

UCUENCA

Universidad de Cuenca

Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas

Carrera de Sociología

El cuidado como trabajo: Perfiles laborales de las trabajadoras remuneradas del hogar en la ciudad de Cuenca, Ecuador

Trabajo de titulación previo a la
obtención del título de Socióloga

Autora:

Milena Paola Alvarado Jaramillo

Director:

Pablo José Paño Yáñez

ORCID:  0000-0003-1956-6955

Cuenca, Ecuador

2024-09-12

Resumen

Los estudios tradicionales de la economía han obviado labores fundamentales para la vida que históricamente han sido asumidos por las mujeres, como los cuidados, al considerarlos carentes de valor productivo. Uno de los resultados de la invisibilización e infravaloración de los trabajos de cuidado es la falta de reconocimiento social y económico de las personas que se dedican a cuidar, como las trabajadoras remuneradas del hogar. La presente investigación tiene como objetivo analizar los diferentes perfiles de las trabajadoras remuneradas del hogar en la ciudad de Cuenca, problematizando la naturaleza del trabajo doméstico y sus condiciones laborales. Se apuesta por un enfoque cualitativo, con base en las etnografías críticas de acción participativa. Se utilizan encuestas, entrevistas semiestructuradas, procesos de observación no participante y mapas de relieves de la experiencia para la caracterización de los perfiles de las trabajadoras y la exploración de sus condiciones laborales. Se incluye una fase de acción con talleres participativos orientados a identificar elementos clave para una propuesta de organización local de trabajadoras remuneradas del hogar. Entre los resultados destaca la diversidad y particularidad de las modalidades de empleo en el sector del TRH que se derivan de las negociaciones entre trabajadoras y personas empleadoras, mismas que, a su vez, se ven influenciadas por la complejidad de las relaciones laborales. Los vínculos marcados por los cuidados implican una cercanía que no existe en otros espacios del mercado laboral. La fase propositiva validó hallazgos de la fase previa y desembocó en la formación de un núcleo provincial de organización en torno al TRH.

Palabras clave del autor: trabajo de cuidados, condiciones laborales, relaciones laborales, derechos laborales, organización sindical



El contenido de esta obra corresponde al derecho de expresión de los autores y no compromete el pensamiento institucional de la Universidad de Cuenca ni desata su responsabilidad frente a terceros. Los autores asumen la responsabilidad por la propiedad intelectual y los derechos de autor.

Repositorio Institucional: <https://dspace.ucuenca.edu.ec/>

Abstract

Traditional studies of economics have left out those fundamental tasks for life that have historically been assumed by women, such as caregiving, because they are considered to lack productive value. One of the results of the invisibilization and undervaluation of care work is the lack of social and economic recognition of caregivers, such as paid domestic workers. The present research aims to analyze the different profiles of paid domestic workers in the city of Cuenca, problematizing the nature of domestic work and their working conditions. A qualitative approach is used, based on critical ethnographies of participatory action. Surveys, semi-structured interviews, non-participant observation processes and relief maps are used to characterize the profiles of the workers and to explore their working conditions. An action phase is included with participatory workshops aimed at identifying key elements for a proposal of local organization of paid domestic workers. The results highlight the diversity and particularity of employment modalities in the PDW sector that are derived from negotiations between workers and employers, which in turn are influenced by the complexity of labor relations. The bonds marked by care imply a closeness that does not exist in other areas of the labor market. The proposal phase validated the findings of the previous phase and led to the formation of a provincial nucleus of organization around PDW.

Author Keywords: care work, working conditions, labor relations, labor rights, union organization



The content of this work corresponds to the right of expression of the authors and does not compromise the institutional thinking of the University of Cuenca, nor does it release its responsibility before third parties. The authors assume responsibility for the intellectual property and copyrights.

Institutional Repository: <https://dspace.ucuenca.edu.ec/>

Índice de contenido

1. Introducción.....	9
1.1 Justificación.....	9
1.2 Problemática	10
1.3 Preguntas de investigación.....	11
1.4 Objetivos de investigación	11
2. Capítulo I: Marco teórico y conceptual	12
2.1 Ética del cuidado	12
2.2 Economía del cuidado	14
2.3 Trabajo de cuidados	16
2.4 Trabajo remunerado del hogar	19
2.5 Perspectiva interseccional para el abordaje del empleo doméstico	22
2.6 Contextualización del fenómeno del TRH y sus sujetos en el Ecuador	23
3. Capítulo II: Metodología.....	25
3.1 Tipo de diseño metodológico.....	25
3.2 Operacionalización de variables	26
3.3 Unidad de observación y muestra	28
3.4 Fases de ejecución.....	30
3.4.1 Fase diagnóstica	31
3.4.1.1 Técnicas e instrumentos para la recolección de datos en la fase diagnóstica....	31
3.4.1.1.1 Encuesta.....	31
3.4.1.1.2 Entrevista semiestructurada – Historia de vida laboral	33
3.4.1.1.3 Observación no participante	34
3.4.1.1.4 Relief Maps.....	34
3.4.2 Fase de acción – propositiva	39
3.4.2.1 Técnicas e instrumentos para la recolección de datos en la fase de acción – propositiva	40
3.4.2.1.1 Entrevistas a expertas temáticas	40
3.4.2.1.2 Talleres participativos	40
3.5 Estrategia de análisis de los resultados.....	43
3.6 Garantía de la calidad científica de la investigación.....	44
3.6.1 Triangulación de técnicas de recolección de datos	44
3.7 Consideraciones éticas de la investigación	44
4. Capítulo III: Resultados.....	45

4.1 ¿Cómo se caracterizan los perfiles de las trabajadoras remuneradas del hogar según sus experiencias en el sector en la ciudad de Cuenca?	46
<i>Información general sobre las participantes</i>	46
<i>Instrucción formal</i>	47
<i>Nivel socioeconómico</i>	48
<i>Los cuidados: la doble jornada y el uso del tiempo</i>	49
<i>Situación de empleo</i>	57
<i>Actividades en el sitio de trabajo</i>	60
4.2 ¿Cómo se caracterizan los perfiles de las trabajadoras remuneradas del hogar según sus experiencias en el sector en la ciudad de Cuenca?	64
<i>Contrato laboral y obligaciones de las partes en el TRH</i>	65
<i>Satisfacción en el lugar de trabajo</i>	68
<i>Ambiente laboral: relación y trato con las personas empleadoras y la familia</i>	69
<i>Ambiente laboral: flexibilidad en el TRH</i>	74
<i>Ambiente laboral: remuneración en el TRH</i>	77
<i>Articulación de lo personal con lo laboral: emociones de bienestar/malestar en el sitio de trabajo y otros lugares frecuentados</i>	80
<i>Perspectiva histórica: recorrido para llegar al escenario actual del TRH</i>	90
<i>Las trabajadoras remuneradas del hogar durante la emergencia sanitaria global por COVID-19</i>	93
4.3 ¿Cuáles son los elementos clave para construir una propuesta de organización local desde y para las trabajadoras remuneradas del hogar?	96
<i>Punto de partida: estado actual de la organización sindical en torno al TRH en Ecuador</i>	96
<i>Talleres participativos; convocatoria de trabajadoras remuneradas del hogar a espacios de encuentro sobre experiencias laborales</i>	104
<i>Talleres participativos; primer espacio de encuentro sobre experiencias laborales dirigido a trabajadoras remuneradas del hogar</i>	109
<i>Talleres participativos; segundo espacio de encuentro sobre experiencias laborales dirigido a trabajadoras remuneradas del hogar</i>	111
5. Capítulo IV: Discusiones y conclusiones	116
6. Capítulo V: Logros y proyecciones	119
<i>Escuela Regional de Incidencia Política y Sindical</i>	119
<i>Creación de un nuevo núcleo provincial de UNTHA</i>	120
<i>Participación como UNTHA Núcleo Azuay</i>	121
Referencias	123
Anexos	127

Índice de figuras

*Todas las figuras en las que no se especifique créditos son de autoría de Milena Paola Alvarado Jaramillo.

Figura 1: <i>Ejemplo de Relief Map elaborado en papel</i>	36
Figura 2: <i>Modelo de tabla de lugares y posiciones</i>	37
Figura 3: <i>Visualización del resumen del proyecto diseñado en la página web</i>	38
Figura 4: <i>Visualización de un Relief Map en la página web</i>	39
Figura 5: <i>Convocatorias para el primer y segundo taller participativo dirigido a trabajadoras remuneradas del hogar en la ciudad de Cuenca</i>	41
Figura 6: <i>Tabla sobre lugares y posiciones de Susana</i>	81
Figura 7: <i>Relief Map de Margarita</i>	85
Figura 8: <i>Relief Map de Susana</i>	89
Figura 9: <i>Registro fotográfico Nro. 1 del taller sobre trabajo digno en la Fundación María Amor</i>	105
Figura 10: <i>Registro fotográfico Nro. 2 del taller sobre trabajo digno en la Fundación María Amor</i>	106
Figura 11: <i>Ejercicio sobre trabajo digno en la Fundación María Amor</i>	107
Figura 12: <i>Registro fotográfico Nro. 1 del primer taller participativo</i>	109
Figura 13: <i>Diagrama FODA del grupo de trabajadoras remuneradas del hogar convocadas en el primer taller participativo</i>	111
Figura 14: <i>Registro fotográfico Nro. 1 del segundo taller participativo</i>	112
Figura 15: <i>Estructura del Plan de Acción para trabajadoras remuneradas del hogar elaborado en el segundo taller participativo</i>	113
Figura 16: <i>Plan de Acción para trabajadoras remuneradas del hogar elaborado en el segundo taller participativo</i>	114
Figura 17: <i>Registro fotográfico Nro. 2 del segundo taller participativo</i>	115
Figura 18: <i>Registro fotográfico Nro. 1 del encuentro para la creación del Núcleo UNTHA Azuay</i>	120
Figura 19: <i>Registro fotográfico Nro. 2 del encuentro para la creación del Núcleo UNTHA Azuay</i>	121
Figura 20: <i>Primer Primero de Mayo del Núcleo UNTHA Azuay</i>	122

Índice de tablas

Tabla 1: Operacionalización de variables - Objetivo específico 1	27
Tabla 2: Operacionalización de variables - Objetivo específico 2	28
Tabla 3: Operacionalización de variables - Objetivo específico 3	29
Tabla 4: Categorización de modalidades de empleo en el TRH.....	30
Tabla 5: Variables consideradas para la elaboración de cuestionarios	31
Tabla 6: Información general sobre las trabajadoras remuneradas del hogar encuestadas	46
Tabla 7: Instrucción formal de las trabajadoras remuneradas del hogar encuestadas	47
Tabla 8: Clasificación de hogares de las trabajadoras remuneradas del hogar encuestadas según el cuestionario de Estratificación del Nivel Socioeconómico del INEC	49
Tabla 9: Situación de empleo de las trabajadoras remuneradas del hogar entrevistadas ...	58
Tabla 10: Tipo de contrato y acceso a beneficios de ley de las trabajadoras remuneradas del hogar encuestadas	65
Tabla 11: Obligaciones de las personas empleadoras y las trabajadoras remuneradas del hogar según el Código de Trabajo del Ecuador	66
Tabla 12: Nivel de satisfacción en el sitio de empleo según las trabajadoras remuneradas del hogar encuestadas	69
Tabla 13: Tabla de lugares y posiciones de Margarita: Espacio público	82
Tabla 14: Tabla de lugares y posiciones de Margarita: Casa propia	83
Tabla 15: Tabla de lugares y posiciones de Margarita: Lugar de trabajo #1	84
Tabla 16: Tabla de lugares y posiciones de Margarita: Fundación de apoyo para personas en situación de movilidad	84
Tabla 17: Tabla de lugares y posiciones de Susana: Espacio público	87
Tabla 18: Tabla de lugares y posiciones de Susana: Casa propia	87
Tabla 19: Tabla de lugares y posiciones de Susana: Lugar de trabajo #1	88
Tabla 20: Tabla de lugares y posiciones de Susana: Grupo de padres y madres de familia	88

Dedicatoria

A todas las mujeres que me han cuidado a mí: yo me acuerdo de ustedes.

Agradecimientos

En primer lugar, agradezco a mi tutor, Pablo Paño, por su tiempo y disposición. Antes de convertirse en mi tutor, fue mi profesor, amigo y consejero. Admiro su trabajo y la pasión que le pone a cada cosa que hace.

A Rosa, Lili, Katita, Carmen, Mariana, Dunia, Hilda y Estela; gracias por permitirme escuchar sus historias y contar un pedacito de ellas. A Elsita, Guada, Nacha y Helena, por unirse al grupo, comenzar y sostener este valiosísimo proyecto. A Lenny Quiroz y la Unión Nacional de Trabajadoras Remuneradas del Hogar y Afines, por toda la gestión para lograr el núcleo provincial en Azuay.

