombre, sino simplemente un seudónimo, su ánimo cambió para conmigo.

La diferencia entre uno y otro momento, solo la entendería más tarde cuando Francisca me compartió, sin problema alguno, que su venida al Ecuador fue porque no tenía trabajo y no por motivos de violencia. Sin embargo, también añadió que si utilizó ese recurso para obtener el carnet de refugiada. He aquí su narración...

Francisca nació en Cali, a los 17 años decide irse de su casa a Cúcuta, en donde trabajó por el lapso de seis meses. Vuelve a Cali por un año para luego viajar a Medellín con sus padres a la finca de sus abuelos, donde permanece para ayudarles en la recolección. Esa época, señala ella, “me gustaba porque estaba con ellos y estaba soltera todavía” (Entrevista a Francisca, 2011). A los 22 años tiene su primer hijo, convive con el padre del niño por siete años. Antes de venir a Ecuador, se ocupó haciendo limpieza en un restaurante por seis años. Luego renuncia y se queda sin ocupación por cuatro meses.

En este contexto, esta migrante expresa “[...] me decidí venir por falta de empleo en Colombia, también quería buscar nuevos horizontes y una amiga de aquí vivía en Ecuador. Con ella me contacté y me vine para acá, para trabajar” (Ibíd.). De esta suerte de elementos surge su plan de migrar, proyecto que lo concreta el 6 de abril del 2006, “[...] fueron horas de viaje desde Medellín hasta Ipiales a Quito” (Ibíd.).

A los tres años de estar en el país, “me refugié, aproveché que estaban dando el carnet por lo del Registro Ampliado<sup>47</sup> y me fui a Tulcán. Después mandé a traer a mi

---

<sup>46</sup> Es interesante el señalar que, en entrevistas previas que he realizado a migrantes refugiadas colombianas, el tópico del arreglo personal y de estar siempre “punta en blanco”, ya sea en una ciudad como Medellín o en una más pequeña como San Andrés de Tumaco, es algo que lo he encontrado en otros testimonios. Al igual que Roberta, el no tener que preocuparse constantemente por ese asunto como lo hacían en Colombia, se convierte en una sensación de agrado.

<sup>47</sup> El Registro Ampliado es una modalidad que se aplicó para dar protección y reconocer a las “personas invisibles”; cuyo criterio principal de la aceptación como refugiado fue la situación del conflicto interno en Colombia. Este mecanismo se aplicó desde marzo del 2009 hasta marzo 2010, medio por el cual se reconoció a 30 mil personas colombianas en necesidad de protección internacional. Ver (Dirección

hijo” (Ibíd.). Basándome en lo antes citado, puedo dilucidar que el saber sobre el mecanismo del Registro Ampliado y las ventajas que este podía otorgar, muestra cómo el recurso de la información es valioso tanto para la migración económica y forzada. Además, la posesión del carnet de refugiada, conlleva a esta migrante a dar el siguiente paso en su proyecto migratorio: traer a su hijo.

Francisca no fue víctima del conflicto armado, pero su testimonio muestra que sí estaba al tanto de pormenores y detalles que le favorecieron a la hora de trenzar la narrativa necesaria a los miembros de ACNUR. Este testimonio demuestra como la migración forzada puede transformarse en una estrategia migratoria.

Me vine al Ecuador, porque cuando vivía con mi esposo [...] él vivía en Córdoba, Córdoba es una población paramilitar [...] vivimos un año, vinieron los paramilitares y lo cogieron y se fue para allá, o sea él se unió para los paramilitares, quería que yo me fuera con él y el niño; más yo no quise, para mí no era eso, de ahí me volé para Cali, donde mis padres. Y al tiempo ya, él me estaba buscando y de ahí decidí irme, me contacté con mi amiga, estaba sin trabajo, para el bienestar mío y de mi hijo. Él era paramilitar, me estaba buscando después ya de tiempo. A los dos – tres años expuse el caso (Ibíd.).

Para terminar quiero señalar dos puntos: primero, la característica de la sensación de tranquilidad no es algo que se sujeta a los migrantes forzados; esta migrante, también coincide en este aspecto “después de cinco años [...] me gusta lo tranquilo que es acá, no hay guerra como en Colombia, es pacífico” (Ibíd.). Y, segundo, Francisca no guarda en su experiencia migratoria sentimientos de rechazo que haya sobrellevado por su origen colombiano “[...] por ahora no, siempre me han tratado bien. O sea yo considero que siempre me he llevado bien, en mi trabajo no he tenido problemas por mi nacionalidad” (Ibíd.).

### **Llegada e inserción**

En la primera parte de este capítulo trate de visualizar cómo la salida y posterior proceso migratorio de las migrantes forzadas, está atravesado por variables similares o diversas que influyen en el cuerpo de respuestas emocionales que cada una ha generado ya sea en el país de origen o receptor.

En esta sección, el desvelar los recorridos laborales que estas migrantes han tenido en Ecuador se hace necesario para visibilizar de qué manera la búsqueda de empleo deriva o no en situaciones de vulnerabilidad.

---

General de Refugiados, 2008: 15 y 16) y <http://www.flacsoandes.org/web/imagesFTP/13680.SIMA2.pdf>. (Visitado el 11 de julio del 2011).

Como se vio inicialmente, el esposo de Lucía al llegar se alojó en casa de quienes eran sus conocidos; los mismos que posiblemente también le pudieron ayudar a conseguir contactos laborales. Lucía dice al respecto:

Bueno, primeramente cuando llegué no llegué buscando empleo, porque nos pusimos a laborar mi esposo y yo. Empezamos pintando casas, cogiendo fallas, haciendo muchas labores restaurando casas; porque, incluso mi esposo, no quería que yo buscara trabajo por las niñas, no podía dejarles solas, sobre todo porque tengo una niña que tiene problemas auditivos y tenía que estar pendiente de ella. No sabía qué ramo me podía desempeñar; de pronto en mi ramo el de la costura, pero cuanto vine acá vi que era diferente (Entrevista a Lucía, 2011).

Lo expuesto anteriormente, me lleva a inferir que el proyecto migratorio y laboral de esta familia, no contemplaba la idea de buscar un empleo sino de trabajar por cuenta propia. Bajo esa lógica estaban factores que promovían que la inserción laboral se dilatase: la situación de su hija y el desconocimiento de la dinámica del país.

[...] mi esposo conocía a la señora<sup>48</sup> hace más de tres años, él llegó a restaurarle la casa a la señora, a colocarle lámparas –porque también hace electricidad- entonces ella le propuso a mi esposo si podía trabajar con ella [...] tuve un empleo anterior a este, que estaba de impulsadora de productos de coca-cola de muchos productos en el Santa María (Ibíd.).

De otro lado, su experiencia previa en el mundo laboral se reducía a un empleo informal y marginal, en el cual su actividad estaba vinculada a la representación de género que se ha creado en torno a la mujer; es el contacto laboral que posee su esposo lo que deriva que Lucía ingrese al servicio doméstico remunerado en Ecuador, otro segmento importante y creciente de la fuerza laboral, que históricamente también se lo ha confiado a las mujeres para que lo realicen (Picchio, 1984).

Yo estoy satisfecha a pesar de que no he trabajado en casa de familia, me siento viva, porque sé que, a pesar de mi edad, no estoy sentada en mi casa, esperando que me lleven algo. Si me cambiara a otra cosa, Tendría que ser con muy buena remuneración, no me cambiaría solo por cambiarme; que sea un trabajo fijo y no solo momentáneo (Entrevista a Lucía, 2011).

El hecho de laborar en algo diferente a lo que venía haciendo en Colombia, parecería ser que no le convoca estados de insatisfacción o de angustia; lo primordial es la situación que le brinda ese empleo de estar fijada, juntamente con el sentido de bienestar personal y empoderamiento que le produce el sentirse útil. En otras palabras, la condición de migrante forzada encarna una ruptura con el proyecto de vida que se venía

---

<sup>48</sup> Esta señora para la cual el esposo de Lucía hacía trabajos, y la cual luego fue empleadora de ella; es de origen español.

desarrollando, pero no impide su capacidad de reconfigurar el mismo en el país de acogida o de que puedan surgir sensaciones de autonomía que se relacionan con esa condición de refugio.

De igual manera, lo que cita Roberta permite ver de qué manera, el tener familiares, relaciones previas de amistad o de negocio en el país de recepción, facilita la inserción laboral de los migrantes.

[...] a mí me tocó fácil, porque gracias a mi hermana yo conseguí el trabajo [...] que era como para mí, era para cuidar un bebé (risas) [...] entonces, porque mi hermana ya me había conseguido el trabajo. Entonces no me tocó difícil, cuidando un niño trabajé como cinco años; y el otro, que estoy ahora, trabajo igual en una casa de familia desde hace tres años. Son la señora, el señor y tres chicas, son de la misma familia que trabajé cuidando el niño (Entrevista a Roberta, 2011).

En esa misma línea, este testimonio como el siguiente parecería sugerir que esos vínculos facilitan que esta población pueda acceder a empleos más estables y menos riesgosos.

Excelente, porque realmente desde que he estado aquí nunca me he quedado más de 10 días, 15 días sin trabajo. Llegué el 6 de abril del 2006, estuve aquí y para el 11 de abril... ya estaba trabajando. Porque, con la amiga que me contacté, ella me ayudó a trabajar en Cumbayá, donde una amiga de ella. Cuatro años estuve trabajando. He tenido tres empleos, contando con los de ahora (Entrevista a Francisca, 2011).

Hechas las consideraciones anteriores, lo que importa observar en estas dos últimas narraciones, a más del hecho de que la estabilidad brindada por sus empleos ha motivado que su búsqueda laboral no sea continúa y que no tengan que enfrentarse con la discriminación que esa tarea externaliza y desborda sobre los cuerpos migrantes, es que los trabajos que han tenido y tienen estas migrantes representan un tipo de continuación a lo que estaban realizando en su país. Además, son una clara muestra como las prácticas sociales vinculadas a la división social del trabajo prevalecen independientemente del país en el que se encuentren. Por consiguiente, el proceso social de la migración económica o forzada, reproduce la dimensión de género que se ha construido en torno al relegamiento de las mujeres a ciertas actividades, espacios o roles. Como lo expresan Celiberti y Mesa *et al.* (2009) “la dedicación predominante de las mujeres en la órbita de lo reproductivo condiciona también sus oportunidades laborales, en la medida en que el mercado de empleo no reconoce las capacidades desarrolladas por ellas en la esfera privada” (2009: 13).

Yo sí, por el bien mío yo sí renunciaría. O sea no quisiera [...] trabajo porque me toca trabajar, hago las cosas que tengo que hacer, las hago. Pero no quisiera, toda

la vida quedarme a trabajar toda la vida, en una casa. Si yo pudiera, cambiar eso, yo lo cambiaría. Es cansado y ya estoy cansada, ya no avanzo tampoco, y no me gustaría terminar mi vida trabajando en una casa; ¡eso no! (Entrevista a Roberta, 2011).

A diferencia de Lucía, para Roberta el trabajo que desempeña no le simboliza satisfacción alguna, algo que se puede entender tomando en cuenta que su proyecto migratorio contemplaba la idea de estudiar. Según mi parecer, esta situación no es solo sentida por ese colectivo ni tampoco se remite a ese nicho laboral; ese descontento se extiende a mujeres ecuatorianas de diferente clase, por la falta de más y mejores empleos, de salarios suficientes, de la situación de violencia estructural y laboral que ciertos empleos encierran, de mayor equidad de oportunidades en la educación para hombres y mujeres que no son solventadas por el Estado ecuatoriano.

Sí, renunciaría para progresar, para el bienestar de uno. Me gustaría trabajar en una empresa para tener los beneficios que se tiene para los hijos. Me gustaría que nosotros como colombianos tuviéramos todo igual que los ecuatorianos: las utilidades, la jubilación. Como trabajadora me siento excelente porque soy excelente trabajadora y qué más [...] Sí, estoy satisfecha. Me siento bien, porque soy la que respondo por mis hijos, soy madre soltera (Entrevista a Francisca, 2011).

Para esta migrante, no obstante, el imaginario que tiene sobre las utilidades es lo que le convoca el deseo de poder laborar en el espacio empresarial. El nicho del empleo doméstico no da lugar a esa oportunidad, pero no deja de ser un medio por el cual se puede adquirir ingresos y una sensación de empoderamiento especialmente cuando son mujeres solas o madres solteras; cuando estas deben cubrir tanto el trabajo de producción y reproducción de su familia.

El caso de Marcela, por otro lado, es una ventana a través de la cual se ve una plétora de realidades que el individuo puede franquear en su vida, las mismas que ilustran lo cambiante que se torna una situación de un momento a otro.

Yo lo que pensaba era: ¿qué voy a hacer? Cuando entramos aquí, que ya me fueron diciendo la señora, que en paz descansa, Estefanía se llamaba la señora ella decía vea esto es [...] (Eso fue por Cayambe, más o menos). Nosotros estamos a cuántos minutos de Quito si tú, no desconfías, yo te invito a mi casa. Ellos vivían en el Inca y entonces yo dije: “bueno” yo te ayudo y te empleo en mi casa y yo vamos a ver qué pasa, y yo decía sin saber nada [...] como la gente habla tanto cuento, tanto es lo que dicen, cosas que uno veía en la televisión, pero no, gracias a Dios me fue bien con la señora (Entrevista a Marcela, 2011).

No es difícil comprobar que la inquietud de Marcela de no saber qué iba a hacer al llegar a Ecuador se transforma cuando en el bus conoce a la pareja que le ayudó. Esa circunstancia deriva el que ella tenga un contacto que le proporcionará techo y empleo.

Tuve empleo por mucho tiempo con ellos, pero una vez que falleció la señora, el señor se decayó y se fue y yo quedé en la casa de ellos. Él mandaba dinero a hacer los pagos de todo, entonces él vino como a los cuatro años, más o menos. Yo vivía ahí. No pagaba nada, nada; entonces él vino y vendió la casa; salió de todo, de los carros, de todo (Ibíd.).

La tragedia doméstica que ocurre, al principio, no implica un cambio en la vida de esta migrante; posteriormente, la ruptura que hace su empleador con lo que fue su vida en Ecuador, plantea un contexto diferente para Marcela. Esta cita que:

Antes de irse me dejó consiguiendo un departamento, porque aquí hay mucha discriminación, porque a la raza negra la discriminan MMMM y entonces, él como era extranjero fue y de una le dijeron que sí y ahí tenía un departamento muy bonito, y ahí viví hasta que conocí a mi actual esposo [...] (Ibíd.).

Puedo afirmar, por tanto, que la discriminación racial que sufren las personas negras e indígenas en la sociedad ecuatoriana es un factor conocido por nacionales y extranjeros que residen en el país; por ello, para evitar que Marcela sufra esa injusticia el que fue su empleador prefiere hacer, el mismo, la gestión de búsqueda de vivienda. Esa ayuda, de igual manera, se convierte en un soporte para que los estados anímicos de desprotección y de miedo que la migrante siente, se disminuyan al no tener que enfrentar ese quehacer. Estas sensaciones, cabe señalar, pueden tornarse más profundas considerando la condición de refugio que encarna.

En esa línea, a raíz de esos hechos esta migrante forzada se enfrenta por primera vez a una búsqueda real de empleo. Tanto en Colombia, donde había tenido su negocio propio, y aquí en Ecuador por la estabilidad laboral que tuvo en su primer empleo, no había tenido que realizar esa tarea.

Después MMM uno toca una puerta, toca otra [...] hay gente que le da empleo a una, pero con malas intenciones, de cogerte como esclavo, prácticamente, de que trabajas estas horas, a estas horas y no, es mentira y te cargan el trabajo [...] o yo te doy trabajo, pero en estos términos, y así trabajé mucho tiempo. Daba con gente buena. Una gente mala, hasta que dije ¡No! Yo pensé montarme, aquí, mi propio negocio, de lo que fuera, pero yo no quería trabajar más. Pero, ahora, por mi hija [...] entonces trabajo, así, medio tiempo hasta que di con la señora que trabajo dos años. Ahí, me ayudó a trabajar una señora donde vivo, me hice amiga de una vecina y ella me dijo: vecina, ¿usted quiere trabajar? Entonces le dije: ¡bueno! Entonces yo le llevo y la presento y sí, hubo química; como se dice, me llevo bien con todos los de la casa (Ibíd.).

Así, la entrada en la competencia de búsqueda laboral se torna un camino espinoso, el alto nivel de desempleo en Ecuador genera que migrantes económicos o forzados tengan que competir también con nacionales (Van Teijlingen, 2011). Por ende, eso involucra

que la estructura racista y xenofóbica creada en torno a los grupos no nacionales, se exteriorice por el miedo a la amenaza de la “dimensión económica o de competencia por los recursos (especialmente en el trabajo)” (Echevarría y Villareal, 1995 citado en Cea D`Ancona, 2005: 202).

El mercado laboral, de otra parte, no solamente está regido por la construcción histórica de la división sexual del trabajo, sino también por categorías edificadas por la ideología dominante en donde factores de raza, clase, nacionalidad, *status* se han enfatizando creando nuevos regímenes de desigualdad (Hondagneu, 2001).

La globalización ha fomentado un miedo o diferencia a la “otra” cultura que no sea la dominante, especialmente cuando ese otro encarna ciertos rasgos físicos vinculados a lo indígena, afro, mestizo desvalorizando y marcando la consolidación del racismo y las violaciones de derechos humanos de esos “otros” (Salgado *et al.*, 2003). La sensación del miedo que es creada por una amenaza (concreta o no) derivada de circunstancias de violencia, de política, de la economía estimula el accionar de los individuos independientemente de su condición social. En suma, el miedo se configura como una estrategia de las relaciones de poder que se aplican para mantener una posición ideológica; creando el espacio perfecto para excluir y estigmatizar a ciertos grupos o individuos, tan solo por el hecho de poseer ciertos atributos físicos o sociales que pueden simbolizar una amenaza.

[...] dependiendo las conveniencias, porque a veces no es que se vaya uno por cantidad o por eso, a veces por el trato, pues yo qué me gano si gano en un trabajo USD600, <sup>00</sup> pero el trato no es como el que me estoy ganando acá, un ejemplo, USD200, <sup>00</sup>. Entonces no creo que dejaría un trabajo de menos paga por algo mayor, si me tratan mal. [...] actualmente sí estoy satisfecha con lo que hago, antes por lo que había bastante discriminación, por lo que era colombiana, pero ya no. Uno va como quemando etapas (Entrevista a Marcela, 2011).

Este contexto del miedo fomenta, en el caso de los migrantes colombianos económicos o forzados, que ciertas actitudes de exclusión y rechazo se exterioricen hacia ellos; influyendo que, a la hora de permanecer en un empleo o buscar uno nuevo, la condición económica se vuelva secundaria y lo que se busque sea la dimensión humana del respeto, de no ser violentada con comportamientos de abuso físico o simbólico en el lugar en el que se desempeñan o en cualquier otro sitio. Por ello para las personas estigmatizadas, la inseguridad relativa a su *status*, a su identidad, se suma la que puedan sufrir en su sitio laboral y esto hace prevalecer “sobre gran variedad de interacciones sociales” (Goffman, 2003: 25).

En sentido contrario a lo que significa tener redes o relaciones previas, el testimonio de María Inés vislumbra lo difícil que se transforma la inserción de una migrante ya sea económica o forzada, al país de recepción, sin el apoyo que brindan las mismas.

Muy difícil, primeramente porque uno no es ecuatoriano y también por el color, por ser negro la gente desconfía y también por ser colombiano. Que nosotros somos guerrilleros y yo he demostrado que no todos somos iguales. Y sí, algunos han hecho cosas feas pero no somos todos. Yo hablo por mí, no por mis compatriotas, siempre yo trato de dar una buena imagen para mi país; sin importar lo que la gente diga de los de mi país. [...] alguna gente me conoce y me recomienda y tengo buena comunicación con la mayoría de patronas que me conocen (Entrevista a María Inés, 2011).