A mi familia, Esteban, Paola y Noelia, por cuidarme y acompañarme con inmensa ternura durante mis años de universidad y en el proceso de mi tesis. Son lo más importante de mi vida.

A mis abuelas, Margarita y Libi, por enseñarnos a cuidar.

A mis adoradas amigas, las que siguen a mi lado después de tantos años y las que hice en la universidad. He aprendido mucho de ustedes. Les llevo siempre en mi corazón.

A mi casi-hermana y compañera de lucha feminista, Sofía Herrera, por su apoyo fundamental para la fase propositiva de esta investigación y todo lo que vino después. Además, por la enorme devoción para lograr los sueños que compartimos.

A mis compañeras incondicionales de tesis, Coliflor y Lolagris.

1. Introducción

1.1 Justificación

Como resultado de la concepción del binarismo como categoría fundamental para configurar el orden sexo-género, en nuestras sociedades de influencia occidental, los roles, actitudes, expresiones, apariencias y creencias de los hombres y mujeres deben ser diferenciados, y aún más específico, opuestos. Esta noción de limitación de los campos de acción y de pensamiento de los seres humanos según su condición de género, ha sido, históricamente, respaldada por la ciencia y, a su vez, reforzada por las diversas instituciones y agencias sociales. La mujer, entonces, ha sido asociada a la naturaleza; mientras que el hombre a la cultura (Ortner, 1972). A través de esta caracterización de su esencia, también se delimitan las zonas que deben (o no) ser exploradas en la cotidianidad: lo privado en el caso de las mujeres, y lo público en el caso de los hombres. Con base en lo anterior, las mujeres han sido consideradas sistémicamente las más aptas para las tareas domésticas y de cuidado. Esto no solamente ha significado siglos de cumplimiento de tareas del hogar, básicas para la reproducción de la especie humana, completamente invisibilizadas por la sociedad y el Estado, sino que también ha significado que, incluso cuando tales actividades se vuelven remuneradas, las mujeres acaparan casi la totalidad de las plazas de trabajo (ONU Mujeres, CEPAL y OIT, 2020); como si el cuidado fuese su profesión por excelencia, su destino.

Las trabajadoras remuneradas del hogar, más conocidas como TRH en la legislación nacional e internacional, son el retrato vivo de la feminización de un sector laboral como consecuencia de la vigencia de los roles y estereotipos de género. Entendemos por trabajadoras remuneradas del hogar a las personas que ordenan y limpian un hogar que no es el propio (Castro, 2020). Como toda área laboral, el trabajo remunerado del hogar tiene sus peculiaridades: el adoctrinamiento del género femenino en ramas relacionadas con el ámbito de lo privado se materializa en las cifras de esta actividad en casi todos los países del mundo. En cuanto a América Latina y el Caribe, el informe de ONU Mujeres, CEPAL y OIT sobre las trabajadoras remuneradas del hogar frente a la crisis sanitaria mundial publicado en junio del año 2020 expresa que, en la región, entre 11 y 18 millones de personas se dedican al trabajo doméstico remunerado, de las cuales el 93% son mujeres. En promedio, el trabajo doméstico representa entre el 10,5% y 14,3% del empleo de la población femenina. En el Ecuador, en todas las provincias la relación de mujeres frente a hombres trabajando en el sector es de 9 a 1 (CARE Ecuador, 2018).

Frente a las estadísticas, es imperativo hacer hincapié en que el trabajo remunerado del hogar guarda relación con un rezago de las prácticas coloniales, esclavistas y de hacienda, por desarrollarse en el ámbito privado-íntimo, y por incluir tareas que son erróneamente consideradas carentes de valor productivo; además de la ya mencionada feminización de las tareas en función de los roles y estereotipos de género (Lerussi, 2016). En tal sentido, la investigación relacionada con las mujeres que participan en este gran sector de la economía constituye, teóricamente, una oportunidad para visibilizar las variedades de trabajo doméstico, la diversidad de las trabajadoras del hogar y sus condiciones, y problematizar su naturaleza en el contexto de la ciudad de Cuenca. Además, constituye también una contribución a la detección y cuestionamiento de las violencias presentes en el campo del trabajo remunerado del hogar, en búsqueda de políticas públicas que mejoren la calidad de vida de las trabajadoras.

1.2 Problemática

En adición a las cifras ya expuestas sobre el trabajo remunerado del hogar en la región de América Latina y el Caribe, las organizaciones vigilantes también incluyen estadísticas importantes sobre los perfiles de las mujeres del campo laboral y la discriminación a la que están expuestas. Los datos de los diferentes países de la región señalan que: “un 17,2% de las personas ocupadas como trabajadoras domésticas son migrantes, siendo un 73,4% de ellas mujeres.” (ONU Mujeres, CEPAL y OIT, 2020, p. 5). Además, según cálculos de la CEPAL con datos de la ronda censal 2010 para ocho países, un 63% de las personas que se desempeñaban a la fecha en el empleo doméstico eran afrodescendientes, lo que, junto con cifras acerca de la participación de otras minorías étnicas, confirman la sobrerrepresentación de la población afrodescendiente e indígena en el trabajo doméstico, “reafirmando el carácter clasista y racista de un trabajo no debidamente regulado, controlado ni remunerado (...)” (ONU Mujeres, CEPAL y OIT, 2020; pág. 5). Adicionalmente, se indica que más del 77,5% de las mujeres empleadas en el sector del trabajo doméstico lo hacen en condiciones de informalidad; al representar el entre el 10,5% y 14,3% del empleo de las mujeres, se puede concluir que una parte importante de la población activa trabaja en condiciones precarias y sin acceso a la protección social (ONU Mujeres, CEPAL y OIT, 2020).

De la misma manera, las teorías feministas demuestran con conceptos como la doble jornada y triple jornada, que el trabajo de las mujeres que ocupan una plaza de empleo en el mercado laboral no termina al dejar el lugar de trabajo: las labores domésticas y de crianza esperan por ellas en sus propias casas (Bonaccorsi, 1999). En Ecuador, el estudio de la Fundación CARE (2018) que se concentra en un análisis del trabajo doméstico remunerado en el país,

señala que, en el último censo se determinó que 222.495 personas se dedicaban al TRH. Desde tal fecha, no se cuenta con otro registro de datos tan representativo. Partiendo de estas cifras, Azuay es la cuarta provincia con mayor cantidad de trabajadoras remuneradas del hogar (CARE Ecuador, 2018).

En tanto que el trabajo doméstico se traslada del ámbito privado al público para convertirse en trabajo remunerado, los límites de ambos espacios han sido difuminados por décadas con el objetivo de evadir las regulaciones que tal traslado implica; no sólo en materia de retribuciones económicas, sino en el acatamiento de políticas laborales, como las que norman la relación entre empleada y empleador/a. Según las organizaciones relacionadas con la problemática, en el Ecuador se desconocen las cifras reales de mujeres en el área del trabajo doméstico que no tienen acceso a servicios tan relevantes como la salud pública. Tampoco existe un conocimiento preciso acerca de sus niveles de escolarización. Todo esto se debe a la naturaleza de su ambiente laboral, el cual, a diferencia de otros, no se presta para la supervisión por parte de las entidades competentes, menos aun cuando no existe voluntad política para mejorar las condiciones laborales de las trabajadoras. En suma, la reproducción de estereotipos de género junto con prácticas racistas y clasistas vigentes en la región como rezagos del colonialismo operan sobre el sector del trabajo remunerado del hogar, agravándose la situación de las trabajadoras dada la falta de regulación y acceso a derechos reconocidos por la ley.

1.3 Preguntas de investigación

Pregunta general

¿Cuáles son los perfiles de las trabajadoras remuneradas del hogar en la ciudad de Cuenca en el contexto de sus condiciones laborales y sus implicaciones en el cuidado de la vida?

Preguntas específicas

1. ¿Cómo se caracterizan los perfiles laborales de las trabajadoras remuneradas del hogar en la ciudad de Cuenca desde sus experiencias en el sector?
2. ¿Cuál es el panorama de las condiciones laborales de las trabajadoras remuneradas del hogar en la ciudad de Cuenca?
3. ¿Cuáles son los elementos clave para construir una propuesta de organización local desde y para las trabajadoras?

1.4 Objetivos de investigación

Objetivo general

Analizar los diferentes perfiles de las trabajadoras remuneradas del hogar en la ciudad de Cuenca, problematizando la naturaleza del trabajo doméstico y sus condiciones laborales.

Objetivos específicos

1. Caracterizar los perfiles laborales de las trabajadoras remuneradas del hogar en la ciudad de Cuenca desde sus experiencias en el sector.
2. Identificar las condiciones laborales de las trabajadoras remuneradas del hogar en la ciudad de Cuenca.
3. Identificar, en base a métodos participativos, los elementos clave para construir una propuesta de organización local de las trabajadoras remuneradas del hogar ante las necesidades expresadas.

2. Capítulo I: Marco teórico y conceptual**2.1 Ética del cuidado**

No es posible abordar el trabajo doméstico sin primero hablar de cuidados. Resulta difícil encontrar una definición precisa para el cuidado, pues el campo es tan amplio que podría explicarse desde su función en cualquier relación humana. Al mismo tiempo, si se lo reduce a un conjunto de actividades, sus componentes afectivo y emocional podrían quedar fuera (Pérez Orozco & Gil, 2011). Con base en tales consideraciones, se podría decir que cuidar es “gestionar y mantener cotidianamente la vida y la salud, hacerse cargo del bienestar físico y emocional de los cuerpos, del propio y de los otros” (Pérez Orozco & Gil, 2011, p. 20). El cuidado y la ética del cuidado se fundamentan en el hecho de que “ningún ser humano puede bastarse a sí mismo” (Brugère, 2022, p. 17), somos seres interdependientes y fundamentalmente vulnerables. En tanto, todas las personas necesitan cuidados a lo largo de su vida, con distintas peculiaridades según su ciclo vital.

Ahora bien, en los países en donde la igualdad formal existe, el patriarcado opera bajo modelo “de consentimiento” para reproducirse y perpetuarse. Lo hace a través de los roles y estereotipos de género dictados por el orden del sistema sexo-género. A su vez, dichos roles organizan una cierta división sexual del trabajo, misma que no solo asigna diferentes tareas a hombres o mujeres, sino que también determina si esas actividades confieren o no prestigio

a las personas, generando desigualdades en las recompensas económicas que se obtienen de ellas (Varela, 2018). A propósito de la división sexual del trabajo, en más de 150 años de debate sobre universalidad de la subordinación femenina, la explicación tradicional que se ha formulado para defender la funcionalidad y justicia de esta diferenciación de actividades entre sexos se centra en la capacidad reproductiva de la mujer y cómo tal dimensión maternal ha servido para mantener la especie humana (Lerner, 1990); lo que demuestra, una vez más, el carácter opresivo de la división sexual del trabajo como otra herramienta del patriarcado para la sumisión de las identidades femeninas.

En ese sentido, el impacto histórico que la división sexual del trabajo ha dejado sobre las mujeres al encomendarles las tareas del cuidado se evidencia tanto a nivel emocional y social como económico. De hecho, también se refleja en el tipo de ética que rige sus vidas. En tanto, se podría demostrar la aplicación de distintas éticas según las diferentes esferas y espacios de la sociedad; según Montero (2006), la ética de la justicia basada en la imparcialidad y reciprocidad rige lo público, mientras que la ética relacional del cuidado que se proyecta en lo privado. Esta aplicación diferencial resulta funcional a la reproducción de estereotipos de feminidad y masculinidad, que exigen individualidad e independencia a los hombres, al mismo tiempo que imponen a las mujeres el cuidado de los demás, a menudo sin reconocerlas como individuos autónomos. Bajo esta lógica, Alvarado (2004) afirma que la ética del cuidado se definiría como “la disciplina que se ocupa de las acciones responsables y de las relaciones morales entre las personas, motivadas por una solicitud, y que tienen como fin último lograr el cuidado de sus semejantes o el suyo propio” (Alvarado, 2004, p. 2). Según la misma autora, la ética del cuidado se construye desde la comprensión del mundo como una red de relaciones en la que nos sentimos inmersos, y de donde surge un reconocimiento de la responsabilidad hacia los otros.

En este punto, es importante recalcar que dentro de las corrientes teóricas feministas existe un debate entre las posiciones respecto a la ética del cuidado. En el recorrido conceptual que destaca Brugère (2022) para hablar sobre la temática, menciona el trabajo de las autoras que sostienen una ética del cuidado basada en el feminismo de la diferencia, destacando la disposición y especial sensibilidad que las mujeres tendrían para cuidar dada su naturaleza maternal. A esta postura se oponen las obras de quienes no pretenden la defensa de una moral femenina o feminista, ni menos aún atribuirla a la capacidad de maternar, sino visibilizar prácticas basadas en la preocupación por los otros que han sido subestimadas a lo largo de la historia al ser tradicionalmente ejercidas por las mujeres (Brugère, 2022).

Dentro del marco de la ética del cuidado, el compromiso que emprendemos con los demás se entiende como una acción en forma de ayuda; esto quiere decir que, desde la óptica del cuidado, como seres humanos, tenemos el deber de ayudar a los demás, así que procuramos resolver una necesidad en cuanto la detectamos (Alvarado, 2004). Al contrario de la ética de la justicia, el fin último no es la imparcialidad, sino la consideración de las circunstancias particulares para dirigir la acción. La ética del cuidado se diferencia de otras éticas porque asienta su atención en la responsabilidad por los demás (Varela, 2018). Para sintetizar, según Brugère (2020), la ética del cuidado puede construirse con base en cuatro elementos:

- 1) la atención, como la superación de la indiferencia que marca las sociedades actuales;
- 2) la responsabilidad, desde su extensión política, como el reconocimiento de la necesidad de cuidar y por lo tanto la obligación de llevarlo a cabo;
- 3) la competencia, que supone pensar en las consecuencias y el resultado final de la acción de cuidar;
- 4) y la capacidad de respuesta, que finalmente es esencial, pero suele ser indirecta en la medida en que las relaciones de desigualdad permiten a ciertas personas poner a otras al cuidado de lo que les atañe (Brugère, 2020).

En este sentido, y considerando las diversas orientaciones teóricas, distintos feminismos la proponen como una ética que deberá construirse y regir de forma universal, especialmente en el contexto actual de crisis de los sistemas económicos y políticos por el desastre medioambiental, pues parece ser la única compatible con la vida.

2.2 Economía del cuidado

Durante siglos, la economía convencional redujo a objeto económico al subconjunto de aquello que cumplía tres requisitos: 1) ser susceptible de poder ser apropiado, 2) poder expresarse en términos monetarios y, 3) ser “productible”, entendido como la posibilidad de efectuar sobre el objeto algún tipo de manipulación que justifique su puesta en el mercado. Desde este enfoque, los mercados se consideran independientes del ámbito doméstico; el verdadero “trabajo” está en la esfera pública y hasta tiene su reconocimiento propio al ser considerado como empleo (Rodríguez et al., 2010). Los trabajos de las mujeres, a pesar de considerarse separados del entorno productivo, producen una mercancía fundamental para el sistema económico: la fuerza de trabajo. Y es esta crítica tan importante la que da lugar al planteamiento de la economía del cuidado, desde las economías feministas (Rodríguez, 2015). En un sentido amplio, la economía del cuidado se refiere a:

(...) todas las actividades y prácticas necesarias para la supervivencia cotidiana de las personas en la sociedad en que viven. Incluye el autocuidado, el cuidado directo de otras personas (la actividad interpersonal de cuidado), la provisión de las precondiciones en que se realiza el cuidado (la limpieza de la casa, la compra y preparación de alimentos) y la gestión del cuidado (coordinación de horarios, traslados a centros educativos y a otras instituciones, supervisión del trabajo de cuidadoras remuneradas, entre otros) (Rodríguez, 2015, p. 35).

Según Rodríguez (2015), a través del concepto de economía del cuidado, la economía feminista busca “visibilizar el rol sistémico del trabajo de cuidado en la dinámica económica en el marco de sociedades capitalistas, así como dar cuenta de las implicancias que la manera en que se organiza el cuidado tiene para la vida económica de las mujeres” (Rodríguez, 2015, p. 37). De acuerdo con las autoras de la economía feminista, si no existiera esta labor diaria que facilita que el capital cuente con trabajadores y trabajadoras disponibles cada día para emplearse, el sistema simplemente no sería capaz de mantenerse en funcionamiento. Partiendo de este punto, en lugar de rechazar las tareas domésticas, de crianza y cuidados, la economía del cuidado las reconoce y aprecia intrínsecamente debido a su papel como generadoras de vínculos emocionales, cuidado y bienestar en sí mismas, además de su vínculo directo con la vida (Varela, 2018).

Es así como al análisis de la economía del cuidado se sumaron los estudios sobre el uso del tiempo, con la intención de hacer evidente la dimensión cuantitativa de los trabajos de cuidados en la vida de las mujeres. Siguiendo a Connelly y Kongar (2017), la incógnita feminista respecto al uso del tiempo y a qué actividades deberían ser consideradas como “trabajo” se plantea en la década de 1930, cuando Margaret Reid introduce el “principio de la tercera persona”. De acuerdo a este principio, una actividad es considerada trabajo si una tercera persona puede ser contratada para realizar esa tarea. En tanto, el trabajo puede ser remunerado o no remunerado, pero si cumple con el principio mencionado previamente, es correcto reconocerlo como trabajo (Connelly y Kongar, 2017).

Pues, aunque no se reconozca (en la mayoría de los casos) remuneración alguna para este trabajo, las tareas que surgen en el hogar son imprescindibles; alguien las tiene que hacer. Además de posibilitar las actividades del mercado y todas las demás, el tiempo invertido en el cuidado de los niños, niñas, hombres y mujeres en el hogar es esencial para su crecimiento y desarrollo como individuos sociales, dotándolos de seguridad emocional y habilidades para

relacionarse, mismas que son fundamentales para nuestra condición humana (Varela, 2018). Las cifras confirman que las mujeres destinan relativamente más tiempo que los hombres para tareas domésticas como el cuidado de los niños, la cocina y la limpieza. Sin embargo, otro tipo de actividades como la recolección de agua y de combustible son necesarias para la vida en países con economías emergentes e infraestructuras deficientes. En estos contextos, dichas actividades son particularmente demandantes en términos de tiempo y pueden ocupar una parte sustancial del tiempo de una mujer (Rodgers, 2022).

En tanto, es cierto que la invisibilización del trabajo doméstico desde el análisis económico convencional obstaculiza el camino hacia comprender un escenario real de la economía. Sin embargo, persiste por el temor de reconocer su valor monetario en el sistema capitalista, pues, citando a Silvia Federici: “el salario para el trabajo doméstico significa que el capital tendría que remunerar la enorme cantidad de trabajadores de los servicios sociales que a día de hoy se ahorra cargando sobre nosotras [las mujeres] esas tareas” (Federici, 2018, p. 68). Aunque la teoría feminista ha transformado el pensamiento económico desde hace más de cincuenta años, la infravaloración del trabajo no remunerado del hogar y el ocultamiento del género como categoría de análisis en el análisis económico y los debates sobre política pública, continúan.

Mientras que la ética del cuidado se enfoca en los aspectos éticos y morales de las relaciones interpersonales y la responsabilidad hacia los demás, la economía del cuidado se centra en el análisis económico de las actividades de cuidado y cómo afectan a la sociedad y a la distribución de roles y responsabilidades. Ambas perspectivas son complementarias y relevantes para comprender y abordar el cuidado en diferentes contextos.

2.3 Trabajo de cuidados

La discusión en torno al trabajo de cuidados empieza en los años 70 en el seno del movimiento feminista. Entonces se hablaba de trabajo reproductivo o trabajo doméstico, pues el término “trabajo de cuidados” no llegó hasta el reconocimiento de las dimensiones relacionales y afectivas que implica el cuidado. El motivo detrás de la acción en el trabajo de cuidados es el interés por el bienestar del otro, cuestión que lo diferencia de otras actividades en el mercado (Pérez Orozco & Gil, 2011). No obstante, el reconocimiento de la motivación central del trabajo de cuidados no suprime su condición de trabajo. De hecho, durante la misma década, una de las campañas más difundidas del movimiento feminista era *Wages for Housework* (“Salarios para el Trabajo Doméstico”), campaña de la cual la italiana Silvia Federici fue vocera desde distintas instituciones y lugares del mundo. Federici, en uno de sus

ensayos publicados en 1975 donde explica la diferencia teórica entre el trabajo asalariado y el trabajo de cuidados, expresa lo siguiente:

El trabajo doméstico fue transformado en un atributo natural [de las mujeres] en vez de ser reconocido como trabajo ya que estaba destinado a no ser remunerado. El capital tenía que convencernos de que es un atributo natural, inevitable e incluso una actividad que te hace sentir plena, para así hacernos aceptar el trabajar sin obtener un salario (Federici, 2018, p. 33).

En el mismo ensayo, la autora señala que, contrario a lo que se ha considerado una verdad por siglos, lo poco natural que le resulta el rol de ama de casa a la mujer se demuestra en el hecho de que se necesita por lo menos veinte años de un proceso constante de entrenamiento y socialización, llevado a cabo por una madre no remunerada, para convencerla de que su mejor destino es casarse con un hombre, tener hijos y ser una pieza más en el inmenso tablero del trabajo no remunerado (Federici, 2018). Para esta autora, la lucha por salarios para el trabajo doméstico era necesaria para ponerle fin este trabajo como destino biológico de las mujeres, e involucraba otras posiciones fundamentales como la oposición a la institución de la familia, pues detrás de ella se escondían relaciones de opresión que condenaban a las mujeres al trabajo no pago; incluso el trabajo sexual, como esposas de un hombre (entendiendo al hombre como patrón dentro de la familia, desde la óptica capitalista). Ahora bien, puede resultar evidente que las mujeres cargan (casi en su totalidad) con el peso de las labores de cuidado dentro de los hogares, pero ¿es cierto que los datos lo confirman?, ¿acaso las responsabilidades no se han distribuido mejor entre hombres y mujeres en los últimos años?

A pesar de observar cambios en la distribución de las tareas del hogar entre hombres y mujeres en las últimas décadas (especialmente en países europeos), las mujeres siguen cargando mayoritariamente el peso de tales responsabilidades. En el contexto actual, la división sexual del trabajo y la organización social del cuidado siguen siendo injustas con las mujeres (Gobierno Feminista del Ecuador, 2022). El trabajo no remunerado está mucho más presente en la vida de las mujeres que en la de los hombres; si se considera la totalidad de trabajo necesario para mantener a los hogares e individuos, incluyendo tareas domésticas y labores de crianza, las mujeres trabajan alrededor de un 60% más que los hombres en todos los lugares del mundo (Seager, 2018). Según los datos compilados por Seager (2018), en Ecuador, de acuerdo a la cifra más reciente hasta el 2018, las mujeres dedican en promedio 5.3 horas al día al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado frente a un promedio de

1.3 horas en el caso de los hombres. Así, nuestro país mantiene la segunda brecha más alta entre mujeres y hombres (6.7 horas frente a 2.4 horas) en el continente americano, antecedido solamente por México.

Dados los requerimientos de las empresas, las mujeres deben encontrarse plenamente disponibles para su inserción en el mercado laboral. En este sentido, se enfrentan a una difícil contradicción en la medida en que son responsables del cuidado de otros, y, a la vez, buscan plazas de empleo para sostenerse económicamente (Pérez Orozco & Gil, 2011). En el libro *Invisible Women* (2020), Caroline Criado Perez escribe:

Women have always worked. They have worked unpaid, underpaid, underappreciated, and invisibly, but they have always worked. But the modern workplace does not work for women. From its location, to its hours, to its regulatory standards, it has been designed around the lives of men and it is no longer fit for purpose [Las mujeres siempre han trabajado. Han trabajado sin paga, mal pagadas, subestimadas, y de forma invisible, pero siempre han trabajado. Pero la plaza de trabajo moderna no funciona para las mujeres. Desde su ubicación hasta sus horarios y sus estándares regulatorios, ha sido diseñada alrededor de las vidas de los hombres y ya no cumple su propósito] (Criado-Perez, 2020, p. 142).

Además, no se puede dejar de insistir en que esta dedicación única de los hombres al mercado laboral de la que habla Criado-Pérez, con ubicaciones, horarios y estándares tan complicados para las mujeres, solo existe porque los varones han delegado en sus compañeras el deber de cuidar. Por otro lado, el problema relacionado con la falta de involucramiento de los hombres en el cuidado también debe atribuirse a la escasez de política pública para fomentar la corresponsabilidad en los hogares, sobre todo a nivel regional (América Latina). Si bien los gobiernos procuran (en el mejor de los casos) no reproducir discursos fundamentalistas y conservadores sobre la distribución de las tareas dentro de las familias, reconocen los beneficios de la crianza compartida y promueven la igualdad salarial; no implementan medidas lo suficientemente eficaces para propiciar la corresponsabilidad por parte de los hombres. Por el contrario, pareciera que optan por aquellas que han demostrado ser ineficaces (Pazos Morán, 2018).