Aquí, similar a lo ocurrido con Marcela, la búsqueda de empleo traduce y estimula, sobre el cuerpo de la migrante, la discriminación ya sea por razones raciales o por la identidad que detenta. Solé *et al.* (2002) advierte y lo ratifica Cea D'Ancona (2005) que los estereotipos que se han formado en torno a determinados grupos minoritarios, lleva a la exclusión de sus miembros por la dimensión de la seguridad ciudadana, por la identidad cultural o por la dimensión económica. En esa lógica, se comprende la necesidad de Inés de reivindicar la identidad colombiana estigmatizada, a través de su imagen o de su comportamiento en el trabajo. En palabras de Goffman (2003) esta migrante en su vida social “ejerce un control estratégico sobre su propia imagen y los productos recogidos por los demás” (2003: 152).

Pues, lo mismo que estaba haciendo en Colombia y pensé que iba a encontrar el mismo trabajo; aquí me pedían documentos, siempre me decían no, no, no. Se me dificultó mucho. Entonces la opción mía era trabajo en lo que me resulte, así sea en casa de familia, cuidando niños; he hecho ese trabajo. Aprendí a hacer luces, trabajé en el teleférico y perdí ese trabajo por falta de documentos. Ahora que trabajo; hay poco, poco, pero no pierdo las esperanzas de, algún día, tener mi propio negocio (Entrevista a María Inés, 2011).

Similar a lo ocurrido con Lucía, esta migrante tenía el anhelo de trabajar en el área de confección; más como lo señala Rodas (2006), en el Ecuador se disminuye el porcentaje de mujeres que se dedican a la misma actividad que en Colombia, sobre todo de aquellas que laboraban en empresas privadas. De igual manera, según Patricia Rosero<sup>49</sup> el encontrar trabajo en el servicio doméstico es una tarea más fácil que el hacerlo en

---

<sup>49</sup>Rodas (2006) delinea que según Patricia Rosero, responsables del Trabajo de la Pastoral Migratoria de Tulcán, la cotidiana relación de esta con la población en situación de refugio en esa ciudad, le permitió detectar que las mujeres encuentran más fácilmente trabajo que los hombres, porque se dedican sobre todo a servicios domésticos. Algo que, según mi opinión, también estaría pasando con las refugiadas que viven en Quito.

otras áreas, pero no es la primera opción que se la tiene en mente. Por otro lado, el carecer del carnet de refugiada se vuelve un obstáculo a la hora de continuar en un empleo, mucho más cuando este se relaciona con la atención al público.

Con la primera señora trabajaba cuidando la nena, de niñera; pero, el señor y el papá de ella me empezaron a acosar y preferí salirme. Yo nunca le dije lo que me pasaba, no quería causar conflicto entre ellos. Me tocó retirarme, era muy buena jefa, para qué también. Luego, trabajé en un restaurante, ahí trabajé cinco meses [...] estaba embarazada y tuve que retirarme porque mi doctor me dijo que mi embarazo era de alto riesgo. Entonces, empecé a trabajar con un colombiano que me enseñó a hacer dulces ecuatorianos, y aprendí y también enseñé pero, lamentablemente cuando aprenden lo botan. De ahí con otra señora tres años; por temporada, primero ocho meses y luego dos años, quería que le trabajase los sábados [...] (Entrevista a María Inés, 2011).

Desde este ángulo quiero decir que, las condiciones de acoso y de hostigamiento, no son dimensiones que se exterioricen solo en los trabajos de servicios y en el de trabajo doméstico remunerado, pero sí son más comunes en estos; donde los grupos vulnerables como las personas migrantes son quienes más lo sufren, y sobre todo las migrantes forzadas quienes más lo sienten y enraízan debido a su *status*. El abuso que soportan las mujeres migrantes es una de las formas en que la explotación laboral se manifiesta<sup>50</sup> (CEPAL e IIDH *et al.*, 2001).

[...] renuncié porque me sentí explotada, en cualquier momento, mi paciencia se estaba colmando, si no me paga lo que la ley estipula, yo le dije eso a ella y me dijo: ¡no! Si quieres te meto en la empresa de mi primo, a lo del seguro yo le dije que, en mi país, uno cuando entra a trabajar tiene seguro, me decía siempre lo de la visa. Cuando estoy trabajando me siento bien y realizada, cuando no tengo trabajo me deprimó mucho; inclusive, estoy días, estuve enferma por falta de empleo, porque siento que mi niña le faltan cosas. Me deprimó demasiado, pero cuando estoy trabajando, ¡fuera estrés! Me siento bien (Entrevista a María Inés, 2011).

El acto de la renuncia es inducido por la explotación laboral que sufre, la misma que puede derivarse en función de su identidad cultural, de migrante o no; la estructura que posee el espacio privado de la empleadora, da lugar a que se maneje una relación asimétrica de género que es causal de esos abusos laborales y de violencia. Para apoyar este punto, quiero hacer notar de qué manera el contar con la visa de refugiada, no

---

<sup>50</sup> Una de las recomendaciones que se pidió adoptaran los Estados Miembros del Convenio de Ginebra en la Conferencia Internacional del Trabajo, para el “Trabajo Decente de los y las Trabajadoras Domésticas”, específicamente el numeral 21 este pasado junio 2011 fue: “Los Miembros deberían considerar la adopción de medidas adicionales para asegurar la protección efectiva de los trabajadores domésticos y, en particular, de los trabajadores domésticos migrantes” (OIT *et al.*, 2011: 15B/).

figura como un factor para que el comportamiento por parte de la empleadora se transforme; la explotación laboral rebasa esas categorías legales.

De otra parte, me parece importante añadir que la condición de desempleo es un elemento que puede desarmar el estado anímico de todo ser humano, mucho más cuando se es migrante. Aquí me pregunto ¿ese estado anímico no estará siendo aprovechado, a nivel global, por el mercado laboral del trabajo doméstico remunerado para continuar con su estructura de desigualdad sobre la que se sostiene? El tener un empleo digno que permita obtener sustento material y alcanzar un bienestar psicológico, para todo individuo, es básico; más, no siempre, el mercado laboral brinda esas condiciones.

Para terminar, quiero decir que la trayectoria laboral de una migrante puede estar llena de obstáculos como no estarlo; un mecanismo, a mi juicio, que hace menos tortuoso la búsqueda laboral de los individuos migrantes son las redes, que si bien estas no las protegen de contextos de discriminación o de xenofobia que pueden enfrentar en otros ámbitos de la vida, sí contribuye a que el desgaste físico y emocional que provoca la búsqueda de trabajo disminuya.

Asimismo, la discriminación laboral que observé a lo largo de estos testimonios, se puede decir que se articula con un desconocimiento previo sobre las condiciones laborales y legales del país de destino. La inexperiencia del mecanismo legal a seguir en caso de ser víctimas de explotación laboral; promueve a que estas prácticas permanezcan, que se tornen difícil el eliminarlas y que la sensación del miedo, de la que quieren huir, continúe desarrollándose.

### **A modo de conclusión**

La salida del país que llevan a cabo estas migrantes por la violencia de género, se genera por la situación de conflicto política o económica que este país atraviesa.

El mecanismo de la violencia de género, es una forma de llevar a cabo el objetivo de amedrentar a la sociedad, de humillar a la persona a la que consideran enemigo (ya sea un individuo o el propio Estado). En esa línea, la violencia de género, en los conflictos armados, continúa siendo un dispositivo que se opera en las relaciones de poder, el cual no ha cambiado a través de la historia.

La situación política y económica de Colombia, es tierra fértil para que la población masculina de sectores marginales (urbanos y rurales) se vea tentada a involucrarse, directa o indirectamente, con alguna de las partes en conflicto. Esa

dinámica, hace que las mujeres se vuelvan sujetos vulnerables de ser violentadas por su participación pasiva.

Por otro lado, el proceso migratorio individual o familiar que estas entrevistadas han llevado a cabo; no cuenta con experiencias de desplazamientos previos que hayan realizado, pero sí con trayectorias migratorias internas y voluntarias. Sus procesos se caracterizan por rasgos similares de violencia, pero también por condiciones heterogéneas las mismas que se advierten en la forma en que dicen su testimonio, como en los gestos corporales al reconfigurar esas experiencias.

En cuanto a las trayectorias laborales que viven en Ecuador, los testimonios presentados me permitieron observar que las vivencias que tuvieron no solo no han estado libres de tener rasgos de violencia de género, debido a actitudes de discriminación, xenofobia e intolerancia que la sociedad receptora ha exteriorizado sobre este colectivo migrante; sino también que su inserción en la esfera productiva, se ha caracterizado por concentrarse en empleos que se los ha naturalizado como una extensión de las responsabilidades de las mujeres, o en empleos precarios y sin protección social.

El miedo, como se visualizó, se transforma en una dimensión humana que tanto migrantes forzadas como la sociedad receptora comparten y la sienten. En cambio, quién desencadena esta sensación, parecería no participar librándose de sufrir las consecuencias de sus actos.

Un corolario más que me parece atrayente resaltar, es la utilización del término “conocida”/“conocido” por parte de la migrante, el cual lo utilizan para referirse al vínculo con determinado o determinada persona. ¿Qué simboliza el uso de ese concepto para la migración forzada?, ¿esa dinámica, que demarca fronteras simbólicas, no estaría dada por motivos de rupturas que la migrante forzada desea hacer en relación a determinado contexto de sus vidas pasadas? Eso es un punto que queda pendiente y que sería interesante el poder descifrarlo.

## **CAPÍTULO IV EL ESPACIO LABORAL DOMÉSTICO**

La campaña del Trabajo Doméstico Digno, como se pudo observar en el capítulo II, está tratando de cerrar las brechas de inequidad que sobre el trabajo doméstico remunerado se ha creado. La aplicación de leyes que ahora se encuentran en un marco regulatorio constitucional pretenden contribuir a eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación de este trabajo. En ese sentido, los testimonios de las trayectorias laborales de las migrantes forzadas que se analizó en el capítulo anterior, permitió visibilizar ciertos aspectos de explotación, de violencia y abuso laboral que las trabajadoras del hogar atravesaron.

Por otro lado, si bien los cambios que se quieren plasmar en este espacio pueden llevar a cabo transformaciones significativas en el plano económico y de seguridad social; la estructura misma que posee este trabajo, podría estar dificultando que estas transformaciones abarquen más allá de la forma y que se adentren al interior de cada hogar, influyendo en el quehacer cotidiano; en esa situación laboral ambigua que se desarrolla en torno al trabajo doméstico remunerado. La desigualdad social y de género, que la esfera privada de la empleadora repliega, no son tópicos en los cuales estas leyes puedan intervenir de igual manera.

En esa línea, el presente capítulo tiene como objeto analizar el desarrollo de esta relación laboral asimétrica que se efectúa entre empleadora y trabajadora, tomando en cuenta algunas variables que se desenvuelven en este espacio, variables que se vuelven simbólicas e intangibles de estas personas, ¿cómo este ejercicio laboral permite visualizar lógicas culturales que marcan distanciamiento entre empleadora y trabajadora?, ¿de qué manera la ausencia o presencia de mecanismos de control y supervisión influyen o no en las pautas de comportamiento que despliega la trabajadora del hogar en su rutina?, ¿qué prácticas de las tareas domésticas permiten comportamientos de autonomía, creatividad, negociación por parte de la trabajadora del hogar y cuáles marcan límites a las mismas?, ¿cómo la interacción que se establece en este espacio, puede hacer surgir o no, vínculos sociales como la confianza, afecto, armonía, comprensión, entre otros?, ¿cómo estos intervienen y/o transforman la socialización entre las dos partes?, ¿cómo influye la ayuda económica o en especies, que se da a la trabajadora, en la relación laboral?.

Así, para poder examinar parte de esta relación laboral asimétrica, he dividido al capítulo en tres secciones: primero, abordaré las prácticas que construyen la relación laboral en el ámbito doméstico, las mismas que se desarrollan de acuerdo a los gustos, necesidades y modos que cada hogar posee; las que son particulares de acuerdo a la manera que cada empleadora tenga de organizar lo reproductivo, lo familiar. En ese sentido, se revisarán tres aspectos de este universo: la limpieza y el concierto, la cocina, y el cuidado de las mascotas y el jardín. En la segunda sección, pretendo hacer una interpretación sobre la interacción que se da entre empleadora y trabajadora del hogar; considerando que esta relación laboral está atravesada por relaciones emocionales, que no son parte de ningún contrato, más toman forma por medio de vínculos sociales que emergen a través de la actividad laboral de la trabajadora, de la interacción entre una y otra. Y, en el último punto quiero examinar de qué manera la desigualdad que este espacio plasma entre empleadora y trabajadora, se acentúa a través del soporte económico o de otra índole, que se brinde a esta última. En efecto, esta dinámica es un punto que particulariza a este nicho laboral por lo que es imprescindible el examinarlo.

Para el desarrollo de estos análisis continuaré con los testimonios de las migrantes forzadas, abordados en el capítulo anterior, y con fragmentos testimoniales de las empleadoras. Al igual que las primeras, éstas son productos de las fuentes registradas en mi trabajo de campo, de la información que conseguí en las entrevistas a profundidad y de un análisis e interpretación propia realizada a través de mi diario de campo.

Por todo esto, el contenido de este capítulo pretende ser un aporte en futuros proyectos de investigación.

### **Un hogar, un mundo: prácticas del trabajo doméstico**

Te limita estar en cierta posición pero, dentro de lo posible,  
cada uno es capaz de decidir su propio movimiento.

*Pierre Bourdieu*

A diferencia de lo que ocurre en las oficinas o en las fábricas donde las funciones que se delega a un empleado o a una empleada están plasmadas en directrices, manuales de procedimiento o en enfoques tácitos de comportamiento; en el espacio doméstico, el ejercicio laboral de la trabajadora del hogar está punteada por las prácticas, hábitos, costumbres, estilos que la empleadora y/o los otros integrantes manifiestan ser de su agrado; también la trabajadora del hogar, puede marcar sus propios criterios de

autonomía, comprensión, estrategias, interpretaciones, entre otras. Como lo expresa Hondagneu (2001) “al realizarse” el trabajo doméstico remunerado “en una esfera privada los trabajos usualmente se negocian” (2001: 28). Lo que quiere decir que es un camino de “ida y vuelta”.

En esta línea, la propia estructura que encierra el trabajo doméstico, una estructura que da lugar a que la violencia y abuso laboral puedan surgir, da lugar a que si bien aún contando con un contrato laboral escrito, como ahora existe en este empleo o de las capacitaciones que el Ministerio de Relaciones Laborales pueda brindar a las trabajadoras del hogar, siguiendo los lineamientos del Trabajo Doméstico Digno para “erradicar la explotación laboral e implementar mecanismos de seguridad y conocimiento”<sup>51</sup>; esto no excluye que se dé paso a diversas experiencias, prácticas que “salen del control del estado, del monitoreo de otras agencias” y que se desarrollan en la antesala de este trabajo (Ibíd.: 22). En otras palabras, lo que hace una trabajadora del hogar externaliza o pseudoexternaliza los modos de hacer de un hogar connotado (Vega, 2009).

El trabajo intensivo, repetitivo y singularizado de las trabajadoras del hogar brinda la oportunidad de observar ciertas dimensiones bajo las cuales se desarrolla el trabajo doméstico remunerado.

El conjunto de instrucciones y disposiciones sobre el trabajo que las trabajadoras del hogar deben realizar, difiere de acuerdo a la particularidad que cada hogar tiene, por ello es necesario conocer y respetar instrucciones “que pueden ir desde cómo tender una cama hasta el planchado de una camisa, pasando por la mejor manera de limpiar los baños con determinados productos, la ubicación de los juguetes de los niños, el lugar donde deben ser extendidos los trapos que ya están limpios...” (Canevaro *et al.*, 2009: 63). En ese sentido, las prácticas domésticas están definidas por lo que es o no apropiado, por lo que forma parte o no de las metas a seguir para una adecuada reproducción social (Hondagneu, 2001).

Sin embargo, como alude Canevaro *et al.* (2009) más allá de lo que las empleadoras puedan señalar como indicaciones de una forma precisa, tanto la concepción que guía la práctica así como la separación que se produce con la

---

<sup>51</sup>Ver

[http://www.elciudadano.gov.ec/index.php?option=com\\_content&view=article&id=10847:ministeriode-relaciones-laborales-y-asociacion-de-empleadas-domesticas-trabajan-por-mejorar-condiciones-laborales&catid=3:economia&Itemid=44](http://www.elciudadano.gov.ec/index.php?option=com_content&view=article&id=10847:ministeriode-relaciones-laborales-y-asociacion-de-empleadas-domesticas-trabajan-por-mejorar-condiciones-laborales&catid=3:economia&Itemid=44). (Visitado el 02 de junio del 2011).

empleadora, motiva a que finalmente las trabajadoras del hogar también realicen las labores desde sus propios conocimientos e ideas, desde el estado anímico de “miedo” que han vivido y que puede o no continuar, considerando la condición de refugio que sobrellevan.

*¿Qué tengo que hacer?: la limpieza y el concierto como prioridad*

Uno de los aspectos fundamentales de las tareas domésticas es la limpieza y el orden, la capacidad de poder seguir lo estipulado por la empleadora y de percibir qué se espera de esta actividad influye en cómo desarrolla la trabajadora del hogar su rutina. Los siguientes testimonios “abren la puerta” y descubren rasgos de esta práctica que forma parte del trabajo de reproducción, ramo fundamental para el sustento de las personas.

Más que todo la limpieza, que todo esté limpio, una vez que todo está limpio, no tengo problema con ella. La ropa, porque allá no se plancha, sale la ropa de la lavadora, se sacude, se mete en los clósets y ya. Que todo esté en orden. De ahí no. En la cocina, toda esté limpiecito, no tengo problema en eso, porque soy maniática de la limpieza: usted va a mi casa y se queda aterrada de la limpieza. Me gusta el orden, a lo menos hoy día tengo desordenado, pero llego a mi casa y ya para mañana está como un espejo (risas) (Entrevista a Marcela, 2011).

La narración que hace Marcela, cuarenta y siete años, con dos hijos, casada y con un nivel de educación pre-escolar me permite analizar; por un lado, que el cumplir la disposición impartida, no solo significa no tener inconvenientes con la empleadora, también involucra que su forma de hacer la limpieza, que su desempeño no sea cuestionado. La comparación que hace entre su espacio laboral con su espacio doméstico, deduzco, anhela dejar en claro que para ella también es fundamental la limpieza y el orden en su hogar; que no es un atributo propio de su empleadora y que si bien se encuentra en una situación social y económica diferente, eso no determina que su concepción de cómo llevar una casa no pueda ser similar; sobre todo en el ambiente de la cocina (Canevaro *et al.*, 2009).

De otro lado, el plasmar las instrucciones simboliza también el valor que tiene para ella la autonomía otorgada indefectiblemente por parte de su empleadora, ya que esta labora; autonomía que se la puede perder con alguna forma de supervisión o de control a su horario, si no se sigue lo estipulado (Ibíd.).

Puedo manifestar que el conocer qué se espera del trabajo va de la mano con el manejo del tiempo que se dará a la rutina, así como la movilización de los recursos para su ejecución. En ese sentido, la dirección del tiempo está atravesada por la dimensión de

la casa de la empleadora, por los objetos frágiles que pueden haber o no y que hay que limpiarlos (Hondagneu, 2001). Marcela ilustra muy bien este último matiz:

La sala es una mini-sala, yo le digo la sala de mentira porque todo es ahí: no tienen porcelana, no hay nada para que uno diga me demoré. Hay que limpiar este mueble (indica) en cinco minutos está lista la sala y el comedor [...] (Entrevista a Marcela, 2011).