En este escenario, se podría decir que, en cierta medida, la contratación de servicio doméstico (por parte de quienes pueden pagarlo) ha logrado ofrecer una solución a las

múltiples contradicciones que en el plano general enfrentan las mujeres para participar en el sector del trabajo asalariado. Justamente, esta es una de las salidas que ha dado origen a lo que las autoras feministas conocen como las cadenas globales de cuidados. Explican que, especialmente en los países desarrollados, las tareas domésticas que se delegan recaen en mano de obra inmigrante: mujeres que se ven obligadas a dejar a sus familias en sus países de origen, encargando, a su vez, las labores de cuidado a otras mujeres de su hogar (hermanas, abuelas, hijas, etc.), con el objetivo de ganar un mejor salario por el cuidado de otras familias en un país más próspero (Varela, 2018). A menudo, las mujeres migrantes llevan a cabo estas actividades de cuidado en los países de destino bajo condiciones de nula o escasa protección social y salarios bajos (Leudo Zárate & Losada Medina, 2023). Con este preámbulo, la interrogante principal es conocer si el empleo doméstico es realmente una salida justa a la tensión entre construir una carrera profesional y la demanda de cuidados en el hogar, o si tan solo es una más de las formas que encontramos las mujeres para cargar entre nosotras mismas con la ilusión de sortear el orden hetero-patriarcal.

2.4 Trabajo remunerado del hogar

Tal como se ha recalcado previamente, en la mayoría de hogares del mundo la dinámica del trabajo doméstico no transgrede el sentido de la división sexual del trabajo ni de la explotación patriarcal; de hecho, podría ser una expresión clara de la vigencia de ambas. En vista de que las tareas de reproducción necesarias para la vida no pueden ser evadidas, las madres y mujeres que se integran al mercado laboral se encuentran en la urgencia de contratar a otras mujeres para reemplazarlas en el espacio que por su condición de género les ha sido asignado como su responsabilidad desde el nacimiento. De esta manera se origina un nicho en el mercado laboral, el más feminizado de la economía, que toma distintas denominaciones según la legislación de cada país: se habla de trabajo doméstico remunerado, empleo doméstico, trabajo remunerado del hogar, trabajo del cuidado en hogares particulares, entre otros.

Pese a que las labores de cuidado son esenciales para el bienestar humano, el reconocimiento económico (entendido como el conjunto de los salarios y valores correspondiente a protección social) de las personas trabajadoras del cuidado, no refleja su importancia (Osorio Franco et al., 2023). De hecho, se ha comprobado la existencia de una disparidad salarial entre las ocupaciones que están asociadas al cuidado y las que no están. En varios trabajos, dicha disparidad se denomina como una “penalización” de las ocupaciones del cuidado, que nace de la premisa de que las labores que histórica y culturalmente se han entendido como propias de las mujeres no son consideradas “trabajo genuino”, por lo que

tienden a ser mal remuneradas (Pereyra y Esquivel, 2017, como se citó en Osorio Franco et al., 2023).

Reforzando la idea de la penalización de las ocupaciones del cuidado, según la Organización Mundial del Trabajo (2011), a pesar de su impacto cualitativamente importante en la mayoría de las economías de los países latinoamericanos, el trabajo remunerado del hogar ha heredado del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado su histórica invisibilización y escasa valoración social y económica (Simonovsky & Luebker, 2011). No es extraño que la feminización de un sector laboral venga acompañada de una evidente depreciación del estatus social y una baja relativa de salarios; en efecto, este solo es uno de los múltiples campos en los que la diferenciación sexual se traduce en una postura de subordinación para las mujeres. El contexto se vuelve especialmente problemático si, como se ha señalado, se considera que, además son las mujeres racializadas quienes participan de este sector de la economía en mayores proporciones, pues según informes sobre el TRH en América Latina y el Caribe, la población afrodescendiente e indígena se encuentra sobrerrepresentada en el trabajo doméstico (ONU Mujeres, CEPAL y OIT, 2020).

A este escenario se suman otras especificidades que distinguen al TRH de otros sectores laborales y que, al mismo tiempo, agudizan su infravaloración:

- 1) el carácter especial del sujeto empleador (una persona que ofrece una plaza de trabajo dentro su propio entorno privado),
- 2) la falta de aglutinamiento de las trabajadoras en un mismo lugar de trabajo, y,
- 3) las dificultades que conlleva tal dispersión al momento de formar una organización sindical (CARE Ecuador, 2018).

De acuerdo a la reciente publicación de Cutuli, Pérez y Garazi (2023) sobre trabajo doméstico remunerado y políticas públicas, a este conjunto de circunstancias se suman otras inequidades que surgen de elementos como:

(...) la limitación que tienen las trabajadoras para negociar sus salarios en relaciones profundamente individualizadas y la duración de la jornada laboral semanal, afectada por las demandas de cuidado no remunerado de los hogares de las propias trabajadoras en escenarios donde hay poca o nula oferta pública de cuidados (Cutuli et al., 2023).

Adicionalmente, en términos de protección, los y las trabajadoras domésticas son mundialmente mucho más vulnerables al abuso y la explotación. En el 30% de los países, el sector está completamente excluido de las regulaciones laborales nacionales. Y, tan solo en el 10% de los países, los y las trabajadoras domésticas están cubiertas con regulaciones de la misma extensión que las que operan en otros sectores laborales (Seager, 2018). Tal información se confirma en los documentos regionales sobre TRH, que indican que más del 77,5% de las mujeres empleadas en el sector del trabajo doméstico lo hacen en condiciones de informalidad (ONU Mujeres, CEPAL y OIT, 2020). Cuando se observan las cifras, es evidente que la informalidad es uno de los principales problemas que atraviesan el trabajo remunerado del hogar. Si se analiza el marco normativo que en muchos países ya existe con respecto al trabajo remunerado del hogar, quizás el empleo no cabe inmediatamente en la categoría de “informal”, pues se exigen protecciones para las trabajadoras y una cierta regulación sobre el campo. Sin embargo, en la práctica, estas regulaciones son ampliamente ignoradas, y la manera en que el trabajo se organiza (en cuanto a actividades y horarios, por ejemplo) es informal (Casanova, E. M., 2015). Al mismo tiempo, la informalidad suele ser una barrera para dimensionar con exactitud las proporciones y condiciones de la fuerza laboral implicada.

Por otra parte, las mujeres no escapan de sus responsabilidades de cuidado al convertirse en trabajadoras asalariadas. Citando a Silvia Federici: “Lograr un segundo empleo nunca nos ha liberado del primero. El doble empleo tan solo ha supuesto para las mujeres tener incluso menos tiempo y energía para luchar contra ambos” (Federici, 2018, p. 57). Es aquí donde se pone en evidencia la noción de la doble jornada o doble presencia. En el caso de las trabajadoras remuneradas del hogar, los labores se prolongan casi sin variaciones: las tareas domésticas de un hogar se trasladan al propio de una jornada a otra. A las participantes de este sector del mercado laboral no se les brinda la posibilidad de desvincularse de las tareas de reproducción de la vida, ni siquiera al interior de sus plazas de trabajo. Este empleo, como ningún otro, “combina la participación en el mercado laboral, vista como una actividad pública, con la ubicación en una casa privada haciendo quehaceres que en muchas casas no son remunerados” (Casanova, E. M., 2015). Para aterrizar su definición, es imprescindible hacer hincapié en las distintas características que, según Loyo y Vásquez (2009), se relacionan con este tipo de trabajo remunerado del hogar en el panorama latinoamericano.

- El lugar de trabajo

A diferencia de lo que sucede en otros sectores laborales, el trabajo doméstico supone una “íntima y continuada convivencia del empleador y el empleado porque el trabajo está limitado

al espacio del hogar familiar, especialmente cuando el servicio supone que se cumpla dentro de una jornada sin retiro, es decir, cuando la empleada pernocta en el hogar del empleador” (Loyo et al., 2009, p. 24).

- **Flexibilidad casuística y movilidad de condiciones**

Como consecuencia directa de la relación de convivencia con la familia, el trabajo doméstico ha permitido regular su actividad en base a una “confianza mutua”, que no tiene lugar en otras actividades laborales. Tal condición ha servido de justificación para la flexibilidad con que empleador y trabajador determinan las condiciones de prestación de servicios (Loyo et al., 2009).

- **Remuneración atípica**

Cuando se habla de trabajo doméstico “sin retiro” o “puertas adentro”, la remuneración obedece a un sistema que divide el salario en una prestación en dinero y otra en alimentación y vivienda, como una especie de “regalías” (Loyo et al., 2009).

- **Pluralidad simultánea de patronos**

Al agrupar diversas actividades, la persona que ejerce el trabajo doméstico se enfrenta al hecho de que la asignación de labores puede provenir de un sujeto distinto al que firmó su contrato, pues, dentro del hogar, la facultad patronal no es estrictamente exclusiva de un solo miembro. En tanto, “la subordinación del empleado doméstico rige respecto de un grupo empleador (la familia) y sus respectivas necesidades domésticas” (Loyo et al., 2009, p. 26).

- **Articulación de la esfera laboral**

Dada la aproximación casi familiar de los miembros del hogar durante las actividades de la trabajadora doméstica, la misma puede percibir relaciones de tipo personal, al mismo tiempo que se desenvuelve en su labor. Así, las barreras de ambos campos pueden entenderse difusas (Loyo et al., 2009).

2.5 Perspectiva interseccional para el abordaje del empleo doméstico

En 1989, la abogada afroestadounidense Kimberlé Crenshaw, con el objetivo de hacer evidente la invisibilidad jurídica de las múltiples dimensiones de opresión experimentadas por las trabajadoras negras de la compañía General Motors, utiliza por primera vez el término “interseccionalidad” (Vigoya, 2016). Según Brah y Phoenix (2004), la interseccionalidad parece haberse convertido en el concepto feminista más difundido para hablar ya sea de identidades o de desigualdades múltiples e interdependientes (Brah y Phoenix, 2004). De esta manera, los análisis interseccionales se proponen poner de manifiesto 1) la multiplicidad

de experiencias de sexismo vividas por distintas mujeres, y 2) la existencia de posiciones sociales que no padecen ni la marginación ni la discriminación, porque encarnan la norma misma, como la masculinidad, la heteronormatividad o la blanquitud (Vigoya, 2016).

Según Rodó-Zárate (2021), la interseccionalidad es una teoría que defiende que no puede entenderse la experiencia de la opresión con un solo marco explicativo (ya sea el género, la clase social o la etnicidad), sino que hay que comprender que los diferentes ejes se relacionan y que es su intersección lo que condiciona nuestras experiencias (Rodó-Zárate, 2021). En este escenario, la autora estaría en desacuerdo con quienes se refieren a la interseccionalidad como un concepto de análisis de las cuestiones identitarias y no de las desigualdades, pues defiende su origen desde el feminismo negro como una herramienta para romper con visiones uniformizantes de grupos e individuos (Paño Yáñez, 2022).

En este sentido, es inconcebible desligar el estudio de la realidad laboral de las mujeres que se dedican al trabajo remunerado del hogar de otras variables que también representan un foco de discriminación y vulnerabilidad. Entre estas categorías se podrían mencionar la edad, el nivel socio-económico y la etnia, como las principales; sin dejar de considerar otros escenarios condicionantes, como sus responsabilidades como cuidadoras, madres y jefas de hogar. Desde el pensamiento interseccional que propone la teoría feminista, el encuentro de todas estas circunstancias subjetivas, complejizan el contexto en el que se desarrollan las mujeres, configurando una situación particular para cada una de ellas (Gelabert, 2017). Entonces, la situación de una trabajadora del hogar mestiza, de 30 años, que tiene un solo hijo en casa seguramente no será semejante a la situación de una trabajadora del hogar negra, de 55 años, que, además de tener 3 hijas en casa, mantiene una responsabilidad económica en la alimentación de sus 2 nietos.

A partir del cruce de las estructuras de poder que atraviesan a los individuos, es posible acercarse a un estudio mucho más real de sus condiciones, por lo que el enfoque interseccional resultaría más adecuado y además necesario para la construcción de perfiles laborales en el ejercicio de las trabajadoras remuneradas del hogar. En el presente estudio, se procura un abordaje de las vivencias de las trabajadoras desde una perspectiva interseccional desde el análisis de la información recolectada, pero también, especialmente, con el empleo de una técnica que permite crear una interpretación gráfica de esas intersecciones. Los mapas de relieves (Relief Maps) de experiencias (Rodó-Zárate, 2021), cuyos detalles se revelarán más adelante, cumplen con este propósito en este estudio.

2.6 Contextualización del fenómeno del TRH y sus sujetos en el Ecuador

Hasta este punto es claro que el objeto de estudio del trabajo de titulación es el trabajo remunerado del hogar, que puede definirse, según el Código del Trabajo del Ecuador, como: “el que se presta, mediante remuneración, a una persona que no persigue fin de lucro y solo se propone aprovechar, en su morada, de los servicios continuos del trabajador, sea que se albergue en casa del empleador o fuera de ella” (Código del Trabajo, 1937; pág. 76). Es necesario aclarar que la precisión del término “trabajadoras remuneradas del hogar” se debe a una intención reivindicatoria; al hablar de “empleadas domésticas”, no se enfatiza en su condición de trabajadoras, que implica una serie de derechos y garantías a las que deben estar sujetas por ley. Según estudios de la Fundación CARE Ecuador, el Código del Trabajo establece algunas pautas importantes para regular el trabajo remunerado del hogar; los y las trabajadoras domésticas, como en cualquier otro sector, suscribirán un contrato registrado en el Ministerio del Trabajo, estarán afiliadas a la seguridad social, tendrán permisos de maternidad o paternidad y lactancia y, serán indemnizadas al terminar su actividad laboral. Sin embargo, hasta la fecha, estas reformas no han sido reglamentadas, razón por la cual su aplicación es aún muy limitada (CARE Ecuador, 2018).