Ciertamente la práctica de la limpieza por sí misma no es lo es todo, la manera en cómo la trabajadora del hogar ejerce su creatividad para responder a esta necesidad, forma parte de este campo asimétrico (Hondagneu, 2001).

De acuerdo a lo analizado, me parece imprescindible añadir que tanto la sensación de autonomía laboral que parece sentir, producto del vínculo con su empleadora como la de tranquilidad que tiene al desempeñar sus labores, están conectados o surgen a partir de una continuidad o configuración del “miedo”, el cual se relaciona con esa característica que sufre el colectivo de los y las migrantes forzados independientemente de encontrarse fuera de su país, de esa violencia estructural y de la laboral que el trabajo doméstico remunerado mantiene en cualquier nación.

De otro lado lo que testimonia a continuación Lady Laura, cincuenta y tres años, bachiller, casada, con tres hijos, actualmente no trabaja pero lo hizo por más de 15 años como Secretaria de Gerencia en varias empresas; es fundamental para observar de qué manera esta esfera privada es un espacio en el cual los saberes y conocimientos de cada una, son la “lógica cultural que otorga a los grupos sociales alejamientos significativos” (Brites, 2001 citado en Canevaro *et al.*, 2009). O acercamientos de acuerdo a la forma de hacer las tareas asignadas o por otros factores.

Ehhh había que cogerlas, muchas veces, enseñarles pero desde lo básico. Había muchachas que me quedaban mirando, que no entendían lo que hablaba; no sé, si parece que tienen una diferente forma de expresarse o porque su ignorancia. A veces yo les hablaba, por decirte, claro que es muy exagerado decir una licuadora. Era muy difícil empezar a entrenarlas en limpieza, a que aprendan a [...] tanto en la limpieza personal como en la limpieza de la casa: o sea era todo una escuela. Comenzar de cero, cada vez que venían las empleadas (Entrevista a Lady Laura, 2011).

La ausencia de la idea de lo que significa limpiar una casa y tener un aseo personal adecuado por parte de las trabajadoras del hogar, de acuerdo al enfoque de esta empleadora, podría marcar fronteras simbólicas de tipo racial, étnica o de clase social por un lado; y por otro, revelar las limitaciones que ciertas empleadoras pueden tener a la hora de explicar las órdenes que desean dar (Hondagneu, 2001; Canevaro *et al.*,

2009). Es decir, en este espacio laboral que de por sí es asimétrico, estas nociones generan mayores brechas en la relación de género que se desarrolla entre un grupo y otro. Bajo esa lógica, lo que importa ver es que lo que puntea Scott (1997) que la diferenciación social es un producto contingente y variable de historias particulares, lo que proporciona una alternativa a las historias categóricas que toman la diferencia como fija, estable y eterna.

Con Mirta<sup>52</sup>, esa es la diferencia que existe, el día que contraté a esa señora es como haberme contratado a mí misma, o más que a mí misma. Una mujer que vino, que es responsable, ella lo hace con cariño, con inteligencia, hay una comunicación: “somos como amigas”. Es otra actitud. Ella no se siente como las otras empleadas, inferior, o explotada, o resentida; como pasa aquí. Me decía: Doña Paulina vea, aquí hay que mover la lavadora, la secadora [...] lugares que jamás, a mí, se me ocurría limpiar y las limpiaba. Es otra mentalidad, es una máquina de trabajo; ella llega, trabaja y se va. Con mucha altivez, con mucha honradez, con mucha responsabilidad, mucha diligencia y otra manera de pensar totalmente; esa es la mentalidad colombiana, ella trabaja, trabaja duro y lo hace bien (Ibíd.).

No es difícil descubrir que la forma de trabajar de Mirta, incide en la relación que desarrolla Lady Laura con ella; esta difiere de la mantenida con las otras trabajadoras por la concepción “en relación al significado y la ‘forma’ de limpiar y ordenar una casa” (Canevaro *et al.*, 2009: 64).

¿Podría pesar también, en esa balanza, el estereotipo creado en torno a la identidad colombiana, a las actitudes positivas que se han configurado en torno a este colectivo?, ¿la sensación del miedo, de que este continúe o se recreé nuevamente, debido a cualquier amenaza (ficticia o real) figura como condicionante en la táctica laboral de la trabajadora refugiada colombiana?, ¿qué realmente influye en su proceder?, ¿qué interviene y atraviesa esa diferencia en el desempeño laboral, que tienen ya sea Mirta u otras mujeres de diferentes naciones cuando laboran en un país que no es el propio? o en este caso ¿en aquellas en las cuáles su *status* es el refugio?

El imaginario de desvalorización que este empleo encierra juntamente con el bajo *status*<sup>53</sup> que se da a quién labora en el servicio doméstico remunerado, se lo podría “dejar de un lado” por una sensación de sentirse anónima ante otro individuo o

---

<sup>52</sup> Mirta, refugiada colombiana, labora para Lady Laura desde hace tres años.

<sup>53</sup> Para analizar más profundamente este tema, el artículo de Gioconda Herrera es básico. Herrera, Gioconda (2007). “Mujeres ecuatorianas en el trabajo doméstico en España. Prácticas y representaciones de exclusión e inclusión”. En *Ciudadanía y exclusión: Ecuador y España frente al espejo*, 279-303. Ed. Víctor Bretón *et al.* Madrid: Los libros de la Catarata.

sociedad, por los distintos significados que este empleo tenga dependiendo de los orígenes socioeconómicos de las mujeres, por tener una mayor autonomía, por tener ingresos fijos, por miedo a perder el empleo si no hay un desempeño adecuado, por no enfrentar otra vez estados mentales de temor debido a situaciones de amenaza o de desprotección, por una necesidad de proyectar otra visión que la creada en torno a un colectivo migrante y no directamente por la identidad cultural o por las cualidades que tenga (Herrera, 2007). El nicho laboral del empleo doméstico remunerado, es un espacio en el cual situaciones de violencia se pueden traducir y profundizar; lo que da lugar a que el accionar de la trabajadora del hogar, confluya en función de evitar esos vínculos domésticos de maltrato, de humillación dejando las quejas o malestares a un lado.

Por otra parte eso permite, desde mi punto de vista, entender también lo que se vio en el anterior capítulo en relación al nivel de satisfacción que dijeron sentir o no las trabajadoras colombianas refugiadas entrevistadas, al laborar en este espacio o al pensar en renunciar o no al mismo.

Recapitulando lo que los dos argumentos testimoniales de Lady Laura expresan, estos son claros y precisos para esbozar que las empleadoras al contratar una trabajadora del hogar, lo que buscan es que estas tengan una cierta similitud en la manera de ejecutar las tareas de limpieza y/o de cuidado a la que ellas tienen (De Certeau, 1996 citado en Canevaro *et al.*, 2009). Esa búsqueda de semejanza, es un deseo de no tener continuamente que llevar a cabo una supervisión o control de lo que hay que realizar.

Por otra parte, el espacio privado de la empleadora construye una relación que siempre opera en ambos sentidos.

Ella le gusta que todo vaya bien a fondo, bien limpiecito, bien a fondo; pero nunca está detrás de mí. Primero que todo a lavar la loza, organizar la casa, las chicas sí dejan las camas tendidas, las camas que tengo que hacer es la de la jefa y la del niño que tiene siete años y el resto me toca hacerlo todo a mí. Es una casa de cuatro niveles (Entrevista a Lucía, 2011).

El relato de Lucía cuarenta y cuatro años, casada, cuatro hijos y bachiller; lleva a concebir que el acatamiento de lo que demanda la empleadora puede producir aspectos de autonomía (como en el caso de Marcela), de satisfacción y reconocimiento hacia la trabajadora del hogar. “Siempre me pide el favor y siempre que salgo de la casa me dice gracias, todos los días. Lucía muchas gracias para que, ella es muy chévere conmigo” (Ibíd.). Estos intercambios que se efectúan por parte de la empleadora, son instrumentos estratégicos para alcanzar determinado objetivo. En otras palabras, esas

compensaciones son parte de esta relación laboral asimétrica, que no solo reprime a un cuerpo sino que causa efectos positivos a nivel del deseo (Bourdieu y Wacquant, 2005; Foucault, 1992).

Bien, ella no se queja conmigo, yo trato de hacer lo que me corresponde. Si no puedo en un día, lo hago al siguiente: limpio la cocina; planchar lunes, miércoles y viernes; aspiro, limpio polvos y eso martes y jueves, limpio la cocina, plancho, lavo, trato de limpiar polvo. Nunca ha estado atrás mío, yo hago lo que me corresponde y ya (Entrevista a Roberta, 2011).

En el testimonio de Roberta se logra distinguir que la empleadora ejerce menos control sobre el trabajo que ella realiza. Esa autonomía adquirida encierra, por un lado, la acumulación de un capital social que se ha tenido, en este caso el que su hermana haya laborado antes ahí “[...] mi hermana me ayudó a conseguir el empleo; porque a ella ya le conocían en esta familia, ya había trabajado ahí. Entonces ella me metió” (Ibíd.). Por otro lado, se suma el capital simbólico adquirido por ella misma en los cinco años que lleva laborando en esa casa; cumpliendo las tareas asignadas; por medio de “la percepción que ha llegado a obtener del campo”; ejercitando la creatividad para responder a ciertas prioridades sobre otras (Hondagneu, 2001; Bourdieu y Wacquant, 2005).

En orden de estas ideas, puedo manifestar que esta esfera privada de la empleadora no solo visualiza las jerarquías que imponen estas, las cuales se externalizan a través del ejercicio laboral de las trabajadoras del hogar, sino también permite apreciar relaciones objetivas y subjetivas que se imbrican, que subyacen y guían a los ocupantes, a sus estrategias; a la manera cómo ejercitan la creatividad simbólica adquirida a través de la experiencia y vivencia cotidiana (Bourdieu y Wacquant, 2005).

De igual manera, propongo que las estrategias que desarrollan estas mujeres refugiadas colombianas están vinculadas a sus experiencias pasadas, en donde el miedo ha sido un mecanismo utilizado para dominarlas y a través del cual ellas han tenido que entonarlo para actuar y buscar respuestas, para dominar situaciones que causen temor y aprehenderlas. Así, este espacio asimétrico se convierte en un reflejo de ese accionar en donde el miedo moviliza una serie de recursos; los mismos que se activan desde un tipo de entonación que estile una empleadora a la hora de expresar una opinión, una orden, un chiste, una queja o palabras de agradecimiento hasta la forma que tenga esta de mirar, de caminar, de expresar corporalmente.

## *La preparación de la comida: un espacio que demarca límites*

La vida interior necesita una casa y  
una buena cocina.

*David Herbert Lawrence*

La forma de organizar las labores reproductivas ha cambiado históricamente, ya sea a través de la cultura y/o de la clase social. Así, por medio de la variedad de arreglos que dentro del espacio doméstico de la empleadora se hace con la trabajadora del hogar, se pueden distinguir una infinidad de actitudes que entretejen diferencias sociales y de desigualdad. La libertad o no para preparar tal o cual comida, por ejemplo, es una práctica que plasma la trivialidad que este escenario puede ser o lo simbólico que permanece para dejar, a alguien de afuera, que tome parte en esta asignación (Hondagneu, 2001).

Me levanto más o menos siete de la mañana, de siete a siete y media leo, luego me voy a arreglar hasta las ocho; siete y media llega la Nancy 2 y hablo con ella que va a cocinar, lo hace muy bien cuando hay comida en la casa, y lo que hay que hacer. En eso mi Sonita era espectacular, súper creativa para la comida, hacía con los restos y le llamaba para decirle lo que quería y lo hacía. Tenía iniciativa. La comida que hace la Nancy 2 es rica, pero no tiene iniciativa. Sonia siempre se le ocurría qué hacer, si se habla del cliché se aplica totalmente a lo que es el colombiano, tenía mucha iniciativa (Entrevista a Paulina, 2011).

Lo que expresa Paulina, treinta y siete años, casada por segunda vez y abogada con relación a este aspecto de la organización del trabajo de reproducción, es un referente que me permite percibir cómo la relación de género que maneja, la distribución de poder que plasma no es igual y difiere de una trabajadora a otra. El determinante que marca el límite sobre la preparación de la comida en sí, es la iniciativa y creatividad que tiene una en relación a la otra. A Nancy 2, le indica lo que debe cocinar, lo que hay que hacer. No así a Sonita quién posee ciertas aptitudes, esas aptitudes le otorgan que se ejerza una menor intervención sobre ella misma, sobre su trabajo en la preparación de la comida y por ende en los recursos materiales con los que se cuenta en ese hogar. Es lo que Scott (1999) señala como un “control diferenciado sobre los recursos simbólicos y materiales, o acceso a los mismos” (1999: 65).

La estrategia que se ejecuta en este espacio se inscribe más allá del capital económico, lo que opera también es la percepción que se ha creado en torno al desempeño de determinado agente sobre otro. En otras palabras, la relación objetiva entre posiciones se construye o transforma de acuerdo a las potencialidades que se pongan en juego (Bourdieu y Wacquant, 2005). Además, la referencia que hace a la

identidad de ser colombiana, demuestra de qué forma estos imaginarios o representaciones<sup>54</sup> atraviesa esta relación. Un punto que ya se lo observó anteriormente.

Por otro lado, esta práctica encarna límites a la creatividad que puede o no desarrollar la trabajadora en este quehacer.

En la cocina por ejemplo, ella cocina diferente; yo no puedo cocinar lo que yo quiera, ella siempre me está diciendo ahí hay un libro, te señalé lo que quiero. Y me toca cocinarle las recetas, y no comen todo, ni comida colombiana (Entrevista a Lucía, 2011).

En contraste a la autonomía que parece gozar Lucía, con relación a cómo realiza la práctica de la limpieza; la elaboración de la comida está marcada por reglas y exigencias que van acorde con la cultura española a la que pertenece esta empleadora. Esta lógica evidencia de qué manera se construyen las fronteras simbólicas y culturales entre un grupo y otro; es una lógica que conlleva comprobar especificidades de los mecanismos de poder, desplegados en determinado ámbito, y que no dan lugar a negociaciones por parte del individuo con menor capital (Foucault, 1992; Bourdieu y Wacquant, 2005).

Yo, los domingos por la noche, me tomo el tiempo de hacer el menú de la semana. Realmente no es mi fuerte cocinar, pero tengo señalado en los libros de cocina lo que nos gusta a mí, y a mi esposo entonces nos dividimos de lunes a viernes, le dejo escrito y como no tengo mucho contacto le dejo escrito, qué es lo que haga, siguiendo los pasos de la receta. Entonces no le dejo a la creatividad; sino, más bien, le pongo y le establezco cuáles son las comidas de acuerdo a la dieta que nosotros queremos tener (Entrevista a Patricia, 2011).

A mi juicio, lo que expresa Patricia, treinta años, casada, sin hijos, con Maestría y Gerente de Marca de una Industria Farmacéutica; ratifica como este espacio representa límites simbólicos entre una lógica cultural y otra. La incapacidad de traspasar esos bordes aumenta no solo la diferencia de clase, sino también la diferencia de género de un lado y del otro, como sucedió en el caso de Lady Laura; factores como el nivel de educación y la profesión que tiene la empleadora, podrían ser determinantes en el tipo de interacción que maneja con la trabajadora (Hondagneu, 2001). Asimismo, el método que baraja para indicar lo que debe cocinar; plasma la relación contractual sobre la que se sostiene y que no requiere sufrir cambio, al no ser el cuidado parte de la labor de la trabajadora del hogar.

---

<sup>54</sup> Para una mayor discusión, Hondagneu-Sotelo (2001) en su estudio sobre las empleadas inmigrantes en el empleo doméstico en Los Ángeles-California señala cómo, el ser parte de un colectivo o no, influye en las empleadoras el momento de contratar a una determinada trabajadora del hogar, ya sea en el área de la limpieza, como niñera, como tutora, entre otros para “puertas adentro” o “puertas afuera”.

La relación laboral que se emplea en este caso como en el anterior, son un hilo conductor que proporciona elementos para analizar cómo esta estructura ha sufrido discontinuidades a través de los tiempos, tanto en el tipo de relación entre empleadora y trabajadora, como en la manera de supervisar las labores domésticas; las mismas que pueden estar vinculadas con marcos regulatorios que se han impuesto en torno a este trabajo, con la entrada de las mujeres al mundo laboral y académico, con la expansión de los medios de comunicación a los diferentes estratos sociales, etc. (Hondagneu, 2001). A criterio de Vega (2009) las técnicas de poder en el gobierno doméstico, cambian a partir de la integración de la empleadora en el sector económico y académico.

Tal como se ve, estos testimonios descubren la imposibilidad de negociación que para ciertas trabajadoras representa este quehacer; es decir, este ámbito ilustra una continuidad de cómo esta estructura guarda y oculta una forma de violencia laboral, que puede ser más o menos significativa para quién ha sido puerto de violencia estructural por un conflicto armado. La condición de refugio limita el traspasar fronteras ya sea por decisión propia o por un agente externo; el tender puentes que habilite dispositivos de un mayor empoderamiento, de autonomía, de protección figura también sujetarse a cánones y reglas que su espacio público, en este sentido su empleo, le dictamina. El otro lado de esta circunstancia se lo ve por medio de lo que cita Roberta.

A veces deciden ellos, pero yo soy siempre la que decido. Si están les pregunto; me dicen lo que haga lo que yo pueda o lo que haya, o lo que haya más. Ya se la dieta de ellos, poca grasa, poca sal. Mi jefe es medio gordito, y no puede mucha grasa. Ya sé lo que les gusta a las chicas, que no comen pescado, otras comen carne. Cada día hacemos lo que le gusta a cada una. ¿Tienes una lista de lo que tienes que hacer? No, nunca (Entrevista a Roberta, 2011).

El conocimiento de la dieta que cada miembro tiene, faculta a Roberta de tener un nivel de libertad para decidir qué cocinar; se podría pensar inclusive, que de ese conocimiento se deriva la posibilidad de imponer lo que se va a consumir<sup>55</sup>. Poner en juego, ese recurso, no va solo; esta estrategia se alinea con la pericia de operar las competencias

---

<sup>55</sup> En este punto, me parece oportuno señalar ciertos aspectos que Roberta me comentó mientras tomábamos café, los mismos que no están incluidos en la entrevista que le realicé. Primero, Roberta prepara alimentos libres de grasa no solo porque va acorde con el requerimiento de sus empleadores, sino también porque a ella no le agradan los mismos. Segundo, algunas veces que su empleador le ha pedido determinado plato, el mismo que para ella no es sano de ser consumido, le argumenta que no le va a servir porque eso le puede perjudicar a su salud, y que eso le va a engordar. Esos insumos, no solo son referentes que añaden ver al espacio doméstico de la empleadora, desde otro tipo de análisis, son también elementos para “echar una ojeada a la heterogeneidad que presenta la realidad femenina” (Vega, 2009: 115).

adquiridas en su trayectoria laboral, para diagnosticar diversas situaciones y actuar ante determinado ámbito, situaciones, personas, entre otros aspectos. (Vega, 2009).

Esto tampoco significa que la posición de la empleadora o del empleador se vea disminuida; ya que “el poder está siempre ahí” (Foucault, 1992: 180). Lo que sí pretendo precisar es el agenciar que todo individuo tiene, independientemente de su posición. El mejorar la situación de subordinación, en base a estrategias que la cotidianidad presente, son factores que pueden desmitificar conceptos de victimización que se han creado en torno a los grupos minoritarios.

Este testimonio, además, se diferencia de los dos anteriores porque caracteriza la utilización de los vínculos domésticos como instrumentos para salvaguardar su posición. El “miedo” construye respuestas de superación o de defensa, inclusive dentro de estructuras sólidas que reproducen desigualdades sociales y asimétricas; que prolongan sometimientos y pérdidas de voluntad sobretodo en colectivos vulnerables que están condicionados a un *status*, ya sea de legalidad o no.

Ahora bien, el testimonio de Francisca presenta patrones similares a los de Lucía; más también ilustra la combinación de varias facetas que se configuran en esta práctica. “Ella me decía cuando estaba ahí, o iba a salir me decía: Francisca haga eso y hágalo así, así, así; usted sabe cocinar y confío en sus habilidades, hágalo igual, vos tienes las cosas (Entrevista a Francisca, 2011).

La empleadora de Francisca dispone lo que se va a consumir independientemente de que esté o no en casa. Se involucra en el control sobre los recursos materiales, pero no en la preparación de los mismos. La empleadora conoce que Francisca sabe desempeñarse en la cocina, que no solo cuenta con las cosas necesarias; ese conocimiento y confianza que se advierte, se lo puede encontrar articulando lo que expresa Francisca como una ventaja que tiene este nicho laboral “[...] aprender más [...] porque siempre me ha gustado la cocina pa que´ [...] entonces en el trabajo la señora me enseñó a cocinar la cocina de aquí, del Ecuador porque yo mmm, comida de aquí no sabía nada. La colombiana sí” (Ibíd.).

Todo lo anterior proporciona instrumentos para interpretar que el talento y gusto propio de Francisca en la cocina, como su disposición a aprender, es decir el contar con un capital específico previo, influye en las relaciones que se configuren o que se impriman en este contexto. Más, ese capital, también funciona en tanto en cuanto los efectos del mismo cesan (Bourdieu y Wacquant, 2005).

A diferencia, el elemento de la confianza es un aspecto que vale examinarlo desde varias aristas: primero, la confianza es un vínculo social que se deriva de situaciones previas e interacciones pasadas. En este caso el haber enseñado a Francisca, posiblemente, no solo menús ecuatorianos sino también asuntos relacionados a la limpieza de los productos comestibles y de los utensilios de cocina, dan lugar a que la sombra de sospecha que pueda haber albergado la empleadora, sobre el accionar de la trabajadora en este sentido, se transforme.

Una segunda arista y que se articula con la primera, es como la confianza se enlaza en esta estructura como un elemento que se encarna en sujetos racializados alcanzando consecuencias más allá del doméstico de la empleadora (Vega, 2009; Bourdieu y Wacquant, 2005; Scott, 1999 y Foucault, 1922). Esa relación es muy apreciada por las trabajadoras inmigrantes ya sean económicas o refugiadas, que son más sensibles al desarraigo afectivo, al encierro, a la invisibilidad social y porque no decirlo a la situación propia que encierra el refugio (Vega, 2009). Por lo tanto, no hay que olvidar que la confianza o desconfianza responden a percepciones difusas que encubren prejuicios y dinámicas de abuso y control.

Tras esta disgregación, debo agregar que la habilidad de saber cocinar en el nicho laboral del empleo doméstico, en muchos casos representa una ventaja el momento de buscar empleo. En ese sentido, para una refugiada colombiana que esté en esa dinámica, el preparar platos ecuatorianos puede disminuir las diferentes barreras<sup>56</sup> que en su calidad de inmigrante pueda tener, más que en su *status* de refugio (Van Teijlingen, 2011).

*Las mascotas y el jardín ¿también forman parte de mis obligaciones?*

¿Cuáles son los límites laborales que plantea el servicio doméstico remunerado?, ¿hasta dónde abarca las responsabilidades que la trabajadora doméstica remunerada debe cumplir?, ¿quién decide?, ¿son negociables estos parámetros?, ¿de qué manera? El tema de estas competencias varía de una casa a otra; atender a las mascotas y/o al jardín, por ejemplo, se enmarca en esta estructura difusa que posee este espacio. Un lugar donde los intercambios mutuos circulan; donde los agentes emplean sus estrategias para imponer sus principios, sus términos de jerarquización (Bourdieu y Wacquant, 2005).

---

<sup>56</sup>En el capítulo III el tema de las diferentes barreras que las migrantes atravesaron, en su recorrido migratorio y laboral, ya se lo analizó con mayor detenimiento.

Para ejemplificar lo arriba enunciado, el siguiente testimonio es bastante esclarecedor.

[...] tiene jardín y hay que regarlo. Es un jardín inmenso, me toca regarlo cuando llueve y seguir al perro cuando se vuela. [...] o sea, yo no creo que tenga que estar pendiente del perro; cuando yo llegué a la casa, me dijeron que tenía que hacer el oficio. Cuando yo llegué el perro no existía, el perro vino hace poco a la casa. Entonces, tuve un tiempo que me tocaba limpiar la caca de la azotea; entonces yo le dije a mi jefa estoy aburrída de asear y cocinar a su perro y no quiero limpiar las cochinas al perro. Entonces me dijo: ¿qué hago con el perro? Le dije acomódele en otro sitio o si no yo me voy. Entonces me dijo: no cómo te vas a ir, yo no quiero que ni te vayas tú, ni que se vaya el perro. Entonces acomodó el perro en otro sitio, y ya no me toca asearle al perro; pero sí, cada vez que se vuela tengo que ir a buscarle (Entrevista a Lucía, 2011).

Lucía analiza que cuando ella ingresó a laborar, el aseo y la custodia del perro no formaban parte de las tareas que se le asignaron como oficio. La adquisición del perro fue posterior a su entrada en ese ámbito privado; lo que demuestra que a sus tareas anteriores se sumaron las concernientes a este nuevo miembro de la casa, más eso no significó un aumento salarial. La destreza de negociar el tópico relacionado con el aseo de la mascota, utilizando el argumento de que si no se hacía algo al respecto ella iba a dejar de trabajar; surge a partir de lo que Bourdieu y Wacquant (2005) delinean como “evolución del tiempo, trayectoria social y de las disposiciones constituidas en la relación prolongada” (2005: 153). El tiempo transcurrido, respaldado por su ejercicio laboral o trayectoria social, la instan a plantear que no está de acuerdo con esas reglas, a salvaguardar y mejorar su posición. En cierto modo, esta realidad transmite el manejo del estado anímico del “miedo” (de perder su empleo al utilizar el mecanismo de la queja) de una forma positiva para superar su situación; no se queda en el estado de obediencia o de entrega ante el poder.

A ese movimiento de la trabajadora, hay otro de parte de la empleadora. Es un movimiento que podría estar encerrando dos facetas: primero, que entiende y comprende el punto de vista de Lucía; y, segundo, que el “tolerar” que no realice el aseo de la mascota, es menor a la carga que supondría el tener que “pensar salir a buscar una nueva empleada” (Canevaro *et al.*, 2009: 86).

Sin embargo, la negociación alcanza cierto nivel; si bien el aseo de la mascota no se incluye más dentro de las labores, la custodia sigue formando parte de sus responsabilidades. Es un punto no negociable. Posición de dominio y subordinación se externalizan por medio de esta práctica; el poder de uno se impone sobre la estrategia de resistencia que el otro construyó, se materializa el poder sobre el cuerpo de un individuo

(Foucault, 1992). Lucía, por otro lado, si bien expresa que tiene que regar el jardín cuando no llueve, no plantea descontento sobre esta actividad que tiene que efectuar; lo que da lugar a pensar que lo concibe como un elemento que está enmarcado en su trabajo.

Para otras trabajadoras del hogar, sus narraciones reflejan que el cometido de cuidar al perro, no les representa un trabajo extra a sus labores; más sí son una entrada que permite el poder enfocarme en otro tipo de relaciones que emanan de esta práctica.

Unas cuantas plantitas yo le cuidaba para que no se le vayan a morir. Consiguí un perrito; cuando ella se iba para Cuenca, yo le llevaba para la casa. La perrita se ponía feliz cuando me veía. ¿Quién cuidaba los deshechos del perro? La señora, el señor o a veces yo; los niños no, eran muy traviosos (Entrevista a María Inés, 2011).

Si bien el aseo de la mascota, es una tarea en la que están involucrados tanto empleador y empleadora y no solo María Inés; las palabras expresadas por esta última, son una ventana que representa como este trabajo difuso, sin reglas claras puede exceder la dependencia salarial; esto deja entrever que hay una relación emotiva ¿o afectiva? de por medio, que podría estar motivando ese accionar. En esa línea, estoy de acuerdo con lo que esboza Vega (2009) sobre que, ese tipo de comportamiento algunas veces amenaza con difuminar las asimetrías que este trabajo, como otros de cuidado, encierran y sobre las que se originan.

El crear vínculos extralaborales constituye que la demarcación que posee un campo, que los efectos del mismo puedan extenderse y seguir pendientes cuando la jornada laboral de la trabajadora del hogar ha concluido. Es evidente, entonces, como el ámbito laboral puede ingresar a la esfera privada de la trabajadora; mucho más cuando estas competencias no son compensadas económicamente<sup>57</sup>. Las relaciones de género que se organizan en torno a este espacio, a criterio de Scott (1999), abarcan más allá que las construidas en torno al parentesco; se podría decir, entonces, que se sustentan en ese mercado laboral global del servicio doméstico remunerado, donde la ausencia de un contrato escrito que estipule los derechos y obligaciones que tienen las partes, da lugar a esas desigualdades económicas a los abusos que se cometen.

La mascota tengo que bañarla porque me da pereza que se vaya a acostar ahí, que se vaya a ensuciar. La madre de la mascota la baña, a veces, pero tengo que estar pendiente de la Lilo, es una hembra. Eso no me gusta a veces, pero tampoco digo nada. No tengo que cuidar el jardín (Entrevista a Roberta, 2011).

---

<sup>57</sup> En la encuesta que realicé, en el punto relacionado con el pago de horas extras, María Inés señaló que no recibía pago alguno por las horas extras que laboraba.

El bañar a la mascota figura como un mecanismo que se lo hace para que el trabajo no aumente; esa actividad, señala Roberta, no siempre le gusta pero tampoco la reclama. Ese silencio podría deberse a la posesión del capital social que le antecede por su hermana, el cual ya lo vimos en otro testimonio. Es decir, en vez de provocar ese capital una estrategia que mejore su situación, lo que produce es un “no hacer, ni decir nada”. Ese movimiento se lo puede considerar como un rasgo de sumisión y no de ventaja, si no se lo enlaza con lo que testimonia la hermana de Roberta sobre quién le ayudó a conseguir empleo a su arribo acá.

Sí, al principio una señora por recomendación me ayudó para trabajar y una familia aquí. He trabajado con ellos, con los hermanos, conocidos; entonces, cuando necesito para mí o mis hermanos están ahí. Ellos siempre confían, siempre nos hemos portado bien (Entrevista a Rosario, 2011).

En efecto, la discreción vista desde ese ángulo se transforma en una estrategia para negociaciones a corto o largo plazo. Lo que semeja ser una trampa, es una ventaja que podrá ser utilizada en un determinado tiempo y espacio; es lo que produce un intercambio *continuum* de las partes.

Esta situación plantea que el elemento de la inmovilización, si se puede comparar con lo que bosqueja Foucault de la instancia del no, sería una forma de quién sufre el poder, a subjetivarlo determinando el punto en el que se dice “sí” o “no” al poder (Foucault, 1992: 179-180). ¿Es una condición que se puede volver en estrategia?, ¿este accionar permite alcanzar un equilibrio aparente? o es ¿lo que Foucault expresa como que “es preciso aceptar lo indefinido de la lucha”? (Ibíd.: 113).

Las descripciones de las prácticas que convoca este espacio, están cargadas de detalles que explican ciertas circunstancias en las que empleadoras y trabajadoras del hogar se hallan. Son una fuente de información fundamental que expone un microcosmos en donde se imbrican infinidad de aspectos que condicionan la vida y accionar de los agentes.

### **Construcción de un lenguaje: la interacción entre empleadora y trabajadora**

... imaginar el tejido social  
como una trama de interacciones...  
*Galindo (1997)*

La vida diaria enfrenta un sinnúmero de miradas rápidas con una variedad de personas; los sitios a dónde nos dirigimos o asistimos, ya sea la calle, un restaurante, un espectáculo,

la universidad, el banco, el supermercado, entre otros implica lo que Goffman (1970) llama la “interacción social cotidiana”.

Empero, en el espacio privado de la empleadora, se origina otro tipo de relacionamiento que el que se da con la presencia inmediata, efímera y/o puntual de determinado individuo en la interacción social cotidiana. Esta esfera reclama una interacción diferente entre los individuos; una interacción que podrá ser más clara o difusa, dependiendo de cada una de las partes, de sus intereses, de sus necesidades, de sus nodos existenciales. Así, este entorno da lugar a que se dé una mezcla de lenguajes corporales, escritos y/o hablados que forman parte de las interacciones, simbólicos-culturales que las empleadoras y trabajadoras del hogar manejan en sus rutinas, en sus patrones, en sus prácticas. ¿De qué manera influye o no, el tiempo transcurrido en este espacio, en la interacción que se desarrolla?, ¿las experiencias previas ocurridas con determinados individuos, moldean estas interacciones?, o ¿la interacción cara a cara se deriva de los rituales sociales que cada uno posee y no va acorde con la organización social que se desencadena?

En esa línea, para poder explicar ciertas interacciones que se configuran en este entorno, entre empleadora y trabajadora, he analizado tres entrevistas que me permiten escenificar las mismas. Vale señalar que la división que he hecho, sigue un interés explicativo y no pretende construir un cuadro de tipologías.

#### *Entre el agradecimiento, respeto y la distancia*

Lucía labora desde hace tres años como trabajadora del hogar, es la primera vez que se encuentra en este empleo. Su empleadora, de origen español, vive en Ecuador más de 12 años. Ella empezó a laborar, como se vio en el capítulo III, por intermediación de su esposo Ciro.

Desde un inicio, la interacción cara a cara no tuvo parte en esta relación; al preguntarle a Lucía sobre si su empleadora le enseñó el funcionamiento de los artefactos, de los productos de limpieza cuando ella llegó, su contestación no deja lugar a duda “No, no me enseñó, solo me dijo. Cuando yo llegué ella me mostró toda la casa, y me dijo que todo vaya quedando limpio” (Entrevista a Lucía, 2011). Las instrucciones verbales, como se observa, fueron suficientes; no había necesidad de enseñar en frente de ella cómo utilizar los implementos del hogar.

En términos concretos, para este tipo de empleadoras la elección de contratar a una persona a tiempo completo, simboliza que puedan encargarse de la diversidad de

tareas domésticas, liberándolas de la responsabilidad de tener que observar no solo su trabajo sino también de pensar en el mismo (Hondagneu, 2001; Canevaro *et al.*, 2009). No obstante, eso no involucra que haya ausencia de indicaciones verbales, como se ve arriba o que no se las reprenda cuando encuentran que el trabajo no se ajusta a sus expectativas (Canevaro *et al.*, 2009). En tal consideración, lo que cita Lucía es un referente importante “[...] por ejemplo el fin de semana, el domingo mira y si se me queda algo por hacer, me dice: Lucía se te olvidó tal o cual sitio, y me lo dice y porque a cualquiera se le olvida” (Entrevista a Lucía, 2011).

Bueno con mi jefa la relación es más bien un poco distanciada, ella se mantiene pegada al computador. [...] siempre nos mantenemos alejadas, porque se mantiene en el computador, luego se organiza y se va para el trabajo. Nosotras somos muy poco lo que comentamos de la vida de ambas, porque no es como una persona que comenta su vida personal. Pues yo, como ella es así, yo trato de seguirle las ideas a ella para que no se lleve mal conmigo; y ya. Si ella me preguntó algo, yo le respondo y ya. Ella me preguntó, yo le comento. Si ella no me pregunta, yo no le comento nada. Yo hago todo lo que me toca, y tengo que hacer lo que me toca como trabajadora que soy (Ibíd.).

De manera semejante, este testimonio muestra que independientemente del tiempo que transcurra, la interacción que se ha establecido entre empleadora y trabajadora está bañada por un orden normativo que predomina como es la distancia.

El contacto diario y frecuente, en este caso, no es un elemento de soporte que torne los rituales personales que la empleadora ha configurado en diferente forma. En esa línea, el agenciar que Lucía tiende va en respuesta a lo que recibe. A simple vista, lo que expresa, puede indicar que no hay molestia por la dinámica que se ha implantado o que se anhele un cambio de comportamiento por parte de la empleadora.

El signo material que caracteriza Lucía, como manifestación de esa distancia, es la conducta que la empleadora tiene de estar “pegada al computador”. Esa situación podría encerrar, “una forma egocéntrica de territorialidad” que produce un sentido de verticalidad en la relación (Goffman, 1970: 11). Una verticalidad que se entrelaza con lo que formula “[...] llegó, mi jefa me abre la puerta, me coloco el uniforme [...]” (Entrevista a Lucía, 2011). La postura, el ser escueto en lo que comunica a su trabajadora sumado a que utiliza uniforme y no tiene llaves, son estrategias que afirman la posición jerárquica de la empleadora en su esfera doméstica (Bourdieu y Wacquant, 2005). Además, ese accionar esboza la utilización de un lenguaje que se emplea para diferenciar y establecer relaciones de poder en esa interacción humana (Scott, 1999).

La señora me dio la oportunidad de conocerme y de saber realmente quién era yo, para poder tenerme en su casa porque a nosotros los colombianos nunca nos dicen

vas a trabajar aquí y van a estar tranquilos. No, siempre van a estar de que nos llevamos, una aguja, siempre piensan lo malo de nosotros. Entonces, gracias a Dios la señora me dio la oportunidad de trabajar con ella y voy ya un año y medio. Mi trabajo es un sustento más para mi familia (Entrevista a Lucía, 2011).

Al mismo tiempo que la distancia se encarna en esa interacción, hay otras pautas conductuales que circulan ese escenario, las mismas que se sujetan como parte de ese ritual de la empleadora, de su forma de ser y que es reconocida por Lucía como una actitud valiosa de la primera: la acogida. Ese gesto, sumado a las expresiones verbales de agradecimiento y de respeto que tiene para ella (lo cual ya fue observado en la sección anterior) simbolizan un atenuante de esa distancia que norma la relación. Estos son elementos que valora la trabajadora del hogar como signos de afirmación del trabajo que ella desempeña; que el trato de impersonalidad y distanciamiento no van ligados con reconocer que ella existe o que esté relacionado con su identidad colombiana y/o de refugio.

En esa línea, el análisis de estos fragmentos testimoniales, por un lado, corrobora la idea de Vega (2009) sobre que los sujetos se constituyen en función con los otros. Por otro, lo que sostiene Hondagneu (2001) de la importancia que genera para las trabajadoras del hogar, el hecho de una interacción más cercana con su empleadora, independientemente del gusto que encuentran de trabajar sin supervisión. La valoración de esas actitudes, por tanto, discrepa con la actitud de conformidad que, en primera instancia, parecería reflejar del comportamiento que su empleadora maneja con ella.

No obstante de estos aspectos de ambigüedad, lo narrado por Lucía es un cristal para mirar un tipo de interacción estratégica que se configura en este espacio. Al mismo tiempo, su llegada no fue fortuita; la empleadora obtuvo información a través del esposo de esta última y viceversa, esto da a entender que cada una sabía de antemano lo que se esperaba de la otra (Goffman, 2001). Ese antecedente admite aseverar que la situación de *status* y/o nacionalidad que Lucía tiene, no participaron como obstáculos para su ingreso a laborar. Su conducta estaba avalada por la de su esposo. Hondagneu (2001) insiste en la importancia que tiene, para ciertas empleadoras, la confianza que tienen en las personas que dan la referencia y que se basan en su integridad y características; no por los estereotipos discriminatorios que en torno a un colectivo se hayan creado. Este punto establece, asimismo, el peso de las redes o relaciones previas. Más, como se señaló antes, esta confianza se articula en sujetos racializados ocultando mecanismos de

control y abuso. Por ende, la confianza puede sufrir fisuras y puede ser una fuente para el abuso de poder y la autoridad.