A continuación, es preciso revisar en términos legales la situación en la que se encuentran las trabajadoras remuneradas del hogar en el país. Como consecuencia de la interpretación sistémica que dispone la Constitución del Ecuador, su contenido debe ser entendido como un conjunto interrelacionado de normas. Esto quiere decir que, con relación al trabajo remunerado del hogar, con el fin de respaldar los derechos y garantías de las personas que realizan esta actividad deben tomarse en cuenta la totalidad de los mecanismos establecidos por la Ley suprema y las normas internacionales. Por tanto, el análisis no solo recae dentro de la esfera de la protección del derecho al trabajo, sino también su vinculación con sistemas y normas que protejan otros derechos individuales de las personas que realizan esta actividad: la no discriminación, la no violencia y el amparo contra las diferentes formas de explotación (CARE Ecuador, 2018). Acorde a lo expresado, las trabajadoras remuneradas del hogar estarían en posición de:

(...) denunciar cualquier acto de violencia o discriminación ejecutado por personas con las que mantienen un vínculo o convivencia de trabajo, independientemente de la relación jerárquica; entre otros, el condicionamiento de la contratación o permanencia en el trabajo a través de favores sexuales; la negativa de contratación; el descrédito público por el trabajo realizado, y el impedimento de acreditación del período de gestación y lactancia (CARE Ecuador, 2018, pág. 40).

Sin embargo, no existen instrumentos dentro de la política pública que permitan un adecuado seguimiento del cumplimiento de la normativa, así como del acompañamiento y la protección de las mujeres durante los trámites de denuncia. La informalidad en la negociación de las plazas de empleo de las trabajadoras agrava las inequidades e irregularidades dentro del sector, al mismo tiempo que genera confusión en las proporciones reales de participación de las trabajadoras en el mercado laboral. Estos vacíos legales, la falta de información acertada y el incumplimiento de la normativa por parte de las y los empleadores, censuran las voces de las mujeres que trabajan en circunstancias injustas y/o las dirigen a procesos de revictimización.

En Ecuador, la Fundación CARE se encuentra visiblemente activa en el campo de los derechos laborales de las trabajadoras remuneradas del hogar. En los últimos años, desde el Proyecto Mujeres, Dignidad y Trabajo, en colaboración con sindicatos y organizaciones afines, se han realizado estudios con trabajadoras que resultan en informes de análisis de sus condiciones laborales y de bienestar. De acuerdo al Resumen Ejecutivo de *Actualización del estado de situación en el cumplimiento de los derechos humanos y laborales de las trabajadoras remuneradas del hogar en Ecuador* (2020), hasta el 2018 aún se contemplaban porcentajes importantes de trabajadoras que enfrentaban situaciones de pobreza, dificultades de acceso a agua potable, alcantarillado y propiedad de una vivienda. La violencia de género entre las trabajadoras remuneradas del hogar llama la atención: mientras el 65% de ecuatorianas reportaron haber sufrido cualquier tipo de violencia, entre las TRH el porcentaje subió nueve puntos (74%), señalando haber sido víctimas, especialmente, de violencia psicológica y física. Asimismo, los niveles educativos de las trabajadoras remuneradas del hogar varían en función de la región y aún persisten problemas de analfabetismo entre ellas. En cuanto a derechos laborales, menos de la mitad de las trabajadoras remuneradas del hogar en Ecuador están aseguradas y reciben el salario básico unificado (CARE, 2020).

3. Capítulo II: Metodología

3.1 Tipo de diseño metodológico

Para tratar la problemática se planteó un estudio con un enfoque de investigación cualitativo, siguiendo, en principio, un diseño metodológico etnográfico, mismo que tiene como objetivo la comprensión de una cultura o grupo a través de la realización de una descripción profunda

que permita una interpretación adecuada de la realidad (Ameigeiras, 2006). Sin embargo, considerando su pertinencia, también se incluyó la investigación-acción participativa. En este sentido, la investigación se aproximaría al plano de las etnografías críticas de acción participativa, que según Paño (2022) articulan lo cualitativo sumado a lo participativo para procesos dinámicos hacia el cambio, sumando distintos tipos de fuentes que aportan a la comprensión e intervención de la realidad del estudio. Se apostó por este cruce metodológico con la intención de complejizar la comprensión del sector y llevar a cabo esfuerzos necesarios para la mejora de la realidad socioeconómica y cultural del empleo doméstico y sus sujetas. En tanto, la situación de las trabajadoras remuneradas del hogar, quienes conforman la unidad de análisis, pudo ser explorada de forma holística, construyendo perfiles que no se detienen únicamente en sus características personales, sino que logran dar visibilidad a sus circunstancias sociolaborales, que son diversas.

En este sentido, la investigación se organizó pensando también en una fase diagnóstica y una fase de acción o fase propositiva; pues, si bien no se trata plenamente de una propuesta de IAP, se recurrió a ciertas técnicas, considerando que parte del trabajo etnográfico cuenta con distintas premisas y técnicas de investigación-acción participativa desde el acercamiento a las participantes. Aunque no consistió en un proceso plenamente participativo, la voluntad de que la investigación sea útil para las trabajadoras, especialmente para las participantes en la conformación de conocimiento propio, fue uno de los móviles primordiales del trabajo.

3.2 Operacionalización de variables

A partir de los objetivos y de la revisión de literatura, se realizó un ejercicio de operacionalización de variables que permitió organizar las técnicas de investigación y diseñar los instrumentos para el levantamiento de información. Tras este ejercicio, se determinaron las siguientes como variables operativas: 1) características de la trabajadora, 2) situación de empleo de la trabajadora, 3) nivel de satisfacción - seguridad en el lugar de trabajo, y 4) organización local para trabajadoras del hogar. Para ilustrar el contenido y extensión de dichas variables, se diseñó una tabla inicial de operacionalización, cuyo desglose según los objetivos específicos de la investigación se presenta a continuación:

Tabla 1

Operacionalización de variables - Objetivo específico 1

Objetivo específico 1: Caracterizar los perfiles laborales de las trabajadoras remuneradas del hogar en la ciudad de Cuenca desde sus experiencias en el sector.

Concepto	Dimensión	Variable operativa o definición operacional	Variable observable o empírica	Técnica de recolección de información
Empleo doméstico	Perfil de la trabajadora	Características de la trabajadora	Edad	Encuesta
			Estado civil	
			Número de hijos/as	
			Autoidentificación étnica	
			Nacionalidad	Entrevista
			Lugar de origen	
			Nivel socioeconómico	
			Nivel de instrucción formal	
			Uso del tiempo	Entrevista – Historia de vida laboral
			Trayectoria en el TRH	
			Modalidad de empleo	
		Situación de empleo de la trabajadora	Actividades en el sitio de trabajo	Observación no participante

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2*Operacionalización de variables - Objetivo específico 2*

Objetivo específico 2: Identificar las condiciones laborales de las trabajadoras remuneradas del hogar en la ciudad de Cuenca.				
Concepto	Dimensión	Variable operativa o definición operacional	Variable observable o empírica	Técnica de recolección de información
Empleo doméstico	Condiciones laborales	Nivel de satisfacción - seguridad en el lugar de trabajo	Percepción de la trabajadora con respecto al ambiente laboral (remuneración, rigidez/flexibilidad, relación con el/la empleador/a, articulación de lo personal con lo laboral)	Encuesta
				Entrevista - Historia laboral
				Relief Maps
				Observación no participante

Regulación (existencia (o no) de contrato laboral, seguimiento estatal)	Encuesta
Acceso a beneficios de ley (seguridad social, beneficios sociales, bonos, servicios contratados por el/la empleadora)	Encuesta
Emociones (nivel de bienestar/malestar) en el sitio de trabajo y otros lugares frecuentados	Entrevista - Historia laboral
	Relief Maps

Fuente: Elaboración propia

Tabla 3

Operacionalización de variables - Objetivo específico 3

Objetivo específico 3: Identificar en base a métodos participativos los elementos clave para construir una propuesta de organización local de las trabajadoras antes las necesidades expresadas.				
Concepto	Dimensión	Variable operativa o definición operacional	Variable observable o empírica	Técnica de recolección de información
Derechos laborales	Organización sindical	Organización local para trabajadoras del hogar	Problemas actuales en el campo del empleo doméstico	Entrevistas a expertas
			Necesidades de las trabajadoras	Talleres participativos
			Soluciones colectivas	

Fuente: Elaboración propia

Tal como se muestra en las tablas, se utilizaron seis técnicas distintas de recolección de información, mismas que serán descritas más adelante.

3.3 Unidad de observación y muestra

La unidad de observación del estudio son las trabajadoras remuneradas del hogar que accedieron a ser parte del mismo. Para asegurar la revisión de los diferentes escenarios del trabajo remunerado del hogar y alcanzar un análisis más completo de las condiciones y experiencias laborales de las trabajadoras, se planteó, en principio, un muestreo no probabilístico por cuotas basado en la modalidad de trabajo doméstico. Los grupos, que se desglosaron de la categoría de modalidad de empleo, se formaron combinando los factores de tiempo y lugar(es) de trabajo con el acceso a beneficios de ley. Dichos grupos se muestran sin un orden específico en la siguiente tabla:

Tabla 4

Categorización de modalidades de empleo en el TRH

Modalidad de empleo	Tiempo completo, una sola casa, con beneficios de ley
	Tiempo parcial, una sola casa, con beneficios de ley
	Tiempo completo, una sola casa, sin beneficios de ley
	Tiempo parcial, una sola casa, sin beneficios de ley
	Dos/tres días a la semana, diferentes casas
	Todos los días en casas diferentes
	Esporádico, algunos días en distintas casas
	Puertas adentro

Fuente: Elaboración propia

El argumento para elegir este muestreo se relaciona con el objetivo de detectar y explorar las distintas formas de trabajo de las mujeres en este sector laboral, para dar cuenta, entre otras cuestiones, de las informalidades aún recurrentes en el trabajo remunerado del hogar. Sin embargo, tras el primer acercamiento con algunas de las participantes, fue evidente que el proceso de selección no sería nada fácil. Como se explica en la justificación de esta investigación, una de las dificultades que enfrentan las trabajadoras remuneradas del hogar a la hora de agruparse es que no comparten un mismo lugar de trabajo; sus labores se desarrollan al interior de un hogar, de un espacio privado. Ante esta situación, se optó por una combinación de estrategias de muestreo: no se abandonó el muestreo por cuotas, pero sí se sumó un muestreo no probabilístico de bola de nieve. Así, mediante el reclutamiento de participantes por parte de otras, se logró superar el obstáculo de la dificultad en el contacto con las trabajadoras.

Con respecto a la aproximación a las participantes, se partió por ubicar a aquellas con las que ya se tenía un contacto previo, pues trabajaban en casas que la investigadora conocía. Las primeras participantes condujeron a las siguientes, y así sucesivamente, hasta completar un total de ocho participantes, punto en el que se saturaron las categorías o cuotas fijadas. Las ocho trabajadoras aceptaron participar de forma voluntaria y con conocimiento del tratamiento y destino de la información.

3.4 Fases de ejecución

Tal como se trató previamente, dada la naturaleza de los objetivos de investigación formulados, dos primeros centrados en la exploración de las experiencias y condiciones de las trabajadoras y un último enfocado en el diálogo en torno a las necesidades de las trabajadoras para generar acuerdos; el trabajo de titulación se puede explicar desde dos fases de ejecución: una fase diagnóstica y una fase de acción o fase propositiva.

3.4.1 Fase diagnóstica

La fase diagnóstica consistió en los procesos que se llevaron a cabo para responder a los objetivos de 1) caracterizar los perfiles laborales de las trabajadoras remuneradas del hogar desde sus experiencias en el sector y 2) identificar las condiciones laborales de las trabajadoras remuneradas del hogar. Esta fase engloba la revisión de informes sobre el trabajo remunerado del hogar en el Ecuador, el contacto con las participantes, la construcción de instrumentos para el levantamiento de información (cuestionario, guía de entrevista, guía de observación, tablas de lugares y posiciones para construir los Relief Maps), la aplicación de aquellos instrumentos con las participantes, y, finalmente, la sistematización y análisis de la información recolectada.