Antes de finalizar este análisis, quiero agregar que las relaciones de género que en esta interacción se delinear permiten descubrir; por un lado, una forma de control, política y económica; y, por otro, una relación de poder que si bien no tiene que ver con el estereotipo que se ha creado en torno a los sujetos pertenecientes a una determinada nación y/o *status*; sí se podría derivar de actitudes de tinte colonial que todavía perviven, tomando en cuenta el origen que tiene la empleadora.

#### *La interacción armónica: una relación de poder*

En el testimonio anterior la interacción se caracteriza por la distancia entre la empleadora y trabajadora; no era fundamental y definitivo para la organización del trabajo reproductivo, que la empleadora deseaba alcanzar, otro tipo de interactuar.

En la siguiente narración que hace Rebeca, cuarenta y tres años, casada por segunda vez, con dos hijos, abogada y propietaria de un negocio de Bienes Raíces; se puede observar una interacción diferente que emana de esta relación asimétrica que el servicio doméstico remunerado genera.

La verdad es que cuando vienen acá, yo me doy dos días con ellas; les enseñó la casa, mis costumbres, me gusta mucho el orden, la limpieza, me gusta que todo gire en torno a la armonía, que esté todo súper limpio. Les enseñó cómo utilizar los artefactos domésticos, qué líquido me gusta que usen para los baños y cuáles para la cocina, etc. No solo les indico, me gusta también explicarles, por si surge alguna duda. Entonces arreglamos con ella; después, he tenido la suerte que es gente muy buena que se adapta conmigo rápido. Luego, las dejo a ellas absoluta independencia, que ellas vean cómo se organizan, qué hacen primero, qué después, qué todo. Inclusive, en la comida me dicen: Señora Rebeca, ¿qué hago? Lo que tú quieras, o sea ve tú ahí hay libros de receta, lo que te haga feliz; sin drama (risas) (Entrevista a Rebeca, 2011).

¿Qué encarna esta armonía? Sobre la base de los datos, propongo que este concepto podría interpretarse desde dos espacios: el que se externaliza a través del orden, de que todo esté limpio; y el otro, el que estriba en lograr una interacción armónica en el interior de su hogar, con cada una de las partes, a través de reglas y medidas claras. Bajo esta lógica, la administración de la armonía en esta esfera se vuelve un recurso estratégico para obtener los objetivos deseados.

Así, la adjudicación de ese tiempo reducido que ella misma se da para enseñarle a la trabajadora del hogar, la manera cómo le agradan se hagan las cosas, podría dar a entender que la interacción cara a cara para el aprendizaje de las cosas es fundamental

para esta empleadora. Más, la inversión que hace de las horas que pasa a llegar una nueva trabajadora a su ámbito privado, son un vehículo que le permite recoger indicios de su conducta y aspectos para formarse una idea del individuo que tiene adelante, esto a través de sus propias percepciones y/o de las experiencias previas con las mismas (Goffman, 2001). Además, ese acercamiento le llevará a decidir qué actitudes de poder esgrimirá en el gobierno doméstico, de acuerdo a cada trabajadora.

La interacción más cercana que desarrolla es un hilo conductor para que la trabajadora del hogar se adapte, para el establecimiento de arreglos que garanticen la armonía en su hogar en donde los conceptos de género “estructuran concreta y simbólicamente la percepción y la organización de toda la vida social” (Bourdieu, 1980 citado en Scott, 1999). El mecanismo de cómo producir esta interacción armónica, e imponer una lógica específica va relacionado también con su historia particular, con lo que pretenda dar continuidad o ruptura (Bourdieu y Wacquant, 2005). Para entender mejor este aspecto, vale agregar que en la casa de sus padres nunca faltó el servicio doméstico, ella cita: “[...] siempre en esa época como era una casa grande eran dos: una que cocinaba y otra que arreglaba la casa” (Entrevista a Rebeca, 2011). Asimismo, desde pequeña a ella le agradaba el contacto con las empleadas, conversar con ellas a pesar de que a su madre no le agradaba. De acuerdo con lo planteado, esas circunstancias son parte de un capital específico (capital interiorizado y capital cultural institucionalizado) que produce “signos exteriores de orientación y de compromiso, estados de la mente y el cuerpo” que se tornan “efectivos, para producir efectos, en dicho campo” (Goffman, 1970: 11; Bourdieu y Wacquant, 2005: 163).

Este ejemplo, da una idea clara de la clase de relación de poder que se construye, la misma que descarta actitudes que no son estratégicas para determinado contexto y que se continúan o reconfiguran aquellas que son válidas, que permiten llevar a cabo un control y que se han aprendido por medio de las experiencias adquiridas a través del tiempo. Según lo expresa Scott (1999), “las acciones sólo cobran sentido como parte de un análisis de la construcción y la consolidación del poder” (1999: 70).

En lo tocante a la época que Sonita<sup>58</sup> estuvo laborando en su casa, las evocaciones que Rebeca dio en la entrevista, éstas están cubiertas de un lenguaje verbal y corporal que vale la pena analizar.

---

<sup>58</sup> Refugiada colombiana que llegó en la época de 1990 al Ecuador. Ella empezó trabajando, primeramente, para Rebeca en 1995. Se quedó cinco años y luego pasó a trabajar para Paulina (ex conuñada de Rebeca), empleadora que forma parte también de mi análisis. Actualmente, Sonita labora

Sonita trabajó casi cinco años, por el 95-96 más o menos. Me ayudó cuando Tobías empezó a gatear y ahora tiene 18 años. [...] divina, es una colombiana que ahora está trabajando en la casa de mi mamá; súper buen carácter, como buena colombiana. Cuando estaba conmigo era soltera, era la reina del barrio. Además con un cuerpo de colombiana y mini falda y escotes, y todo, y fue la que le crió a mi hijo Tobías. De hecho, una vez me acuerdo que yo estaba trabajando y ella muy cariñosa con mi hijo y Tobías dice “mamá” yo le hago señas para que venga donde mí y se fue donde la Sonita. Ahí fue que yo decidí, terminar de trabajar, le dije a mi ex esposo que vea él, cómo hace, pero que yo voy a dejar de trabajar porque me parecía que mis hijos estaban, con mucha falta de mamá. Pero ella como ser humano, espectacular, súper entregada, trabajadora, responsable, honesta muy linda, muy linda. Ella vino de Nariño [...] pero también había estado trabajando ahí, era una mujer, súper trabajadora y sí me contaba de todas las experiencias esas que había tenido en Colombia, del refugio [...] (Entrevista a Rebeca, 2011).

Según se ha visto, este testimonio muestra que la interacción armónica que desarrolló con esta trabajadora del hogar, reside no solo en la concepción y orientación que la empleadora tiene; sino que se entrelaza con la actividad de cuidado que proporcionaba Sonita a su hijo y de la satisfacción que esta actividad le brindaba (Izquierdo, 2003 citado en Vega, 2009).

El nivel de satisfacción que tiene la empleadora, sin embargo, disminuye o desaparece cuando es confrontado con la amenaza que tiene su posición de madre; el valor de uso que simboliza la satisfacción, va de la mano con el contexto, con un momento dado, con el otro particularizado (Ibíd.). Por ello, su uso solo sirve en tanto en cuanto no vulnere una posición. Lo que aquí sorprende, vale señalar, es que el afecto que esta empleada brinda al hijo de su empleadora, en vez de generar un estado de bienestar y alegría a esta; lo que provoca son sensaciones contrarias y de amenaza, que dan lugar a su posterior accionar. Este movimiento evidencia como este trabajo de reproducción, no encierra solo estructuras binarias (entre hombres y mujeres) que este mercado laboral global tiene, sino también la relación de género de mujeres de mayores ingresos *versus* las de menores ingresos. En esa línea, lo que expresa Picchio (1994) es básico para revelar lo que se ha dicho.

La diferencia de género se manifiesta, entre otras cosas, en esta enorme cantidad de energías que las mujeres dedican a otras personas para hacerlas sentirse humanas en un sistema que las trata como mercancías (en uso, destinadas a un uso futuro o fuera de uso) (1994: 456).

---

en la casa de la mamá de Rebeca. Por mi parte, tuve la intención de hacerle una entrevista a Sonita, la misma que no fue posible concretar.

Esta narración es un umbral que muestra la ambigüedad que este espacio asimétrico de lucha representa; la posesión de ciertos “honorarios de admisión<sup>59</sup>” como lo advierten Bourdieu y Wacquant (2005) que legitiman la entrada a un campo específico, que son valoradas en una primera instancia, no permanecen siempre bajo ese esquema. El determinante que marca este cambio en la representación, va ligado con la amenaza que el individuo pueda sentir cuando su posición es cuestionada; en este caso, la posición de madre. Por ello, cuando una relación de poder, sobre todo la que se desarrolla en el ámbito familiar (como es la de madre-hijo) se siente amenazada; la organización de las estrategias para no perder este dominio se reajusta, se refuerza, se transforma en función de fenómenos de desniveles, de resistencias, entre otros (Foucault, 1992).

El “honorario de admisión” y de permanencia implantada por la empleadora a su trabajadora, implica el “saber estar” en una determinada posición de subordinación con género. Por ello, como bien lo expresa Vega (2009) “la domesticidad tendrá dos caras: una personal, unida a la confianza, el cara a cara y la flexibilidad, la eficacia y versatilidad y otra mucho más rígida, marcada por el control, la jerarquía y la subordinación” (2009: 94). Bajo ese parámetro, aquí hay un juego de estrategias en las cuales la libertad y control que la empleadora aplica, se pueden dilatar y contraer, en tanto en cuanto se sigan o no una determinada conducta por parte de quién labora en su casa.

Esta situación de vulnerabilidad que sintió la empleadora en su rol de madre, se contrapone con que en ninguna parte de esta narración, como de la entrevista en general, se encuentra presente indicios de peligro en relación al papel que tiene como mujer. La empleadora reconoce los atributos que Sonita posee: que es la “reina del barrio”, que “tiene un cuerpo de colombiana”, que “tiene buen carácter”, que “es trabajadora”, que es “honesta”, etc. Ese reconocimiento, empero, representa como los estereotipos (en este caso positivos) que se han fabricado en relación a cierto grupo, se hacen presentes a la hora de describir a determinada persona. Así, las representaciones sobre el sujeto migrante pueden ser ventajosas o no, dependiendo del contexto específico en el que se encuentren y como “producto de la interacción de diferentes actores y sujetos que hacen parte de sistemas y relaciones de poder” (Villa, 2011: 341).

---

<sup>59</sup> Bourdieu y Wacquant (2005) señalan que “cada campo impone ciertos ‘honorarios de admisión’ que definen la elegibilidad de los participantes, seleccionando de esa manera algunos agentes en desmedro de otros” (2005: 163).

### *Comprensión, sinceridad y reflexión*

La interacción que se instaura en cada esfera doméstica de la empleadora se particulariza, como ya hemos visto, por un “estrecho entrelazamiento con las propiedades rituales de las personas y con las formas egocéntricas de la territorialidad” (Goffman, 1970: 11).

En realidad, el nivel de interacción que una empleadora tenga con la trabajadora del hogar, difiere y se vuelve un universo complejo a la hora de enmarcarlo dentro de parámetros rígidos y/o estáticos. Lo que es un eje, es el significado que la interacción cara a cara simbolice o no para cada empleadora, para el fin que desee darlo.

En el caso de Eulalia, treinta y nueve años, casada, tres hijos, con estudios superiores de administración (no ejerce su profesión desde que se casó) es fundamental que quién labore para ella “sea sincera, que me diga la verdad de lo que tal vez no le gusta, o si no comprende algo de lo que yo les estoy diciendo, que me diga, que sea más abierta conmigo” (Entrevista a Eulalia, 2011). Esos “honorarios de admisión” como insisten Bourdieu y Wacquant (2005), sumado a la disponibilidad de tiempo que tiene en su hogar, le permiten establecer una supervisión y una vigilancia más fina sobre las tareas domésticas y sobre la personalidad de la trabajadora del hogar (Canevaro *et al.*, 2009).

Mmmm, me gusta que haga las cosas como si yo las estuviera haciendo, lo cual es difícil porque soy un poco temática de la limpieza y me gusta ver limpio el último rincón; pero no hay tiempo, no se avanzan, no hay tiempo con todas las cosas cotidianas del día a día, no se puede hacer una limpieza a fondo de la casa. Claro, yo les enseñé [...] les leo las etiquetas de los productos; yo hago primero y les indicó cómo deben hacer. Y con los aparatos les muestro cómo funcionan, les hago la demostración y luego las veo cómo hacen (Entrevista a Eulalia, 2011).

Para este tipo de empleadora que encuentra más tiempo en el hogar como la del caso anterior que se confiere uno o dos días para establecer un contacto más cercano; el inculcar a la trabajadora lo que se desea, pretende o espera de su trabajo, es lo más importante. En esa línea, la interacción cara a cara es primordial para alcanzar ese objetivo, sin el cumplimiento de este requisito previo, difícilmente se podrá esperar que la trabajadora cumpla lo que se ambiciona.

Además, hay que tomar en consideración que si bien la experticia que posee una trabajadora en este ámbito le puede ser favorable, no lo es todo. Hondagneu (2001) propone que las tareas que se hacen en este trabajo y la manera cómo se las ejecuta en cada hogar, no es lo único que varía; de igual manera, lo hacen los requisitos de este

trabajo de acuerdo con el tiempo. Debido a esto, la tarea de brindar el ejemplo desde la propia destreza para luego supervisar que la ejecución se haga de la manera más cercana, constituye un quehacer que no se puede relegar para estas empleadoras (Romero, 1992 citado en Canevaro *et al.*, 2009).

Es evidente entonces que para Eulalia como para otras empleadoras similares, la forma de alcanzar que la trabajadora del hogar actúe como ellas mismas lo harían, es a través de la interacción cara a cara, de la inversión del tiempo que dediquen. Eulalia expresa como una trabajadora, “[...] la última que tenía, por ejemplo, hacia las cosas como a mí me gustaba, era muy trabajadora y tenía bastante energía. Aprendió lo de la limpieza y el orden enseguida” (Entrevista a Eulalia, 2011). No obstante, también agrega que “Martha” la misma empleada “tenía buena sazón pero tal vez yo no me dediqué tiempo a ella, para indicarle; era mala para leer un libro de cocina y yo tampoco me dediqué a variar el menú” (Ibíd.).

¿La cocina te importa tanto como el orden? Me importa por lo que quiero que estén bien alimentados mis hijos; me frustra la cocina porque, a veces, uno se dedica a hacer cosas nuevas y no les gusta, o no comen. Se ensucia toda la cocina, se come en quince minutos y ya; se pierde tanto tiempo en la cocina para quince minutos que dura la comida, eso me disgusta. Además, mi esposo tiene el tema de que no les doy de comer a los niños, que están desnutridos, es como mi debilidad. Me cuesta que coman y entonces él, a veces, se pone en mi contra y no sé qué hacer (Ibíd.).

Lo citado por Eulalia contribuye a realizar un análisis comparativo: por un lado, siente beneplácito y satisfacción por el desempeño de la trabajadora en la práctica de la limpieza, un punto en el cual ella misma advierte que es exigente. Por otro lado, la falta de interés de Eulalia en la cocina se deriva del desagrado que para ella le simboliza la cocina.

Todo lo anterior me descubre detalles inestimables de la historia de esta empleadora, del origen de su comportamiento y rituales, los mismos que se externalizan en una situación a través de los instrumentos conductuales básicos ya sea con intención o sin ella (Goffman, 1970). La ausencia de interés en el ámbito de la cocina, se articula con “hechos decisivos que se encuentran más allá del tiempo y del lugar de la interacción o yacen ocultos en ella” (Goffman, 2001: 14).

En los marcos de las observaciones hechas, deduzco el por qué de la diferencia de interacción de Eulalia entre un ámbito y otro, y por tanto el que desarrolla con la trabajadora. La limpieza no le encarna emociones negativas o frustrantes, por eso no se le dificulta el enseñar lo que se debe hacer y cómo realizarlo; no así la cocina en donde

subyacen situaciones que no son de su agrado, que preferiría evadirlas y que no puede. Desde ahí, se puede hallar la respuesta a la ausencia que tiene en ese entorno.

En ese contexto, se debe entender lo que dice de Wilma, refugiada colombiana, que laboró con ella un año.

[...] en la cocina, también tenía buena sazón y era creativa. Le daba una idea de una comida y creaba cosas; ve las ensaladas y lo hacía, ve la carne y lo hacía, y así. Ella cocinaba excelente y no tenía que instruirla, que enseñarle (Entrevista a Eulalia, 2011).

El conocimiento que tenía Wilma en el ámbito de la cocina, le permitía a Eulalia el no tener que explicar o dar mayores instrucciones; se ajustaba con el requisito que manifestó sobre lo que le gusta de una trabajadora “[...] en cuanto a la comida me gusta que sepan cocinar, que sepan cocinar de una manera variada, que tengan iniciativa en la comida. Yo no soy buena en la cocina [...]” (Ibíd.). En otras palabras Wilma, con su iniciativa, se adelantaba a cumplir los deseos de Eulalia; a que pudiera “descansar” tanto de manifestar la orden como de supervisarla.

Wilma no solamente colmaba el vacío que Eulalia tenía en el mundo de la cocina; al mismo tiempo, ella contaba con otra destreza que no poseía, que se relaciona con la comida y que es fuente de los problemas actuales que tiene con su esposo. Eulalia cita: “[...] ella les daba de comer a mis hijos; tenía técnicas, por eso yo era más condescendiente con la limpieza. Yo me pongo con prioridades, que la primera son mis hijos, y las otras eran menos. Eso hacía que yo no sea tan temática con ella” (Entrevista a Eulalia, 2011). El alimentar a los niños es una parte importante del trabajo.

La posesión de ciertas técnicas, en un terreno en el cual Eulalia no se siente a sus anchas, estimula no solo a que sus jerarquías se reconfiguren, sino también a que su interacción cara a cara aumente por lo que está vinculado en ese arte de saber alimentar; y también por el nivel de confianza que tiene a Wilma y que se relaciona con el tipo de cuidado que esta brindaba “inclusive me daba tanta confianza cuando se quedaba con mis hijos, yo sabía que ella les cuidaba como yo les cuido” (Entrevista a Eulalia, 2011). En efecto, esas aptitudes se ponen en juego en la esfera privada de la empleadora, es una carta maestra que provoca que una jerarquía pierda valor frente a otra: la limpieza *versus* el cuidado (Bourdieu y Wacquant, 2005).

Antes de seguir adelante, vale indicar cómo en este relato vuelve a aparecer el tema de la confianza. Una confianza que ahora está ligada con el tema del cuidado y que es un punto primordial para muchas empleadoras, a la vez que es fuente de

tensiones y conflictos entre unas y otras (Hondagneu, 2001). Tomando en cuenta que la actividad de cuidar aún continúa siendo parte del “programa domesticador y de redefinición de la feminidad” (Vega, 2009: 77). Así, para Eulalia la confianza que confiere a la empleada, emana de las observaciones que está ha hecho cuando Wilma ha estado en contacto con sus hijos: ya sea a la hora de alimentarlos, cuando ha estado jugando con ellos o cuando los ha cuidado. Este vínculo social, es un pilar que condiciona indudablemente la relación en esta red de intercambios emocionales en el cual se desarrolla el trabajo doméstico remunerado, especialmente en la práctica del cuidado.

Intercambios que se fundan en la subjetividad femenina, en ese espacio interior, en sus dimensiones moral y psicológica, que se incardina en el alma y la sensibilidad, en el control del cuerpo y sus pasiones en su separación de la racionalidad, la abstracción y la objetividad que guían el mundo público (Vega, 2009: 70).

El grado de interacción, por otro lado, que Eulalia desarrolla con las trabajadoras del hogar, puede estar ligado, como pasó con Rebeca, con el contexto de su historia familiar. Al preguntarle si en la casa de sus padres tenía servicio doméstico, su contestación fue la siguiente:

Sí, siempre; por ejemplo, hay una chica que la recuerdo mucho, se llamaba Rosa. Éramos niños y nos hacía jugar. Nos quería bastante, sentíamos el cariño. Era muy alegre, sincera, era bastante extrovertida y llegó hacer súper amiga de mi mami. Siento que ahora, al hacer esta reflexión, había una distancia y no podía acercarme como debí tratarle, de otra manera. No había el derecho de decirme por mi nombre sino “niña” (Entrevista a Eulalia, 2011).

Esta descripción que puede estar cargada de cierto grado de distorsión debido al tiempo y a lo difusa de la memoria, permite ratificar en qué medida ciertos lineamientos de conducta se los replica o no, en función de las experiencias obtenidas en la vida, sobre todo en la niñez. Así, la normatividad que cada interacción sigue, inmiscuye cuestiones personales que regulan y establecen criterios sobre qué es lo bueno y lo malo (Vega, 2009).

### **Prácticas: asimetrías múltiples**

En las dos secciones anteriores se vislumbró de qué manera, tanto la externalización de las tareas domésticas como la interacción que se desarrolla entre empleadora y trabajadora del hogar en la esfera doméstica de la primera, da lugar a relaciones de género asimétricas que se traducen a través del lenguaje verbal, de gestos oficializados o de actos simbólicos materiales o silenciosos. En esta sección, trataré de contestar la

siguiente pregunta ¿de qué manera influye la ayuda o soporte que se brinda a las trabajadoras, directa o indirectamente, para que esas desigualdades aumenten?, la misma que se vincula con la relación de poder que en este espacio se maneja.

El visualizar este tipo de accionar, por parte de las empleadoras, no solo me permitirá desglosar la pregunta planteada a través de los testimonios presentados, sino también el interpretar qué pueden significar esas “asistencias” en este espacio ambiguo.

Puedo decirte de José Luis que hizo la legalización de Sonia, en forma completa. Con su hija Romina<sup>60</sup> le ayudábamos, cuando estuvo enferma le llevamos al médico nuestro, pagamos los medicamentos. Ella le había puesto en guardería, le pagábamos la misma; comían igual que nosotros en la casa. Le llevamos al dentista, al de nosotros tenía chuecos los dientes. Le regalaba ropa a Sonia, si no lo usaba, lo regalo. Me da pena no usarlo y tenerlo. Nunca he regalado ropa vieja (Entrevista a Paulina, 2011).

¿Qué encierran estos actos? Estos dispositivos sutiles de poder, propongo decir, producen que se acentúe la posición jerárquica de la empleadora y que se repliegue la capacidad de decisión o de queja de la trabajadora. La legalización del *status* como la asistencia económica en la salud, son movimientos que derivan a compromisos “obligados” de lealtad, de agradecimiento que se cristalizan en su trabajo en forma diversas: mayor carga laboral; a que su desempeño se extienda más allá del horario sin una compensación económica adecuada; a que la trabajadora se inhiba de verse tentada a cambiar de empleo y que la empleadora se quede sin quién cubra ese trabajo, “[...] no la boté después de que se me fue; pensaba en que ojala volviera, pasaron dos semanas, tres semanas, el mes; hasta que volvió. Cuando volvió le recibí con los brazos abiertos” (Ibíd.).

Ahora bien, el colaborar en el pago de la educación de los hijos de quién es subordinada, puede minar la relación de poder de esta sobre su hija y acrecentar otro. A criterio de Foucault (1992) la forma de aplicar el poder se vuelve relajada, por ello la dificultad de descubrirla ya que se camufla de diversas maneras. En otros términos, este hecho diluye la frontera privada de la trabajadora y da paso a que la empleadora intervenga en la misma; lo que enfatiza la brecha de género entre una y otra; a minar su autonomía en el rol de madre. Esto demuestra cómo la violencia estructural y la que emplea el trabajo doméstico remunerado, ya sea explícita o implícitamente, se adentra a otros niveles que no le competen en forma diversa. El “miedo” a perder ese tipo de asistencias como de otra índole, socava la resistencia que quiera experimentar un agente

---

<sup>60</sup> Romina es hija de Sonita, empleada refugiada colombiana que laboró para Paulina.

en relación a un estado en particular; mucho más en personas migrantes forzadas carentes de recursos para su subsistencia.

Aquí, me detengo y me cuestiono ¿es esta, una maniobra que el espacio privado de la empleadora permite desarrollar para dar continuidad al sistema de parentesco ritual?, ¿es una actitud derivada de la ambigüedad misma que este nicho laboral tiene, al dar lugar a la participación de lazos emocionales? o ¿es un comportamiento que emana de los dos anteriores, pero que se deriva sobre todo por una plena ausencia de un Estado de Bienestar en la cual la ideología capitalista participa, afectando a las clases media y baja? Bajo este último lineamiento, el cual se vincula a la pregunta que recoge esta parte; se encamina lo que narra Athalia, treinta y dos años madre soltera, hija de madre quiteña y de padre colombiano (que no vivió en su casa y con el que tiene poca relación); con educación superior en Docencia Parvulario, conocimientos que aplica en el empleo que tiene en un colegio de Quito como profesora.

¡Claro! Nosotros le dimos todo tipo de ayuda, con toda su maternidad: chequeo médico, vitamina. Para el bebé, cuando nació se le dio todo lo que se le pudo dar; como a mi hijo, inclusive mis tías, las que viven en Estados Unidos, le mandaban ropa nueva. Mis hermanos, le daban todo el tiempo cosas; nos encariñamos todos [...] la cuna de mi sobrina, le dimos al bebé [...] realmente ella tuvo todo lo que una persona, en su condición, hubiera necesitado y requerido (Entrevista a Athalia, 2011).

Lo particular en este testimonio, es que no es solo Athalia la que interviene con ayuda económica y en especies, es la familia nuclear y extensa de ella quién también lo hace. Estos recursos ofrecidos pueden estar sujetos en relación a su quehacer voluntario; a la solidaridad que dijo en la entrevista que sentía por Linda Carolina<sup>61</sup>, debido a su afinidad colombiana; a continuar con un tradicional comportamiento que se daba y se da a las trabajadoras del hogar, el cual avala la familia; entre otros.

Al bebé lo quisimos ir a ver, pero nos aconsejaron que mejor no. Al Hogar, nos dijeron que podíamos irle a ver una sola vez y ya no más. Todos le queríamos al bebé; mi hermano, como hombre, se encariñó muchísimo. A la final, de lo que se fue, que fue un martes, el próximo sábado íbamos a bautizarle; mi hermano y yo íbamos a ser los padrinos; fui a hablar con el padre, íbamos a hacer la fiesta (Ibíd.).

---

<sup>61</sup> Linda Carolina, refugiada colombiana, laboró para Athalia por ocho meses hasta que se fue sin avisar, dejando atrás a su hijo. Lo que hizo que tuvieran que llamar a la DINAPEN y contestar preguntas a la policía. Esta empleadora conoció a Linda Carolina cuando estaba embarazada, en un Hogar de Madres Solteras para el cual hacía voluntariado. Cabe agregar que, a raíz de estos hechos, esta empleadora decidió prescindir de contratar a alguien más para que haga el servicio doméstico en su hogar.

De todas maneras, lo que sí demuestran estos fragmentos es el nivel de contacto que se desarrolló y el que se iba a desarrollar a través del padrinazgo. He traído a colación esto porque me parece fundamental llamar la atención que, independientemente de la ceremonia, la práctica de lo que significa el “parentesco ritual” ya se la vivía. Esta formalidad, para el caso de las mujeres migrantes asiáticas que laboran en el servicio doméstico remunerado en Malaysia, Singapur, Hong Kong hubiera sido imprescindible para que su situación de precariedad, de vulnerabilidad y de esclavitud moderna, hubiera dado un giro. Como lo cita Ong (2009) “la *mui-jai*<sup>62</sup> solo puede cambiar su condición social si se convierte en anexo de la familia del empleador, a través del parentesco” (2009: 169).

[...] como no creo que es una relación empleador-empleada, es una relación muy humana; entonces, para comenzar, si necesitaba permiso siempre, en esa época ella no tenía hijos, era una farrista de peso, pero súper responsable la verdad. No necesitaba ni muchos permisos para [...] y en temas económicos, ella era muy prudente, yo siempre le daba mi ropa, y mis cuestiones. Lo que ella necesitaba. Pero ella no demandaba mayor ayuda, la verdad en esa época; entiendo que ahora, que tiene su hija, es diferente. Cuando necesitaba le ayudaba con platita, lo que sea (Entrevista a Rebeca, 2011).

En este caso, para Rebeca, el otorgar “permisos” figura como un aparato para subrayar que la relación que ella tiene no es empleadora-trabajadora; sino un acto que se articula con su noción de armonía. El no verse como empleadora, es un estado que se repite en varias empleadoras; tanto Hondagneu (2001) en su estudio como Canevaro *et al.* (2009) en su artículo lo confirman. Sin embargo, esta entrega de permisos son retribuidos por la trabajadora con una responsabilidad más allá de sus propios deberes laborales. De igual manera, la diferencia de jerarquía social y económica se la puede entrever a través de los préstamos económicos y los regalos en especies, los cuales se tornan elementos simbólicos que marcan distancias; pero que no son solo parte, básicamente, de este espacio. En ese sentido, estos episodios, se extienden a otros escenarios en donde esos comportamientos forman parte integral de las relaciones emotivas, que generan en relaciones de poder.

A veces, a algunas, les daba consejos sobre su vida personal. Siempre han tenido, en mi casa, la comida que requerían: desde el desayuno hasta lo que sea. Siempre les he dicho que cojan lo que quieran pero de ahí, aparte del sueldo, no he dado apoyo o soporte. Ni a Wilma (Entrevista a Eulalia, 2011).

---

<sup>62</sup> La concepción actual de *mui-jai* percibe a la mujer migrante como intocable, que se dedica al trabajo doméstico pero que es una extraña, a pesar de que se dedica al trabajo reproductivo y de incorporación en la casa. Para profundizar en este tema ver Ong, Aihwa (2009). “A Bio-Cartography: Maids, Neol-Slavery, and NGOs”. En *Migration and Mobilities: Citizenship, Borders, and Gender*, 157-184, ed. Seyla Benhabib y Judith Resnik. Nueva York: New York University Press.

¿Qué simbolizan las advertencias y los consejos en este ámbito? Más allá de un reconocimiento personal y de sentido de aprecio que pueda recibir la empleadora por parte de la trabajadora, según advierte Hondagneu (2001); las palabras, que se dicen por medio de recomendaciones u opiniones, encarnan también dos contextos: uno de separación entre la vida de una y otra, lo cual enraíza las distinciones; y, la otra de vecindad, por vivir situaciones parecidas y comunes de violencia de género que no se recluyen a un estrato social. Lo matizado por Eulalia, en relación al terreno de la cocina, ilustró asertivamente esta violencia de género atávica, en la que el género femenino ha sido siempre el blanco.

En contraste, el encarar al alimento que la trabajadora consume como parte de esa ayuda que se presta, es un punto que da a entender que esa actitud no es algo que se lo debe realizar obligatoriamente porque no es parte de la familia. La comida se vuelve un elemento simbólico que incluye o excluye, de acuerdo a la práctica que cada empleadora desee desarrollar. Tomando en cuenta lo que plantea Ong (2009), esto puede ser considerado bajo el esquema de moral económica que envuelve las relaciones de intercambio las que son gobernadas primariamente por la moralidad o por una ética particular de visión de vida; el invertir ciertos comestibles en la empleada puede significar un desperdicio porque es una extraña o que no se economiza adecuadamente los gastos en el gobierno doméstico (Ong, 2009; Hondagneu, 2001). Pero es también, otra faceta de cómo actúa la violencia laboral que es instrumentalizada para marginar a los grupos más vulnerables y frágiles de una sociedad.

Bueno, a Mirta, aparte de lo del sueldo, le doy muchas cosas; cosas que descarto de la casa: le saco muebles, vajilla, ollas, ropa. Como ella es muy querendona, le gusta vivir bien. Coge, cada cosita, y la convierte es una “Rey Midas”. Cualquier cosita, la arregla, la pone bonita, debe tener una casa muy bonita; muy arregladita, no la conozco pero me imagino por la forma de ser de ella. De lo que ella me cuenta, en artesanías [...] la otra vez me trajo un cofrecito hecho por ella; inclusive, jamás he tenido experiencia de que, cuando una persona, colombiana en este caso viaje a Colombia siempre me trae un recuerdito es cariño, simplemente. Pero estos detalles son a cada momento, y no porque quiera cepillarme, no necesariamente [...] es porque realmente me aprecia, pienso yo. Es otro tipo de relación, somos como un equipo exactamente (Entrevista a Lady Laura, 2011).

Este testimonio me lleva a observar otro semblante notable de esta relación, los regalos que Lady Laura da a Wilma son reconstruidos en las manos de esta; esa habilidad, sumada al presente, hechos con sus propias manos, y a los otros que le da cuando regresa de Colombia; no cae en saco roto a los ojos de la empleadora. Lady Laura

valora esas compensaciones, entre cada una, como algo que no surge de esa relación entre empleadora y trabajadora doméstica remunerada, sino que es de otra índole. ¿Qué clase de índole? Nuevamente, esa conceptualización saca a relucir la antipatía que crea el materializarse como una empleadora. ¿Por qué surge ese anhelo de no verse cómo empleadora?

Hasta ahora, estos eventos los he visto desde un solo ángulo, el de la desigualdad entre empleadora y trabajadora del hogar ¿verdad? Por ello, para concretar esta sección sugiero abordar lo que examiné, bajo una siguiente pregunta: ¿qué otra desigualdad encubre esas herramientas de control? Sin querer hilar muy fino, me atrevo a decir que estas ambigüedades que surgen en este nicho laboral, las que no están presentes en otros empleos; se da por la desigualdad de género entre el hombre y la mujer. La escasa o nula participación de los hombres en las tareas domésticas, revierte en la manera de cómo suplir esa disparidad por parte de las mujeres, tanto de las que laboran como de las que no lo hacen. En efecto, el contratar a una trabajadora del hogar es un paso para cubrir esta demanda y para evitar conflictos entre la pareja; el siguiente es el salvaguardar la estadía permanente, mucho más cuando se ha llegado a cimentar ciertos lazos emocionales y de confianza. Así, la trabajadora doméstica remunerada representa:

Una comodidad y el salvamento de mi matrimonio; la salvación de mi matrimonio. Primero, el Miguel es absolutamente desinteresado de las tareas del hogar, cuando no hay empleada esto es un caos. Eso viene desde Buenos Aires, y él vivía solo y no entiendo ¿cómo vivió?, ¿cómo lo hizo? Vivía en un desorden tremendo. Con José Luis, era diferente se crió en una casa que tenían la súper empleada, y no hacía nada en su casa porque no tenía la necesidad; mientras que yo gane plata, las cosas que no me gusta hacer voy a pagar. En los dos matrimonios, no puedo decir que sean imprescindibles, pero son indispensables (Entrevista a Paulina, 2011).

De igual parecer, pero en otras palabras se lo descubre en lo que cita Patricia:

[...] para mí es un alivio, una necesidad y principalmente eso, es un alivio. [...] con mi oficina y mi tiempo de trabajo es todo el tiempo y adicionalmente a eso viajo una vez al mes y entonces necesito que en mi casa esté todo bien. Es la base de la casa, no podría prescindir de ella (Entrevista a Patricia, 2011).

Pues bien, las dos definiciones no dejan lugar a duda de que la figura de la persona que realiza el trabajo doméstico es trascendental para el buen manejo de la casa, de las relaciones entre marido y mujer. Lo que no dice Patricia, por otro lado, demuestra a más de la falta de cooperación de su marido, que está ni siquiera es vista como algo de lo cual hay que quejarse. Tanto debido a este factor naturalizado, como por el poco

tiempo que dice tener, promueven a que cubra esa necesidad sin la cual la organización social de su hogar, no se podría alcanzar.

La verdad es que es un apoyo importantísimo, porque como te conté mi ritmo de trabajo es intenso; me alivia un montón. Que si bien es cierto que yo tengo hijos grandes, bueno mi esposo también puede ayudar, pero no es lo mismo. Es un pilar fundamental en el hogar. Como en Latinoamérica estamos acostumbrados a eso, capaz sea una cuestión cultural, de que ya es más cómodo hacerlo; entonces, uno ya se acostumbró a eso y no te das el tiempo para tú mismo organizarte para cocinar, para hacer las cosas. Pero para mí, es básico y valoro inmensamente porque es un trabajo duro, muy duro [...] por eso es que trato de ser muy abierta y ayudarlas en lo que pueda también (Entrevista a Rebeca, 2011).

Esta empleadora, a más de sustentar lo analizado; señala a la cultura latinoamericana, como partícipe de esa demanda, de ese desinterés para realizar el trabajo doméstico no solo porque no hay equidad en la participación de los roles, sino porque no hay tiempo, porque no se lo desea realizar ya que es una labor muy dura, porque no es valorada como debería ser y por ello es preferible que la realice alguien más. Pero ¿de dónde deriva esa práctica cultural?, es una práctica cultural naturalizada, construida primeramente en función de un punto de vista patriarcal y racial; y, posteriormente, apoyado por el sistema capitalista que suscita que ese trabajo sea perpetuado por ciertas personas con ciertas características económicas, raciales, sociales y de *status*.

“Ehhh representa un apoyo y un mejor estándar de vida. Como siempre he tenido empleada doméstica, creo que recién estoy comprendiendo todo el trabajo y valorando el trabajo que ellas hacían en mi casa” (Entrevista a Eulalia, 2011). A través de lo que expresa esta empleadora, quiero realizar la última observación; la ideología capitalista y burguesa ha fabricado un único modelo de vida, para determinado grupo social, el no cumplirla desvaloriza al individuo o al grupo familiar. La trabajadora doméstica remunerada, en ese contexto, es un requerimiento para alcanzar esa meta o patrón. El no tenerla, por determinada razón, se puede volver un problema o puede, sin quererlo, ser una oportunidad para evaluar y estimar el trabajo que este grupo descarga a las empleadoras.

### **A modo de conclusión**

Tanto a través del cumplimiento de las tareas domésticas por parte de la trabajadora, como las indicaciones que las empleadoras ejecutan para llevar a cabo las mismas, son una forma de comunicación verbal o simbólica, que marcan fronteras culturales que distancian o alejan una relación.

Las sensaciones de autonomía o control que pueda sentir el cuerpo de la trabajadora del hogar, a través de la externalización de estas prácticas, bosqueja el tipo de organización social reproductiva que la empleadora desea alcanzar, pero también cada una, por medio de la reacción que desencadena ante la otra, descubre comportamientos diversos en ellas mismas que dejan de un lado sus cualidades intrínsecas y se relacionan con el tipo de relación que tiene con la otra pero que no siempre es determinante.

La ruptura o continuidad que se dan a ciertos paradigmas históricos en relación al tipo de interacción que la empleadora construye en su espacio doméstico, como he proyectado mostrar, está influenciado plenamente por factores relacionales de tinte económico, académico, generacional, coyuntural, de concepción que no se vinculan necesariamente con la identidad cultural que la trabajadora del hogar encarna sino con la situación en la que se encuentre, con las estrategias que despliega en función de la misma, con su pasado. Además, la interacción que se desarrolla es libre de sufrir cambios de acuerdo a las circunstancias que se configuren y que se articulan a la amenaza de perder posiciones jerárquicas, de no conseguir los objetivos anhelados, del estado anímico de la empleadora, entre otros. Por ello, este estudio no trata de categorizar un contexto social macro, sino la interacción que se desarrolla en un micro espacio entre una y otra de acuerdo a ciertos significados simbólicos.