3.4.1.1 Técnicas e instrumentos para la recolección de datos en la fase diagnóstica

En tanto, considerando el primer y segundo objetivo del estudio, se utilizaron cuatro técnicas para conocer la situación de las trabajadoras y para la construcción de los perfiles laborales: 1) encuesta, 2) entrevista semiestructurada, 3) observación no participante y 4) Relief Maps. A continuación, se detalla brevemente cada técnica y sus respectivos instrumentos.

3.4.1.1.1 Encuesta

Se diseñaron dos cuestionarios que fueron aplicados de forma conjunta. El primero, con 24 ítems, recoge la información general de la participante junto con su nivel socioeconómico. El segundo, con 10 ítems, se refiere a la situación laboral de la trabajadora. En síntesis, los cuestionarios tratan las variables que se presentan en la siguiente tabla:

Tabla 5

Variables consideradas para la elaboración de cuestionarios

Variable	Indicador
	Edad

Características personales de la trabajadora	Estado civil
	Número de hijos/as
	Autoidentificación étnica
	Lugar de origen
	Nivel socioeconómico del hogar
	Nivel de instrucción formal
Nivel de satisfacción - seguridad en el lugar de trabajo	Número de sitios de trabajo
	Existencia (o no) de contrato laboral
	Modalidad de empleo
	Acceso a servicios contratados por empleadores
	Acceso a beneficios de ley
	Percepción de satisfacción con respecto al lugar de trabajo
	Percepción de satisfacción con respecto a la relación con empleador/a
	Percepción de satisfacción con respecto a la remuneración
	Emociones (nivel de bienestar/malestar) en el sitio de trabajo y otros lugares frecuentados

Fuente: Elaboración propia

Con respecto al primer cuestionario, para levantar datos sobre la situación socioeconómica de las trabajadoras se utilizaron preguntas de opción múltiple de la Encuesta de Estratificación del Nivel Socioeconómico del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), mismo que se encuentra disponible en la página web de la institución. Siete de ocho participantes respondieron la encuesta con la información correspondiente a sus hogares; la octava participante respondió con la información de la casa de su empleadora, pues trabaja puertas adentro.

El segundo cuestionario se construyó a partir de requerimientos esenciales señalados dentro de la *Guía para resolver las dudas más frecuentes antes de firmar tu Contrato de Trabajo* (2020), impulsada por la Mesa Interinstitucional de Apoyo a los Derechos de las Trabajadoras Remuneradas del Hogar. A estas preguntas sobre la modalidad de empleo, la existencia de contrato laboral y los beneficios que se reciben, se sumaron tres ítems para evaluar el nivel de satisfacción de la trabajadora en razón de su lugar de trabajo. Se concluyó con una pregunta abierta para dar paso a un espacio de diálogo y profundización con la entrevista. Finalmente, se recalca que los cuestionarios se llenaron con asistencia de la investigadora con el fin de evitar cualquier confusión.

3.4.1.1.2 Entrevista semiestructurada – Historia de vida laboral

Después de la introducción a la temática con los cuestionarios, se procedió a ahondar en las respuestas de las participantes a través de un instrumento con un carácter cualitativo, que recoge en mayor medida la percepción subjetiva de la trabajadora en relación a las variables consideradas en la Tabla 5. Se construyó así una guía de entrevista semi estructurada (22 preguntas) con el interés de que la herramienta brinde a la trabajadora la oportunidad de hablar libremente sobre lo que le gusta y lo que le disgusta de su lugar de trabajo, provocando un cierto acercamiento a la temática del reconocimiento de los derechos laborales, proceso que, sin duda, se vuelve difícil cuando las trabajadoras 1) mantienen una proximidad particular a sus jefes/as en su sitio de empleo y 2) no se encuentran agrupadas en un mismo espacio físico para el trabajo. Para la aplicación tanto de los cuestionarios como de las entrevistas, se acordaron horarios y lugares amigables para la actividad de acuerdo a la disponibilidad de cada participante.

Ahora bien, en el proceso de indagar sobre la naturaleza del trabajo doméstico y sus modalidades de empleo, surgió la necesidad de pensar en una herramienta que permita un nivel más complejo de profundización para los casos de trabajadoras que mantienen una amplia trayectoria en este sector laboral. En estos casos, se utilizó la historia de vida laboral, similar a la historia de vida, pero adaptada al ámbito laboral. Mediante este recurso se intentó repasar detenidamente las experiencias de la trabajadora en las distintas casas y familias, empezando por su primer trabajo en el campo hasta llegar a su sitio actual de empleo. Esta herramienta se aplicó con dos participantes de las ocho, quienes tenían un mayor número de años de experiencia en el trabajo doméstico, puesto que las historias recogían información valiosa sobre las transformaciones de este sector laboral en el Ecuador a lo largo del tiempo recorrido.

En este punto, se debe subrayar que los perfiles evidentemente se nutren, también, de las experiencias de las trabajadoras en sus sitios de empleo; no es posible comprender las particularidades del trabajo remunerado del hogar cuando se realiza, por ejemplo, a medio tiempo y con todos los beneficios que exige la ley, sin revisar las condiciones laborales a las que las trabajadoras están sujetas y cómo su trabajo se conecta con su vida personal. Tras analizar las entrevistas, se podría hablar de un grado de involucramiento en el trabajo diferente en cada perfil, mismo que no se explica solamente por la modalidad de trabajo o las circunstancias personales de la trabajadora, sino especialmente por el vínculo que la participante logra establecer con sus empleadores/as, las actividades que realiza, la

flexibilidad que le ofrece el trabajo, entre otros. En este sentido, los cuestionarios y la entrevista semiestructurada dialogan entre sí.

3.4.1.1.3 Observación no participante

A partir de la aproximación a las trabajadoras, se detectó la oportunidad de llevar a cabo procesos de observación no participante, pues en algunos casos (3) las participantes prefirieron que los encuentros para la aplicación de cuestionarios y entrevistas tenga lugar en su sitio de trabajo; dentro de las casas de sus empleadores y empleadoras. Estos encuentros sucedieron con el conocimiento de los y las empleadoras, tomando en cuenta que ellas se encontraban en horario de trabajo, empatando sus actividades laborales con este espacio de conversación. Para tales casos, se elaboró una guía de observación que sirvió para prestar atención a factores que forman parte de la cotidianidad del trabajo y constituyen también focos de la investigación:

- Expresiones, emociones de la trabajadora: ¿cómo se siente al momento de la entrevista?, ¿se nota condicionada por su empleador/a?
- Relaciones con la familia: ¿qué trato existe entre los empleadores/as y la TRH?, ¿cómo es la relación entre la familia y la trabajadora?
- Gestión del tiempo: ¿la trabajadora dispone de tiempo para la entrevista?, ¿tiene que estar en otro lugar? ¿por qué / para qué?
- Presencia/ausencia de personas en casa: ¿las actividades de la TRH son supervisadas?, ¿qué hacen los empleadores/as cuando la trabajadora está en casa?
- Forma de trabajo, maneras, qué se hace: ¿qué actividades realiza la trabajadora?, ¿realiza las tareas acompañada de alguien?, ¿recibe ayuda para realizar las tareas que encomendadas?
- Uniforme, materiales para el trabajo proporcionados por los y las empleadoras: ¿lleva uniforme o algún tipo de indumentaria para el trabajo en el hogar?

El proceso de observación se extendió a lo largo de los encuentros para la aplicación de encuestas y entrevistas; es decir, aproximadamente de una hora y media a dos horas en todos los casos.

3.4.1.1.4 Relief Maps

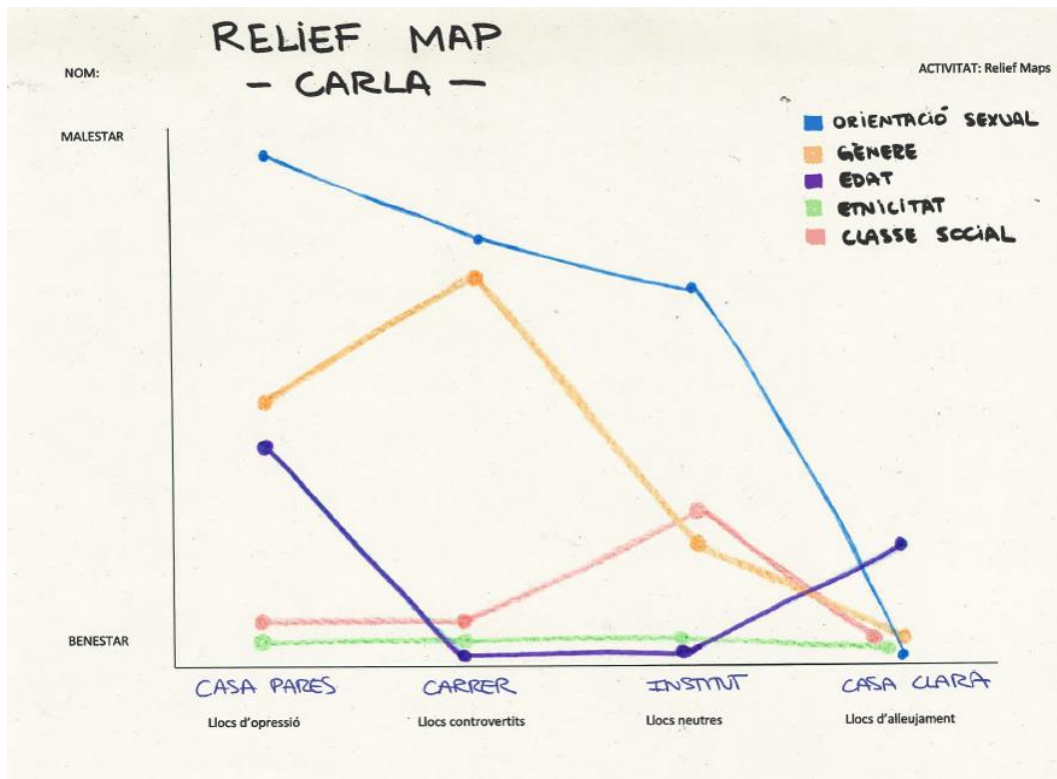
Para finalizar con los instrumentos de recolección de información para cumplir con los dos primeros objetivos del trabajo de titulación, se trabajó con Mapas de Relieves de la Experiencia o Relief Maps, como una herramienta para la recolección, sistematización, análisis y visualización de datos sobre la interseccionalidad, relacionando las dimensiones social, geográfica y psicológica de los sujetos de estudio (Rodó-Zárate, 2021). Esta herramienta se adaptó para retratar los diferentes roles que las trabajadoras del hogar toman en sus lugares de trabajo, sus propios hogares y otros espacios sociales, así como para captar en qué espacios reciben tratos desiguales y por qué condición. Desde una mirada cualitativa, los Relief Maps suman a la comprensión de la vivencia subjetiva de los espacios de mayor confianza y acogida, respecto a otros que pueden tener cargas de desigualdad, no reconocimiento, discriminación o invisibilización.

Ahora bien, considerando que la herramienta puede resultar novedosa, es necesario profundizar en su explicación antes de detallar la secuencia metodológica para su uso en la presente investigación. Según Rodó-Zárate (2021), autora y promotora de los Relief Maps como modelo metodológico, analítico y conceptual para la interseccionalidad, los mapas consisten en:

(...) un modelo metodológico y conceptual y una forma visual de mostrar las experiencias interseccionales en los espacios, yendo desde los espacios de opresión, que serían las colinas, las curvas que se acentúan, hasta los lugares de alivio o relief, que serían los valles, los lugares donde no se viven discriminaciones o malestares. (Rodó-Zárate, 2021, p. 169)

Figura 1

Ejemplo de Relief Map elaborado en papel



Nota: Relief Map de Carla, chica lesbiana blanca de diecisiete años., por María Rodó de Zárate, 2018, Universitat Oberta de Catalunya (<https://www.reliefmaps.cat/es/about>).

De esta manera, al utilizar una representación espacialmente estructurada, se pueden observar los cambios en las dinámicas de poder a través de la percepción subjetiva de las desigualdades entre individuos con distintas posiciones sociales. Así, por ejemplo, el mapa de una mujer negra, lesbiana y extranjera seguramente lucirá bastante distinto al de un hombre blanco, heterosexual, no extranjero. Para lograr esta representación gráfica en tres dimensiones, la autora propone en su libro *Interseccionalidad. Desigualdades, lugares y emociones*: 1) un eje vertical que refleja una gradación de más bienestar (abajo) a más malestar (arriba), 2) un eje horizontal donde se fijan los lugares, sitios o grupos que las personas frecuentan, y 3) un conjunto de líneas con diversos colores y formas que hacen referencia, cada una, a una estructura de poder diferente. De acuerdo a Rodó-Zárate, los Relief Maps “no pretenden representar la realidad ni intentan mostrar objetivamente las dinámicas de la desigualdad: muestran la percepción subjetiva de la desigualdad a través de los efectos que tienen las posiciones en diferentes estructuras de poder en la vida cotidiana.” (Rodó-Zárate, 2021, p. 173). En este sentido, no se podría decir que un mapa está bien o mal

construido, pues depende de la vivencia y subjetividad de las personas. De hecho, las que se considerarían “inconsistencias” desde el punto de vista de la investigadora o investigador, suelen ser puntos de partida importantes para la reflexión.

En este estudio, la información para construir el mapa se levantó con la ayuda de una pregunta de reflexión que vincula los tres ejes: ¿Cómo se siente en X lugar con respecto a Y estructura de poder? En función de esta pregunta, se elaboró una tabla de lugares y posiciones que permitió ordenar las respuestas de la participante. Cada celda refleja las distintas emociones de la trabajadora con relación a la intersección de las estructuras de poder y los lugares frecuentados. Al considerar que la cantidad de información proporcionada por las entrevistas, encuestas y procesos de observación ya era significativa, el ejercicio de la creación de mapas de relieve no se llevó a cabo con todas las participantes, sino con dos de ellas. El criterio para la selección de las dos trabajadoras surgió del análisis de los resultados de la Encuesta de Estratificación del Nivel Socioeconómico, misma que indicó que la primera contaba con la mejor situación socioeconómica del grupo de participantes; mientras que la segunda trabajadora, por el contrario, se encontraba en el grupo menos favorecido entre el total de encuestadas. Así, se esperaba que las representaciones gráficas de sus experiencias ofrecieran diferencias interesantes para la discusión.

Figura 2

Modelo de tabla sobre lugares y posiciones

Relief Map de:

¿Cómo se siente usted en _____ (lugar) con respecto a _____ (estructura de poder)?				
LUGAR/ESTRUCTURA DE PODER	Edad	Nacionalidad	Género	Ocupación
Espacio público				
Casa propia				
Lugar(es) de trabajo				
Grupo:				

Notas:

Con respecto al diseño del ejercicio, tanto las estructuras de poder como los lugares se determinaron a través de su emergencia en las entrevistas realizadas a las trabajadoras. En tanto, para procurar la concordancia con los propósitos de la investigación, se generó un modelo propio, incluyendo las cuatro estructuras de poder y los cuatro lugares que se pueden observar en la Figura 2; es decir:

- Estructuras de poder: edad, nacionalidad, género y ocupación
- Lugares: espacio público, casa propia, lugar(es) de trabajo y grupo cercano a la trabajadora.

La tabla de posiciones y lugares que se presenta en la Figura 2 se completó durante una sesión de una hora de diálogo con una de las participantes. Adicionalmente, para evitar cualquier omisión en la aplicación de la herramienta, la sesión completa se registró en una grabación. Posteriormente, esta grabación fue transcrita y analizada con detenimiento, de modo que se pudieron extraer citas textuales para describir las emociones de las trabajadoras. Toda esta información se trasladó al sitio web de Relief Maps (<https://www.reliefmaps.cat/es/>) desarrollado por GenTIC (Researching Gender in the Network Society) de la Universidad Abierta de Cataluña, grupo del cual la investigadora María Rodó-Zárate forma parte. La página permite a los y las usuarias crear Mapas de Relieves de Experiencias a partir de un modelo de proyecto ya existente o uno propio.

Figura 3

Visualización del resumen del proyecto diseñado en la página web



Universitat
Oberta de
Catalunya

Relief Maps

Resumen del proyecto diseñado

Responsable	Milena Alvarado	Lugares	Domésticos Casa propia Laborales Lugar de trabajo #1 Lugar de trabajo #2 Lugar de trabajo #3 Ocio Círculo de amigos/as cercanos/as Participación Fundación Mensajeros de la Paz Espacios públicos Espacio público en general
Título	Emociones de Trabajadoras Remuneradas del Hogar en Cuenca, Ecuador	Gradación	Bienestar / Malestar
Descripción	Representación gráfica de las emociones de las trabajadoras remuneradas del hogar (empleadas domésticas) en los distintos espacios que frecuentan.	Institución	Universidad de Cuenca
Proyecto abierto/cerrado	Proyecto cerrado	Dirección de correo electrónico	milena.alvarado@ucuenca.edu.ec
Categorías seleccionadas	Género Edad Nacionalidad Ocupación	País	EC

Una vez ingresada la información necesaria, la página genera las representaciones gráficas correspondientes. En el mapa los espacios se traducen en espacios controvertidos, espacios neutros y espacios de alivio, según los testimonios de las participantes. Estas traducciones facilitan el análisis de las experiencias de las participantes. La figura a continuación muestra la visualización de un Mapa de Relieve de Experiencias en el sitio web.

Figura 4

Visualización de un Relief Map en la página web



3.4.2 Fase de acción - propositiva

Luego de la fase diagnóstica se desarrolló la fase de acción o fase propositiva para cumplir con el último objetivo del trabajo de titulación: identificar, en base a métodos participativos, los elementos clave para construir una propuesta de organización local de las trabajadoras ante las necesidades expresadas. Esta última fase incluye el diseño y aplicación de dos técnicas, 1) entrevistas a expertas temáticas, y 2) talleres participativos, desde el primer acercamiento a las participantes como grupo hasta el fortalecimiento de la convocatoria, cuando las trabajadoras ya se conocían entre sí y mostraban interés por mantener en el tiempo los encuentros y actividades relacionadas con la defensa de sus derechos laborales. Además de la sistematización y el análisis de la experiencia participativa del grupo de trabajadoras remuneradas del hogar que levantaron los espacios de proposición, en esta fase también se registran otros logros del grupo de trabajadoras que van más allá de los resultados esperados en esta investigación y que serán mencionados más adelante.

3.4.2.1 Técnicas e instrumentos para la recolección de datos en la fase de acción - propositiva

En el proceso de identificar elementos clave para la elaboración de una propuesta de organización para la mejora laboral de las trabajadoras, se plantearon dos talleres participativos con trabajadoras remuneradas del hogar. Dichos talleres se anteceden de entrevistas a expertas temáticas, en este caso, trabajadoras remuneradas del hogar que al momento se desenvuelven como lideresas sindicalistas en el país. Los contenidos de las entrevistas y la metodología de los talleres se precisarán a continuación.

3.4.2.1.1 Entrevistas a expertas temáticas

Además del apoyo en el análisis de la información previamente recolectada en el diagnóstico de la situación de las trabajadoras, también se recurrió al contacto con sindicalistas ecuatorianas por el trabajo remunerado del hogar. Se llevaron a cabo dos entrevistas semi estructuradas con expertas afines con el propósito de reconocer la situación actual de la organización sindical en el trabajo remunerado del hogar dentro del Ecuador, y, desde ahí, contemplar un punto de partida para una experiencia local.

Primero, se realizó un mapeo de las organizaciones e instituciones activas en el campo de la defensa de los derechos laborales de las trabajadoras y trabajadores remunerados del hogar. De esta manera, se inició el contacto con SINUTRHE (Sindicato Nacional Único de Trabajadoras Remuneradas del Hogar de Ecuador) y UNTHA (Unión Nacional de Trabajadores del Hogar y Afines). En ambos casos, se entrevistó como experta temática a la secretaria general de la organización. Las entrevistas tuvieron una duración de una hora y media se realizaron en modalidad virtual dado que las representantes se encontraban en la ciudad de Guayaquil.

Mediante las entrevistas se profundizó acerca de los inicios de la organización, sus núcleos activos, sus actuales proyectos y sus perspectivas con respecto a la agenda del trabajo remunerado del hogar en el Ecuador. También se invitó a ambas representantes a asistir a los talleres participativos con trabajadoras en la ciudad de Cuenca. En este punto, es imprescindible mencionar que el contacto con las dos organizaciones fue clave para sostener procesos de integración, cohesión y formación del grupo de trabajadoras conformado en la ciudad, incluso fuera de las actividades y encuentros planificados para esta investigación.

3.4.2.1.2 Talleres participativos

Por último, para planificar los talleres participativos, se pensaron dos momentos clave: un primer taller de encuentro y reconocimiento de las trabajadoras y su estado actual, y un segundo taller de proyección hacia el futuro como grupo de trabajadoras remuneradas del hogar organizadas. En el primer taller, las trabajadoras se encuentran, se conocen e intercambian experiencias. Es un espacio de asociación y de problematización de la situación actual del trabajo remunerado del hogar. Partiendo del contexto que se presenta en el primer espacio, el segundo taller se enfoca en recoger elementos propositivos para orientar y materializar las demandas del grupo. A la vez, es un espacio que sirve a la devolución de la información levantada desde el principio de la investigación. Para ambos talleres se presentó una convocatoria abierta, animando a las participantes de las encuestas y entrevistas de fase anterior (diagnóstica) a invitar a todas las demás trabajadoras que conozcan.

Figura 5

Convocatorias para el primer y segundo taller participativo dirigido a trabajadoras remuneradas del hogar en la ciudad de Cuenca



A propósito de la convocatoria para los talleres, uno de los grandes desafíos de esta fase de la investigación fue lograr un número representativo de participantes en los espacios. Dentro de las limitaciones que se enfrentaron al extender la invitación a los talleres están: 1) las

trabajadoras normalmente no se conocen entre sí, y 2) generalmente no se encuentran agrupadas en un mismo lugar de trabajo. Ambas limitaciones estarían estrechamente vinculadas dado el hecho de que las trabajadoras no comparten un mismo lugar de trabajo, no se conocen entre sí a menos que compartan círculos por cuestiones externas al trabajo. Se traducen en obstáculos para las convocatorias porque el contacto para la invitación al espacio se vuelve una tarea mucho más personalizada, que requiere de varios contactos y apoyo de agentes externos.

Para sortear estas dificultades, por ejemplo, previo a los talleres se acompañó un espacio de encuentro y diálogo convocado por una fundación de acompañamiento a mujeres sobrevivientes de violencia basada en género, cuyo personal conocía que varias de las usuarias se dedicaban al trabajo remunerado del hogar. Dentro de este espacio, la investigadora participó como facilitadora, introduciendo los temas de trabajo digno y derechos laborales. Para volver el encuentro más interactivo, se realizó un ejercicio de construcción conjunta del concepto de “trabajo digno”. Las participantes que mostraron interés en el tema se contactaron con la investigadora luego del encuentro y posteriormente asistieron a los talleres participativos gestionados para el presente estudio.

Con respecto al desarrollo de los talleres participativos, es necesario mencionar que se consideraron aspectos relevantes sobre los perfiles de las participantes para la facilitación, como su nivel de escolarización y su condición de cuidadoras. En tanto, los ejercicios utilizados en los talleres se llevaron también de forma oral, evitando la escritura para aquellas a quienes esta tarea les causaba estrés o dificultad. De la misma manera, el espacio de los talleres se adecuó para recibir niños y niñas, con material para manualidades, juegos y cuentos.

Continuando con la descripción metodológica de cada taller, el primero de ellos tuvo lugar el día 19 de noviembre de 2023 y contó con la participación de cinco trabajadoras. Dos de ellas habían participado en las encuestas y entrevistas previamente, mientras que las otras tres se sumaron a la convocatoria gracias al encuentro sobre trabajo digno y derechos laborales del que la investigadora formó parte. Durante el encuentro se elaboró un análisis FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas) de forma participativa acerca del trabajo remunerado del hogar en la ciudad de Cuenca. Para completar la actividad, se les solicitó a las participantes reflexionar como colectivo, es decir, considerar que el diagrama FODA se construía como una herramienta de diagnóstico sobre un grupo de trabajadoras remuneradas del hogar. El diálogo en torno al ejercicio fue grabado con el permiso de las participantes. Después de un receso, conectamos conjuntamente todas las ideas que se

habían expresado en el papelógrafo, repasando acuerdos y aclarando cada uno de los puntos para todas.

Por otra parte, el segundo taller participativo se llevó a cabo el día 3 de diciembre de 2023 con la presencia de ocho trabajadoras. Al igual que en el taller anterior, solamente dos de las participantes habían sido parte del grupo de trabajadoras entrevistadas. Las seis participantes restantes se convocaron al espacio por invitación de aquellas que asistieron al primer taller participativo. En esta ocasión, contamos con la presencia de Lenny Quiroz, Secretaria Nacional de UNTHA, cuestión que, sin duda, dinamizó la participación y motivó a las trabajadoras a sentirse parte de un núcleo de organización. Durante este segundo taller participativo, se trabajó en la creación de un Plan de Acción entre compañeras. Este recurso consistió en acciones concretas a desarrollar en diferentes ámbitos (legal, formativo, asociativo, comunicación, red solidaria y económico-productivo) para reconocerse como grupo de trabajadoras remuneradas del hogar en la ciudad. Además, el plan también acogió ideas sobre posibles actores involucrados en la materialización de estas acciones. Por último, la representante de UNTHA invitó a las participantes a conformar un núcleo provincial del sindicato.