## **CAPÍTULO V CONCLUSIONES**

El propósito que he tenido a lo largo de este proyecto, ha sido el examinar el desarrollo de las relaciones laborales de las mujeres refugiadas colombianas, en el mundo del trabajo doméstico remunerado en Ecuador. En esa línea, para llevar a cabo esta aspiración me base en dos objetivos específicos. Primero, identificar las prácticas e interacciones que estructuran la relación laboral en el ámbito doméstico, entre empleadora y trabajadora del hogar y de qué manera influye o no la condición de extranjera en estas interacciones.

El segundo explicar si existe continuidad o ruptura con ciertos dispositivos de poder que han regulado históricamente la relación entre empleadoras y trabajadoras del hogar en el Ecuador. La continuidad o ruptura de ciertos dispositivos de poder, además, van de la mano con contextos y vivencias particulares que la trabajadora doméstica extranjera encarna; los mismos que pueden dar lugar a que aumente su vulnerabilidad en este nicho laboral, como a que explaye otro tipo de potencialidades que antes no eran requeridas.

A través de este estudio he llegado a varias conclusiones:

Primero, la organización social reproductiva que cada empleadora desee que la trabajadora del hogar plasme en su espacio privado; está articulada a sus carencias.

Bajo esa lógica, las interacciones que se generan entre empleadora y trabajadora, si bien pueden estar moldeadas por experiencias previas tanto de una y de otra, también experimentan cambios o transformaciones debido a factores relacionales diversos, que juegan un papel primordial en esta relación asimétrica. Así, la identidad de ser extranjera, de ser inmigrante no es un elemento que vulnere y que influya como detonante primordial de las prácticas y de la interacción que se realice. Estos componentes se entretujan con el espacio y se convierten en dispositivos que activan el accionar de una y otra persona en esta relación, donde la influencia es mutua.

Además, como he pretendido mostrar, la experiencia del “miedo” vivido por este grupo de mujeres refugiadas colombianas debido a la violencia estructural, en donde la amenaza (real o ficticia) construyó marcas en su estado anímico, no desaparece el momento de cruzar la frontera; este puede continuar a nivel laboral, en un espacio caracterizado históricamente por la violencia construida en torno a los vínculos domésticos, lo que sugiere que este factor moviliza también sensaciones de autonomía,

tranquilidad, de protección, entre otros por parte de la trabajadora del hogar. Este aspecto, me atrevo a decir, podría estar revelando un aspecto interesante de la reproducción que, a más de ser un espacio de relaciones asimétricas conjuga la sensación de ver al trabajo doméstico como un espacio de “refugio”, de “protección” para estas mujeres extranjeras.

La segunda conclusión, que se articula con la primera y que permite entender dónde radica la discriminación y la desigualdad laboral que las refugiadas colombianas de este estudio atraviesan, es en la parte estructural económica.

El hecho de contar con un *status* legal, no es un condicionante para que sus derechos laborales sean contemplados; la circunstancia de su extranjería, la excluye y la autoexcluye de la posibilidad de reclamar tanto a quién es su empleadora, como a nivel institucional. La falta de conocimiento de los canales a seguir, por parte de la trabajadora refugiada para llevar a cabo los trámites necesarios en caso de que sus derechos laborales sean vulnerados; sumado a la indiferencia histórica, local y global, que a nivel jurídico se ha sostenido en la regulación de este empleo, ha dado lugar a la vulneración y precariedad de las trabajadoras del hogar, tanto nativas como inmigrantes. No obstante del compromiso del gobierno de dar un giro a esta situación por medio de la campaña del trabajo doméstico digno, al aplicar lo que reza la Constitución del 2008, aún es muy pronto para franquear la discriminación salarial que sufre este grupo de refugiadas, la no afiliación, la falta de vacaciones pagadas, las horas extras ordinarias y extraordinarias laboradas y no costeadas.

Lo que esto demuestra es cómo en el Ecuador, en este campo de juego o fuerzas que es trabajo doméstico, se reproducen situaciones similares de inequidad de género que viven miles de migrantes ecuatorianas y de otras naciones, en los países receptores en donde laboran como trabajadoras del hogar.

Una tercera conclusión es la importancia que tuvieron para estas mujeres la información, las redes, las relaciones previas y los encuentros fortuitos en contrarrestar la vulnerabilidad, xenofobia, intolerancia y discriminación que la ausencia de las mismas fundamenta en el país receptor, específicamente a la hora de conseguir empleo.

Estas relaciones humanas simbolizan un pilar que inhibe, en cierto grado, el sentimiento de vulnerabilidad que la refugiada pueda sentir. Además, el contar con estos elementos de apoyo sustenta la posición de la refugiada ante su futura empleadora; es decir, la posibilidad de ser referida por otra persona sobre sus capacidades laborales, sobre sus cualidades, se vuelve fundamental para entrar en una dinámica en donde el

grado de sospecha disminuye por parte de quién la contrata y puede surgir una dimensión de confianza. De todas maneras, este último componente se torna en un baluarte de control, de supervisión en la interacción que se desarrolla entre empleadora y trabajadora; en donde el “miedo” se articula con el mismo y deriva en una sensación de amenaza, que vigila el accionar de la trabajadora del hogar.

La confianza que se deposita se transforma en un mecanismo de poder que actúa sobre la trabajadora, en donde su cuerpo de respuestas emocionales tiene que responder tanto a quién la emplea como a quién la recomienda. En cambio, quién carece de estas bases, si bien no participa de esta vigilancia dual, no deja de terciar sus acciones en función de obtener ese “beneficio” controlador. Algo que es ambiguo, contradictorio y particular de este espacio.

Conectado con este tercer punto, se encuentra el cuarto hallazgo que los testimonios recogidos mostraron; la flexibilidad laboral que desarrollaron las refugiadas, coadyuvaron en gran medida a que su sentimiento de fragilidad no fuera una constante en sus vidas. En ese sentido, las narraciones vislumbraron cómo el recurso de ajustarse al nuevo entorno laboral, permitió que la falta de experiencia en el empleo doméstico no fuera una frontera más que obstaculizase su estado. El anhelo, en general, de sentirse activas económicamente, de franquear retos diferentes laboralmente, de empoderamiento, de tener la capacidad de reconfigurar sus vidas de una manera diversa a la que había sido; tradujo los inconvenientes en oportunidades, en la mayoría de estos casos.

La habilidad de descubrir las ventajas que un empleo puede brindar, dejando de un lado la categoría que este tenga en el mercado laboral, arrima el hombro para que se fortalezca la posición anímica que la condición de refugiada representa; ya sea para sí misma o para quién la contrata. Sin duda, más allá de lo que históricamente haya significado o signifique el laborar en este nicho, esta opción no deja de ser un espacio en el cual sentimientos de satisfacción o de empoderamiento puedan surgir. Los detalles que tanto este grupo de mujeres refugiadas brindan como las que dieron las empleadoras, ratifican que es la actitud de un lado y de otro, lo que imprime la diferencia; la capacidad de vencer temores o no, los cuales pueden reprimir la movilización de un agente o posee la capacidad de habilitar estados anímicos positivos: de empoderamiento, autonomía, tranquilidad. Sin duda, esto aclara cómo son las ideologías dominantes las que construyen y naturalizan los estereotipos siendo estas las que quitan su valor o la invisibilizan de acuerdo a sus intereses.

Un quinto hallazgo es que predomina una relación maternalista más que personalista entre empleadoras y refugiadas colombianas. En ese punto, vale recordar lo que Hondagneu-Sotelo (2001) manifiesta y que fue señalado en el capítulo I: el maternalismo es una posición unilateral de la empleadora como benefactora que recibe una gratitud personal, de reconocimiento y de validación de la trabajadora; no así el personalismo es una relación bilateral que involucra a dos individuos que se reconocen, ya sea por sus roles u oficios; y, sobretodo, porque se encasillan en una única clase de relación. Así, este hallazgo es importante resaltarlo por dos motivos: primero, porque permite entender y comprender, de qué manera, este comportamiento puede ser un obstáculo indirecto a la hora de cambiar las estructuras sobre las cuales se asienta el trabajo doméstico remunerado; y segundo, esta conclusión ratifica la necesidad de tomar en cuenta este tipo de factores de índole cultural, de concepción o de valores a la hora de realizar análisis de política pública.

Ahora bien, este maternalismo tampoco es lineal ni estático, es decir, no deja de estar influenciado por variables como el nivel de instrucción, de la edad, de la cultura, de la situación económica, de la experticia adquirida a lo largo de su vivencia personal y laboral, de situaciones coyunturales particulares que en determinado momento atraviesa la empleadora y esta hace eco en la trabajadora, entre otras. Esa heterogeneidad de aspectos da como resultado que ciertos mecanismos o dispositivos de control que la práctica maternalista ha utilizado históricamente, se continúen ejerciendo o hayan dejado de ser usada.

Lo que sí resalta de este quehacer, de una manera más homogénea, es una ausencia de horizontalidad y de reciprocidad entre las partes; las estrategias que maniobra la empleadora, siempre están en función de asegurar su posición, de no perder esa jerarquía que detenta en este campo laboral en el cual, determinada posesión de capitales, le sostiene independientemente de las tácticas que extienda quién labora para ella. Con esto en mente puedo decir que tanto la interacción de cercanía que se desarrolla con la empleada, la que en algunos casos desborda en una situación de amistad asimétrica; como las formas de ayuda que se brinda, ya sea en especies, verbal o económicamente, dificulta e imposibilita que la trabajadora del hogar pueda apelar a que sus derechos laborales sean aplicados de la manera que dictamina la ley, sobre todo en lo referente al salario y al horario. Estos hechos simbolizan que la polarización de género se acrecienta entre las propias mujeres y que la informalidad que se desea erradicar, de este nicho laboral, no pueda desaparecer del todo; del que el abuso laboral

y violencia se prolonguen en el tiempo. Una pregunta que traspasa esta conclusión, la misma que solo estudios posteriores podrán deshilar es si ¿el tener un contrato escrito promoverá a que estas particularidades, que encierra este espacio, se borren por completo?

Para afinar esta conclusión, quiero agregar que la relación maternalista que estas empleadoras ecuatorianas ejercitan, no toma en consideración el parentesco ritual que no tienen con sus trabajadoras del hogar, para su agenciar con ellas. Es decir, este sistema impuesto desde una visión patriarcal y de biopolítica no juega como estigmatizador en el sentido que lo hacen, en algunos países asiáticos, en donde esta ausencia denigra a la individuo migrante (documentada o no) que se encuentra laborando en este mismo ambiente. Tal como lo analiza Ong (2009) en el trabajo que reseña.

Para terminar, quiero enlazar la conclusión anterior con el tema de la violencia de género, económica o política que han vivido estas mujeres refugiadas en su país de origen. Esta situación de violencia promueve el fijarse en un empleo que si bien puede encarnar un espacio de “refugio”, no está libre de ser violento estructuralmente. Más, este, les permite contar con un sustento económico en donde el “miedo” no está impedido de surgir, ya sea por sensaciones de amenazas (reales o ficticias), pero también consigue provocar vínculos domésticos de tranquilidad, superación y de autonomía.

Tomando en consideración, que el anhelo de que la sombra de la violencia no se materialice en el país de recepción, se puede entender y comprender que la discriminación estructural que por su condición de extranjera pueda transitar, se la desvirtúe y se la deje de un lado equivocadamente. Este accionar es una reacción espontánea, producto del estado de violencia sufrido ya sea por un corto o largo período de tiempo. Las huellas que acarrea cualquier modalidad de violencia, en quién es migrante forzada, no desaparecen al pisar otra nación; sus consecuencias se incrustan a la hora de reconfigurar sus nuevas realidades.

Por ello, al profundizar en esta perspectiva en donde la búsqueda de la dimensión humana del respeto, de la confianza en el lugar donde se empleen; debe ir de la mano con el análisis de la categoría del miedo como estado anímico constante (que la condición de la refugiada alberga), solo así no se perderá de vista e invalidar aspectos más orgánicos sobre los que se asienta el mercado laboral global del trabajo doméstico remunerado.

## Anexo 1. Regulaciones de jornada, descansos y vacaciones por países

País	Jornada	Descansos	Vacaciones
<b>Argentina</b>	No se hace mención del punto <sup>a</sup>	Reposo diario nocturno de 9 hrs. Descanso diario de 3 horas Descanso semanal de 24 hrs.	10, 15 ó 20 días de vacaciones anuales, según tiempo de servicio.
<b>Bolivia</b>	10 hrs. diarias (con retiro). 8 hrs. diarias (sin retiro).	Descanso semanal de 1 día. Descanso feriado de 2 hrs. por día.	1, 2, 3 semanas, ó 1 mes de vacaciones anuales según tiempo de servicio.
<b>Brasil</b>	8 hrs. diarias 44 hrs. semanales	Descanso semanal de 1 día	20 días de vacaciones anuales más 1/3 dispuesto por la Constitución.
<b>Chile</b>	12 hrs. diarias (con retiro)	Descanso semanal de 1 día. Descanso diario de 12 hrs. (sin retiro) Descanso diario de 1 hora imputable a la jornada	15 días hábiles más 1 día adicional cada 3 años, después de 10 años de trabajo para uno o más empleadores.
<b>Colombia</b>	10 hrs. diarias (por sentencia de la Corte Constitucional).	No se hace mención del punto <sup>a</sup>	No se hace mención del punto <sup>a</sup>
<b>Costa Rica</b>	12 hrs. diarias	Descanso diario de ½ jornada Descanso feriado de ½ jornada (dos veces al mes el día de descanso debe ser un Domingo).	15 días de vacaciones anuales y/o fracción correspondiente.
<b>Ecuador</b>	No se hace mención del Puntoa	Descanso quincenal de 1 día cada 2 semanas.	15 días de vacaciones anuales.
<b>El Salvador</b>	No está sujeta a horario	Descanso diario de 12 hrs. Descanso semanal de 1 día (acumulable hasta 3 días)	No se hace mención del punto <sup>a</sup>
<b>Guatemala</b>	No está sujeta a horario	Descanso diario de 10 hrs. Domingo y feriados de 6 hrs.	No se hace mención del punto <sup>a</sup>
<b>Honduras</b>	No se hace mención del punto <sup>a</sup>	Descanso diario de 10 hrs. Descanso semanal de 1 día (cada 6) Feriados de 6 hrs.	Se menciona el derecho en el capítulo especial de la ley, pero no lo desarrolla (El régimen general establece 10, 12, 15 o 20 días de vacaciones anuales según el tiempo de servicio).
<b>México</b>	No se hace mención del punto <sup>a</sup>	Sólo alude la ley a un derecho al “descanso durante la noche”	No se hace mención del punto <sup>a</sup>

<b>Nicaragua</b>	No se hace mención del punto <sup>a</sup>	Descanso diario de 12 hrs. Descanso semanal de 1 día (cada 6 horas).	No se hace mención del punto <sup>a</sup>
<b>Panamá</b>	No está sujeto a horario	Descanso diario en horario de 21h00 a 06h00. Descanso semanal de 1 día.	Se menciona el derecho en el capítulo especial de la ley, pero no se desarrolla (El régimen general establece vacaciones de 30 días cada 11 meses).
<b>Paraguay</b>	No se hace mención del punto <sup>a</sup>	Descanso diario de 12 hrs.	12, 18 ó 30 días de vacaciones anuales, según el tiempo de servicio.
<b>Perú</b>	8 hrs. diarias. 48 hrs. semanales	Descanso semanal de 1 día (24 horas).	15 días de vacaciones anuales y/o fracción.
<b>República Dominicana</b>	No está sujeto a horario	Descanso semanal de 36 horas.	2 semanas cada año.
<b>Uruguay</b>	8 hrs. diarias. 48 hrs. semanales	Descanso diario de 9 horas. Descanso semanal de 36 horas.	20 días hábiles, y a partir del quinto año un día adicional, y luego cada cuatro años se agrega otro adicional.
<b>Venezuela</b>	No está sujeto a horario	Descanso diario de 10 horas. Descanso semanal de 1 día.	15 días de vacaciones cada año.

**Fuente:** María Gabriela Loyo y Mario D. Velásquez.

a Cuando no se hace mención del punto, no quiere decir que necesariamente el régimen ordinario pasa a suplir el vacío. Puede operar simplemente la falta de regulación, dando espacio a los usos y costumbres que no siempre benefician al trabajador.

## Anexo 2. Componentes de la remuneración del trabajador doméstico en América Latina

<b>País</b>	<b>Componente monetario</b>	<b>Componente en especie</b>
<b>Argentina</b>	De común acuerdo entre las partes, sujeta a un sueldo mínimo que se establece, en cada caso, para 5 categorías de trabajadores.	Pagos en especie en materia de habitación y alimentos.
<b>Bolivia</b>	<sup>a</sup>	
<b>Brasil</b>	De común acuerdo entre las partes, sujeta al salario mínimo común a todos los trabajadores.	
<b>Chile</b>	De común acuerdo entre las partes, sujeta a un mínimo equivalente a un 75% del Ingreso Mínimo Mensual.	Pagos en especie en materia de habitación y alimentos.
<b>Colombia</b>	<sup>a</sup>	
<b>Costa Rica</b>	De común acuerdo entre las partes, sujeta al salario mínimo común a todos los trabajadores.	Pagos en especie en materia de habitación y alimentos.
<b>Ecuador</b>	<sup>a</sup>	
<b>El Salvador</b>	<sup>a</sup>	
<b>Guatemala</b>	<sup>a</sup>	

<b>Honduras</b>	a	
<b>México</b>	Se establece por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, y de un modo similar al anterior se toman en consideración las condiciones de las localidades donde se apliquen.	Pagos en especie en materia de habitación y alimentos.
<b>Nicaragua</b>	a	
<b>Panamá</b>	a	
<b>Paraguay</b>	De común acuerdo entre las partes, sujeta a un mínimo equivalente a un 40% del salario mínimo para tareas no especificadas de la zona del país donde preste servicios.	Pagos en especie en materia de habitación y alimentos.
<b>Perú</b>	a	
<b>República Dominicana</b>	a	
<b>Uruguay</b>	De común acuerdo entre las partes, sujeta al salario mínimo fijado para el servicio doméstico.	
<b>Venezuela</b>	a	

**Fuente:** María Gabriela Loyo y Mario D. Velásquez.

a Cuando no se hace mención del punto, el régimen ordinario (salario mínimo general puede pasar a suplir el vacío).

## BIBLIOGRAFÍA

- Arriagada, Irma (2006). “Desigualdades, exclusiones y discriminaciones de género en el mercado laboral de América Latina”. En *La persistencia de la desigualdad: género, trabajo y pobreza en América Latina*, editado por Gioconda Herrera, 21-48. Quito: FLACSO, CONAMU y Secretaría Técnica del Frente Social.
- Baanante Gismero, Almudena (s/f). “El trabajo doméstico (análisis económico desde una perspectiva de género)”. Ver <http://cdd.emakumeak.org/ficheros/0000/0244/publicacion3premio.pdf>. (Visitado el 09 de febrero del 2011).
- Barabas, Alicia (2008). “Los migrantes indígenas de Oaxaca en Estados Unidos”: fronteras asociaciones y comunidades”. En *Migración, fronteras e identidades étnicas*, coord. Laura Velasco Ortiz, 171-196. México: Miguel Ángeles Porrúas editores.
- Benería, Lourdes (2003). “Markets, Globalization and Gender”. En *Gender, Development, and Globalization: Economics as if all people mattered*, 63-90. New York and London: Routledge.
- Bourdieu, Pierre y Loïc Wacquant (2005). “El propósito de la sociología reflexiva”. En *Una Invitación a la Sociología Reflexiva*, 105-300. Argentina: Siglo XXI Editores.
- Buccafusca, Sandra y Myriam Laura Serulnicoff (s/f). “Servicio Doméstico en la Argentina. Condición laboral y feminización migratoria”. En *70 Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*. Asociación Argentina de Especialista en estudios del trabajo, <http://www.aset.org.ar/congresos/7/18006.pdf> (Visitado el 28 de noviembre del 2010).
- Camacho, Gloria (2005). *Mujeres al Borde: Refugiadas colombianas en el Ecuador*. Quito: UNIFEM.
- Canevaro, Santiago (2009). “Empleadas domésticas y empleadoras en la configuración del trabajo doméstico en la Ciudad de Buenos Aires: entre la administración del tiempo, la organización del espacio y la gestión de las `maneras de hacer””. En *Revista de Antropología Social*, vol. 1, 63-86. Buenos Aires: CONICET, UBA, IDES. <http://ojs.c3sl.ufpr.br/ojs2/index.php/campos/article/viewArticle/18579> (Visitado el 14 de junio del 2011).
- Castels, Stephen y Mark J. Miller (2004). *La Era de la Migración: movimientos internacionales de población en el mundo moderno*, 67-118. México: Universidad Autónoma de Zacatecas, Fundación COLOSIO, Instituto Nacional de Migración, Cámara de Diputados.
- Cea D’Ancona, María Ángeles (2005). “La exteriorización de la xenofobia”. En *Centro de Investigaciones Sociológicas*, No. 112 (Oct. – Dic. 2005), 197-230. <http://www.jstor.org/stable/40184716>. (Visitado el 09 de diciembre del 2010).
- Celiberti, Lilián y Serrana Mesa (2009). *Las relaciones de género en el trabajo productivo y reproductivo*. Montevideo: Edición IPS América Latina.

- [http://ipsnoticias.net/focus/mujer/IPS\\_Gender.pdf](http://ipsnoticias.net/focus/mujer/IPS_Gender.pdf). (Visitado el 25 de julio del 2011).
- CEPAL (2010). “Tiempo total de trabajo (remunerado y no remunerado). Recopilación experiencias encuestas. Uso del tiempo en los países. En *División de Asuntos de Género*. <http://www.eclac.org/oig/noticias/paginas/3/38403/TiempoTotalTrabajo.pdf>. (Visitado el 10 de febrero del 2011).
- CEPAL *et al.* (2001). “Migrantes y Racismo en América Latina: dimensiones ocultas de realidades complejas”. En *Reunión de Expertas sobre Racismo y Género*, Santiago 04 y 05 de junio del 2001. <http://www.eclac.org/mujer/publicaciones/sinsigla/xml/8/6828/migrantes.PDF>. (Visitado el 14 de julio del 2011).
- CODHES, (2011). “El refugio en Ecuador: el dilema de los derechos frente a la seguridad”. En *Boletín de la Oficina en Ecuador de la Consultoría para los Derechos Humanos y el Desplazamiento*. No.1, septiembre 2011.
- El Comercio (2011). “Las mujeres del país ganan USD129,<sup>35</sup> menos que los hombres”. Marzo 05. Cuaderno 1.
- El Jack, Amani (2003). “Género y Conflictos Armados: informe general”. En *Bridge Development Gender*. <http://www.cholonautas.edu.pe/modulo/upload/Amani.pdf>. (Visitado el 11 de julio del 2011).
- El Universo (2010). “Empleadas domésticas desconocen sobre las inspecciones anunciadas”. Mayo 23. <http://www.eluniverso.com/2010/05/23/1/1356/empleadas-domesticas-desconocen-sobre-inspecciones-anunciadas.html>. (Visitado el 09 de marzo del 2011).
- Foucault, Michel (1999). *Estrategias del poder*. Barcelona: Ediciones Paidós.
- (1992). *Microfísica del poder*. Madrid: Las Ediciones de la Piqueta.
- García, Mary (1993). “¿Qué se compra y qué se vende en el servicio doméstico?”. En *Muchacha, cachita, criada, empleada, empregadinha, sirvienta y... más nada*, ed. Elsa M. Chaney y Mary García Castro, 100-116. Venezuela: Editorial Nueva Sociedad.
- Genta, Natalia (2009). “Lo personal es global: antiguas dinámicas para un mundo globalizado”. En *Boletín Andinamigrante*, 2-7. Enero No. 2. Ecuador: FLACSO.
- Goffman, Erving (2003). *Estigma: la identidad deteriorada*. Buenos Aires: Amorrortu editores.
- (2001). *La presentación de la persona en la vida cotidiana*. Buenos Aires: Amorrortu editores.
- (1970). “Sobre el trabajo de la cara”. En *Ritual de la interacción*, 13-47. Buenos Aires: Editorial Tiempo Contemporáneo.

- Gogna, Mónica (1993). "Empleadas domésticas en Buenos Aires". En *Muchacha, cachita, criada, empleada, empregadinha, sirvienta y... más nada*, ed. Elsa M. Chaney y Mary García Castro, 81-97. Venezuela: Editorial Nueva Sociedad.
- Harvey, David (2003). "La globalización contemporánea". En *Espacios de esperanza*, 71-92. Madrid: AKAL Ediciones.
- Harzig, Christiane (2006). *Domestics of the World (Unite?): Labor Migration Systems and Personal Trajectories of Household Workers in Historical and Global Perspective*. *Journal of American Ethnic History*, 25(2/3), 48-73. Retrieved from Academic Search Premier database.
- Herrera, Gioconda (2007). "Mujeres ecuatorianas en el trabajo doméstico en España. Prácticas y Representaciones de Exclusión en Inclusión". En *Ciudadanía y exclusión: Ecuador y España frente al espejo*, 279-303. Madrid: Los libros de la Cataratá: GIEDEM.
- Higman, B.W. (1993). "El servicio doméstico en Jamaica desde 1750". En *Muchacha, cachita, criada, empleada, empregadinha, sirvienta y... más nada*, ed. Elsa M. Chaney y Mary García Castro, 41-66. Venezuela: Editorial Nueva Sociedad.
- Hondagneu-Sotelo, Pierrette (2001). *Domestica: Immigrant workers cleaning and caring in the shadows of affluence*. California: University of California Press.
- Hoy (2009). "Empleadas domésticas, contratadas por horas". Agosto 11. <http://www.hoy.com.ec/noticias-ecuador/empleadas-domesticas-contratadas-por-horas-362465.html>. (Visitado el 19 de febrero del 2011).
- INEGI (s/f). *Trabajo doméstico y extradoméstico en México*. México: UNAM."
- Jaramillo, Ana María (2008). "Desplazamiento intrarregional: entre el destierro y la inserción precaria". En *Poniendo tierra de por medio. Migración forzada de colombianos en Colombia, Ecuador y Canadá*, 130-164. Ed. Pilar Riaño-Alcalá y Martha Villa. Medellín: corporación Región.
- (2008). "Contextos explicativos del desplazamiento interno y del refugio de colombianos en Ecuador y Canadá". En *Poniendo tierra de por medio. Migración forzada de colombianos en Colombia, Ecuador y Canadá*, 37-124. Ed. Pilar Riaño-Alcalá y Martha Villa. Medellín: corporación Región.
- Kaur, Amarjit (2007). "International Labour Migration in Southeast Asia: Governance of Migration and Women Domestic Workers". En *Intersections: Gender, History and Culture in the Asian Context*, (May. 15<sup>th</sup>). <http://intersections.anu.edu.au/issue15/kaur.htm>, (Visitada el 28 de noviembre del 2010).
- Kuznesof, Elizabeth (1993). "Historia del servicio doméstico en la América hispana (1492-1980)". En *Muchacha, cachita, criada, empleada, empregadinha, sirvienta y... más nada*, Ed. Elsa M. Chaney y Mary García Castro, 25-40. Venezuela: Editorial Nueva Sociedad.

- Lagomarsino, Francesca (2007). "Mujeres latinoamericanas y mercado del trabajo: el ejemplo de las ecuatorianas en Génova". En *Nuevas migraciones latinoamericanas a Europa: Balances y desafíos*, 481-506. Ed. Isabel Yépez del Castillo y Gioconda Herrera. Ecuador: FLACSO, OBREAL, GRIAL y Universidad de Barcelona.
- (2006). *Esodi ed approdi di genere: Famiglie transnazionali e nuove migrazioni dall'Ecuador*. Italia: Fondazione Ismu: Iniziative e studi sulla multietnicità.
- Lauderdale, Sandra (1993). "Sirvientas y amos en Río de Janeiro en la década de 1870: percepciones de la casa y la calle". En *Muchacha, cachita, criada, empleada, empregadinha, sirvienta y... más nada*, ed. Elsa M. Chaney y Mary García Castro, 67-78. Venezuela: Editorial Nueva Sociedad.
- León, Magdalena (2009). Invisibilidad y discriminación del Trabajo Doméstico Remunerado en América Latina. En *Regímenes Jurídicos sobre Trabajo Doméstico remunerado en Ecuador, Colombia, Perú y Venezuela*, 5-22. Montevideo: Cotidiano Mujer Articulación Feminista Marcosur (AFM).
- Lipszyc, Cecilia (2004). "Feminización de las migraciones: Sueños y realidades de las mujeres migrantes en cuatro países de América Latina". En *Caminar sin miedos*, Abril 13-15, en Montevideo, Uruguay, <http://www.diba.es/urbal12/PDFS/CECILIA%20LIPSZYC.pdf>. (Visitada el 24 de noviembre del 2010).
- Loyo, María Gabriela y Mario D. Velásquez (2009). "Aspectos jurídicos y económicos del trabajo doméstico remunerado en América Latina". En *Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente*, ed. María Elena Valenzuela y Claudia Mora, 21-70. Chile: OIT.
- Massey, Douglas (1991). *Los ausentes. El proceso social de la migración internacional en el occidente de México*, 170-201. México: CONACUALTA, Alianza Editorial.
- Neffa, Julio C. (s/f). *El trabajo humano: contribuciones al estudio de un valor que permanece*. <http://www.ceil-piette.gov.ar/docpub/libros/resenas/trabhum.html>. (Visitado el 13 de febrero del 2011).
- OIT (2011). "Texto de la Recomendación sobre el Trabajo Decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos". En *Actas Provisionales. Conferencia Internacional del Trabajo 100ª. Reunión, Ginebra junio de 2011*. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_157833.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_157833.pdf). (Visitado el 27 de junio del 2011).
- OIT (2011a). *Informe de Investigación sobre trabajo infantil doméstico en el Distrito Metropolitano de Quito*. Defensa de los Niños Internacional, Sección Ecuador. No publicado.
- OIT (2010b). "Informe IV (2) Trabajo decente para los trabajadores domésticos". En *Conferencia Internacional del Trabajo, 99ª reunión, 2010*. Junio. Ginebra.

[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_124841.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_124841.pdf). (Visitado el 09 de marzo del 2011).

- OIT (2010c). *Panorama Laboral 2010: América Latina y El Caribe*. Lima: Oficina Regional OIT para América Latina y El Caribe.
- OIT (2009d). “Introducción: El Trabajo doméstico como actividad económica y laboral”. En *Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente*, ed. María Elena Valenzuela y Claudia Mora, 11-21. Chile: OIT.
- Ong, Aihwa (2009). “A Bio-Cartography: Maids, Neo-Slavery, and NGOs”. En *Migrations and Mobilities: Citizenship, Borders, and Gender*, 157-184, ed. Seyla Benhabib y Judith Resnik. Nueva York: New York University Press.
- Ortega, Carlos (2010). *Refugiados Colombianos en entornos urbanos, entre retos y oportunidades. El caso de Quito y Guayaquil*. Ecuador: FLACSO, ACNUR.
- Ortega y Riaño (2007). “Introducción”. En *Migración Forzada de Colombianos: Ecuador*, 63-91, coord. Freddy Rivera, Hernando Ortega, Paulina Larreátegui y Pilar Riaño-Alcalá. Medellín: Corporación Región.
- Pachano (2011). “Inquietudes nacionales”. *El Comercio*, Febrero 26, Sección Opinión.
- Peredo Beltrán, Elizabeth (2003). “Mujeres, trabajo doméstico y relaciones de géneros: Reflexiones a propósito de la lucha de las trabajadoras bolivianas”. En *Mujeres y trabajo: cambios impostergables*, Comp. Magdalena León, 97-114. Brasil: Remte, Marcha Mundial de las Mujeres, CLACSO, Agencia Latinoamericana de Información.
- Picchio, Antonella, (1984). “El trabajo de reproducción, tema central en el análisis del mercado de trabajo”. En *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*, compiladoras Cristina Borderías, Cristina Carrasco y Carmen Alemany, 453-490. Madrid: Fuhem-Icaria.
- Pizani, Moni (2008). “Feminización de la Migración”. En Boletín sobre Políticas Migratorias y Derechos Humanos *Entre Tierras*. Noviembre. Ecuador: Centro de Documentación en Derechos Humanos “Segundo Montes”.
- Randriamaro, Zo (2006). “Género y Comercio: Informe General”. En *Serie Canasta Básica*. Reino Unido: Bridge Development Gender.
- Riaño, Pilar (2008). “Trayectos y escenarios del miedo y las memorias de las personas refugiadas y desplazadas internas”. En *Poniendo tierra de por medio. Migración forzada de colombianos en Colombia, Ecuador y Canadá*, 383-465. Ed. Pilar Riaño-Alcalá y Martha Villa. Medellín: corporación Región.
- Riaño, Pilar y Martha Villa (2008). “El Refugio en Ecuador. Las fronteras del no reconocimiento: los colombianos en situación de refugio en Ecuador” ”. En *Poniendo tierra de por medio. Migración forzada de colombianos en Colombia, Ecuador y Canadá*, 222-277. Ed. Pilar Riaño-Alcalá y Martha Villa. Medellín: corporación Región.

- Rodgers, Janine (2009). "Cambios en el servicio doméstico en América Latina". En *Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente*, ed. María Elena Valenzuela y Claudia Mora, 71-114. Chile: OIT.
- Rodríguez, Paola (2008). "Seguridad Humana, Migraciones y Género". En Boletín sobre Políticas Migratorias y Derechos Humanos *Entre Tierras*. Noviembre. Ecuador: Centro de Documentación en Derechos Humanos "Segundo Montes".
- Salazar Parreñas, Rhacel (2001). *Servants of Globalization: Women, Migration and Domestic Work*. California: Stanford University Press.
- Salgado, Judith (2003). "Discriminación, racismo y xenofobia". En *Revista Aportes Andinos. Globalización, migración y derechos humanos*, No. 7. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar y Programa Andino de Derechos Humanos.
- Sassen, Saskia (2007). "La conformación de los movimientos migratorios internacionales". En *Una sociología de la globalización*, 165-204. Buenos Aires: Kats Editores.
- (2003). "Notas sobre la incorporación de mujeres del Tercer Mundo a la mano de obra asalariada a través de la inmigración y la producción *offshore*". En *Los espectros de la globalización*, 139-158. México: Fondo de Cultura Económica.
- Sassen, Saskia *et al.* (s/f). [http://www.arteleku.net/zehar/wp-content/uploads/2008/01/saskia\\_sassen\\_esp\\_bindd.pdf](http://www.arteleku.net/zehar/wp-content/uploads/2008/01/saskia_sassen_esp_bindd.pdf), (Visitada el 05 de diciembre del 2010).
- Scott, Joan (1999). "El género: una categoría útil para el análisis histórico". En *Un nuevo saber: los estudios de mujeres. Sexualidad, género y roles sexuales*. Compiladoras Marysa Navarro y Catherine R. Stimpson, 37-75. México: Fondo de Cultura Económica.
- (1997). "Feminismo e historia". *Anuario de Hojas de Warmi*, Número 8. Barcelona: Universitat de Barcelona.
- SJRE (2006). *Paradigmas del Refugio Colombiano en Quito*. Ecuador: Servicio Jesuita a Refugiados Ecuador.
- Smith, Margo (1993). "¿Dónde está María? Vida de peruanas que fueron empleadas domésticas". En *Muchacha, cachita, criada, empleada, empregadinha, sirvienta y... más nada*, ed. Elsa M. Chaney y Mary García Castro, 117-130. Venezuela: Editorial Nueva Sociedad.
- Soto, Lilian (2004). "La situación de las trabajadoras domésticas en Paraguay y el trabajo infantil doméstico remunerado". En *Políticas de empleo para superar la pobreza*, 219-267. Ed. María Elena Valenzuela. Chile: Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe.
- Stefoni, Carolina (2011). "La ley migratoria en Chile. La ambivalencia en la comprensión del migrante". En *La construcción del sujeto migrante en América Latina*, 79-109. Comp. Bela Feldman-Bianco *et al.* Quito: FLACSO.

- Valenzuela, María Elena y María Bastidas (2006). “Introducción”. En *Género, pobreza, empleo y economía informal en Ecuador*, editado por María Elena Valenzuela y María Bastidas, 13-82. Ecuador: OIT, GRPE.
- Van Teijlingen, Karolien (2011). *The Laws and Practice of the Refugees' Right to Work in Ecuador*. Quito: Asylum Access.
- Vásconez, Alison (2006). “Género, Pobreza y Trabajo Doméstico en Ecuador: diagnóstico y propuestas”. En *Género, pobreza, empleo y economía informal en Ecuador*, editado por María Elena Valenzuela y María Bastidas, 173-210. Ecuador: OIT, GRPE.
- Vásquez, Salomé (2010). *Combate jurídico entre las dos Repúblicas, ante los tribunales eclesiásticos del Virreinato Peruano, en la colonia “Tardía”*: Desconstrucción de las relaciones de poder entre un amo y su sirvienta. Tesis de M.A., Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Ecuador.
- Vega, Cristina (2009). *Culturas del cuidado en transición. Espacios, sujetos e imaginarios en una sociedad de migración*. Barcelona: Editorial UOC.
- Villa, Martha (2011). “Desplazados y refugiados: entre ser, merecer y ocultar su situación”. En *La construcción social del sujeto migrante en América Latina: prácticas, representaciones y categorías*, 339-366. Comp. Bela Feldman *et al.* Quito: FLACSO.
- Wells, Kelly (2004). *Mujeres sin Refugio: Mujeres colombianas refugiadas en el Ecuador*, Ed. Patricio Benalcázar. Ecuador: INREDH.
- Yanagisako, Sylvia y Jane Fishburne Collier (1987). “Toward a Unified Analysis of Gender and Kinship”. En *Gender and Kinship: Essays toward a Unified Analysis*. Ed. Jane Fishburne Collier y Sylvia Junko Yanagisako. United States: Stanford University Press, California.

## ENTREVISTAS

- C01 Carrasco, 25 de febrero del 2011, Ministerio de Relaciones Laborales.
- C02 González, 23 de febrero del 2011, Investigadora proyectos trabajo doméstico remunerado.

### Entrevistas a empleadas domésticas refugiadas colombianas

- C03 Lucía, 18 de marzo del 2011.
- C04 Francisca, 17 de abril, 2011.
- C05 Rosario, 17 de abril, 2011.
- C06 Roberta, 24 de abril, 2011.
- C07 Marcela, 01 de mayo, 2011.

C08 María Inés, 02 mayo, 2011.

**Entrevistas a empleadoras**

C09 Paulina, 30 de marzo del 2011.

C10 Patricia, 16 de abril del 2011.

C11 Rebeca, 19 de abril del 2011.

C12 Eulalia, 03 de mayo del 2011.

C13 Lady Laura, 04 de mayo del 2011.

C14 Athalia, 13 de mayo del 2011.