Hace falta anticipar que los talleres despertaron el interés de las trabajadoras por superar los límites de una propuesta de organización para ocuparse en la formación de un núcleo provincial de organización de la mano de las representantes de UNTHA. Entre otras cosas, el ánimo de acompañar a las trabajadoras en este proceso provocó que el tiempo previsto para el presente trabajo de titulación se prolongara.

3.5 Estrategia de análisis de los resultados

Dependiendo de la fase de la investigación y las técnicas utilizadas, la información recolectada permitió llevar a cabo un análisis descriptivo y/o exploratorio de los datos, mayoritariamente cualitativos. Primero, en relación a las encuestas, su análisis descriptivo nos permite una primera inmersión en la situación de las trabajadoras y sus condiciones materiales y laborales. A este proceso le sigue un análisis de contenido y narrativo de los resultados de las entrevistas, la observación no participante y los mapas de relieves, mismos que profundizan en el contexto laboral, personal y las intersecciones de ambos. Asimismo, los análisis mencionados sirvieron para discutir acerca de los perfiles de las trabajadoras remuneradas del hogar en la ciudad. Finalmente, regresamos a un análisis descriptivo de la información que se levantó en los talleres participativos, pues lo trabajado en las sesiones es una muestra de la reflexión colectiva del grupo de participantes.

3.6 Garantía de la calidad científica de la investigación

Se debe hacer hincapié en que la presente investigación se acogió al pluralismo metodológico como medio para empatar diferentes planos de la realidad de las sujetas. El pluralismo metodológico dentro de las etnografías críticas de acción participativa, diseño utilizado para este estudio, se refiere a la “articulación de diversos tipos y fuentes de conocimiento e información orientada hacia procesos sociales de búsqueda de cambio” (Paño, 2022). En este sentido, se pone en evidencia la complejidad de los contextos de las trabajadoras, especialmente en lo referente a sus perfiles laborales, a través de la interconexión de diferentes técnicas que nos permiten explorar sus sentipensares en los espacios de trabajo sin desligarse de sus circunstancias personales, como mujeres y como cuidadoras.

3.6.1 Triangulación de técnicas de recolección de datos

Como se detalló anteriormente, en el presente trabajo de titulación confluyen seis técnicas de recolección de datos: encuestas, entrevistas semi estructuradas, relief maps, observación no participante, entrevistas a expertas y talleres participativos. Esta confluencia se destaca en tanto que ha sido sumamente útil para cumplir con los objetivos de la investigación. No se puede dejar de insistir en que los análisis de la información recolectada mediante cada una de las técnicas se complementan entre sí, posibilitando, sobre todo en la fase diagnóstica, una comprensión más profunda y holística de las vivencias de las trabajadoras remuneradas del hogar.

En tanto, mientras las encuestas se concentraban en las condiciones materiales de las trabajadoras y una inmersión inicial en sus situaciones de empleo, las entrevistas permitieron ahondar en tales escenarios, sumando también dimensiones más personales de las participantes, como el uso del tiempo y sus actividades de cuidado fuera del sitio de trabajo. A su vez, las narrativas de las trabajadoras fueron contempladas con los procesos de observación participante y se conectaron a un plano más emocional a través de los mapas de relieve de experiencias. Asimismo, toda esta información facilitó la conducción de entrevistas a expertas temáticas, cuyos resultados brindaron la estructura para la planificación de los talleres participativos. Igualmente, se precisa destacar que, más allá de su relevancia metodológica, la triangulación de técnicas de recolección de datos utilizada en esta investigación fue funcional y orgánica a los acercamientos con las trabajadoras, pues propició una secuencia de encuentros con distintas actividades que motivó a las participantes.

3.7 Consideraciones éticas de la investigación

Con el fin de garantizar el bienestar de las trabajadoras, todas las cuestiones respecto a la participación en el estudio y el uso de la información se manejaron y se validaron mediante un consentimiento informado, mismo que todas firmaron al inicio de cada encuentro. Este documento especifica los objetivos de la investigación, nombres y contacto de la autora y el tutor del trabajo de titulación, y establece los siguientes acuerdos:

- La información que se proporcione se utilizará con fines académicos y será tratada de forma confidencial.
- La identidad de la participante será protegida; podrá participar con un alias si así lo desea.
- El acceso a la información será limitado a la autora, tutor y docentes de la Universidad de Cuenca que coordinan el trabajo de titulación.
- La participante tiene derecho a abstenerse de responder y/o abandonar el espacio donde se desarrolla esta entrevista en cualquier momento si así lo decide.

En los casos en los que las trabajadoras optaron por un alias para participar en la investigación, dicho alias se ocupó para nombrarlas a lo largo de los encuentros. Sin embargo, considerando que se tocan temas delicados sobre lo que sucede dentro de los hogares, sitios de empleo para las trabajadoras, se decidió cambiar todos sus nombres en este documento con el afán de garantizar el bienestar y la seguridad de las participantes, así como de sus plazas de trabajo. También se cambiaron los nombres de sus empleadoras y empleadores.

Además, se debe mencionar que, por más que la revisión de literatura sugería la existencia de distintos tipos de violencia en el trabajo remunerado del hogar, ninguno de los instrumentos que se diseñaron hicieron referencia directamente al tema de violencias en el lugar de trabajo al reconocer que, por el momento, la investigadora no cuenta con las herramientas ni los recursos necesarios para brindar soporte y contención a las trabajadoras víctimas de violencia. Si las participantes hablaron sobre violencias durante la entrevista fue porque consideraron que esas violencias mantenían relación con el tema por el cual se preguntaba.

4. Capítulo III: Resultados

4.1 ¿Cómo se caracterizan los perfiles laborales de las trabajadoras remuneradas del hogar desde sus experiencias en el sector en la ciudad de Cuenca?

Para dar respuesta a esta interrogante, se busca combinar las características y contextos individuales de las trabajadoras con sus situaciones de empleo. En este sentido, se tratarán los resultados más relevantes en cuanto a información personal, nivel socioeconómico y de escolarización, gestión de los cuidados, trayectorias laborales, y particularidades del empleo; de los cuestionarios, entrevistas y guías de observación aplicadas a las ocho trabajadoras remuneradas del hogar que colaboraron como expertas vivenciales en esta investigación.

Información general sobre las participantes

Para empezar, con relación a la información general de las participantes, se puede destacar que se encuentran en edades desde los 32 a los 55 años. Siete de las ocho trabajadoras entrevistadas comparten la nacionalidad ecuatoriana, mientras que solo una de ellas es venezolana. Seis de las ocho participantes tienen al menos un hijo o hija. Además, es importante señalar que solamente una de ellas nació en Cuenca; la mayoría nació en cantones cercanos a Cuenca, ya sea en la misma provincia o en provincias aledañas. Por último, la mitad de las encuestadas indicó ser jefa de hogar; la otra mitad indicó que otra persona cumple tal rol dentro de su hogar. En la tabla que se presenta a continuación, se organizan dichos datos en torno al alias que se destinó a cada participante para la investigación:

Tabla 6

Información general sobre las trabajadoras remuneradas del hogar encuestadas

Información general sobre la trabajadora remunerada del hogar							
Participante	Edad	Nacionalidad	Autoidentificación étnica	Estado civil	Número de hijas/as	Lugar de nacimiento	¿Es jefa de hogar?
Mariela	53	Ecuatoriana	Mestiza	Casada	2 hijas	Cuenca	Sí
Susana	36	Ecuatoriana	Mestiza	Casada	2 hijas	Nabón	No
Laura	49	Ecuatoriana	Mestiza	Casada	2 hijos, 1 hija	Rivera	No
Sara	46	Ecuatoriana	Mestiza	Soltera	1 hijo, 1 hija	Pasaje	Sí

Margarita	53	Venezolana	Mestiza	Divorciada	1 hijo, 2 hijas	Oro, Venezuela	Sí
Inés	32	Ecuatoriana	Mestiza	Soltera	1 hijo	Pasaje	No
Karina	55	Ecuatoriana	Mestiza	Soltera	No tiene hijas/os	Gualaceo	Sí
Rita	52	Ecuatoriana	Mestiza	Soltera	No tiene hijas/os	Paute	No

Fuente: Elaboración propia

Instrucción formal

Entre otros datos que se pueden destacar de la encuesta aplicada, las trabajadoras presentan distintos niveles de instrucción formal:

Tabla 7

Instrucción formal de las trabajadoras remuneradas del hogar encuestadas

Niveles de instrucción formal de las trabajadoras remuneradas del hogar	
Participante	Nivel de instrucción formal
Mariela	Primaria completa
Susana	Secundaria completa
Laura	Primaria incompleta
Sara	Primaria completa
Margarita	Secundaria completa
Inés	Secundaria incompleta
Karina	Secundaria completa
Rita	Secundaria incompleta

Fuente: Elaboración propia

Según la Tabla 7, cinco de las trabajadoras remuneradas del hogar encuestadas avanzaron en su proceso de escolarización hasta la secundaria, completándola en tres de los cinco casos. Por otra parte, tres de las encuestadas no lograron cursar la secundaria por diversos motivos. Más adelante, estas participantes expresaron tales motivos durante el desarrollo de la entrevista. En todos los casos, la interrupción de la escolaridad guarda relación con la insuficiencia de ingresos económicos para cubrir necesidades básicas dentro del hogar, situación que las condujo a abandonar sus estudios para encontrar un empleo. La siguiente

cita relata la experiencia de Laura, quien, además, enfrentó junto a sus hermanos la pérdida de sus padres a una temprana edad:

“(…), yo creo que [trabajo] desde unos 12 años... desde que tenía 12 años. (...) Lo que sucede, hija, es que, en aquellos tiempos, nosotros nos criamos casi con mi hermano. Nosotros nos quedamos huérfanos, somos cinco de los cuales mi hermano mayor que tenía 18 años se hizo cargo de nosotros. Nos tocó como hacerlo en pocas partes, dividirnos cada uno a ver cómo sobrevivimos. Claro, entonces se puso difícil y ahí ya me tocó trabajar. (...) Eso fue lo que nos hizo no prepararnos porque no tuvimos las oportunidades de prepararnos realmente.” – Laura.

Susana se casó y tuvo a sus hijas muy joven, por lo que no pudo continuar sus estudios más allá de la secundaria. Al hablar de sus hijas en la actualidad, concentra su atención en la importancia de su preparación académica para su vida.

“[Mi hija] Tiene que estudiar. A veces quizás uno en el tiempo que fue de uno no supo aprovechar ese tiempo. Te hablo por mí, porque no aproveché mis estudios y tampoco quiero que ellas se queden ahí estancadas. (...) Me casé muy jovencita. Me casé a los 17.” – Susana.

Nivel socioeconómico

Siguiendo con los resultados del primer cuestionario, la Encuesta de Estratificación del Nivel Socioeconómico del INEC clasifica a los hogares en cinco grupos distintos: A, B, C+, C- y D. El grupo A corresponde a los hogares con la situación socioeconómica más favorable, mientras que el grupo D corresponde a los hogares con la situación socioeconómica menos favorable. Según los resultados de la encuesta, cuatro trabajadoras constan dentro del grupo C+, dos dentro del grupo C-, una dentro del grupo B y una última dentro del grupo A. En siete de los ocho casos, la información socioeconómica brindada en el cuestionario refleja la realidad de su domicilio propio, donde habitan con sus familias; sin embargo, una de las participantes reside en la casa de sus empleadores, por lo que su información socioeconómica se refiere a este hogar. Este es el caso de la participante que se encuentra dentro del grupo A de la encuesta.

Tabla 8

Clasificación de hogares de las trabajadoras remuneradas del hogar encuestadas según el cuestionario de Estratificación del Nivel Socioeconómico del INEC

Resultados de la Encuesta de Estratificación del Nivel Socioeconómico del INEC	
Clasificación por Nivel Socioeconómico	Participante
A	Rita
B	Susana
C+	Mariela Sara Inés Karina
C-	Laura Margarita
D	—

Fuente: Elaboración propia

En relación al nivel socioeconómico de los hogares de las participantes, además de hablar de su clasificación en función de la encuesta realizada, es importante referirse a otra información hallada en las entrevistas que refleja la situación de los ingresos en las familias de las trabajadoras. Más allá de la remuneración que cada una recibe por su trabajo, misma que varía según la modalidad de empleo; participantes como Margarita, que no trabajan la jornada completa en una misma casa, manifestaron que también dedican su tiempo a otras actividades para generar ingresos extra.

“(…) Los otros días que no trabajo, que no me llaman a nada, digo… muchas cosas.

A veces compro frutas, hago ensaladitas de frutas y voy a vender en la escuela a las familias porque, como le digo, yo soy jefe de casa, tengo dos niños, ellos estudian y hay que pagar los arriendos, hay que pagar servicios. O sea, es como decimos nosotros los venezolanos, la plata, los reales están, hay que buscarlo, honradamente hay que buscarlo.” – Margarita.

Los cuidados: la doble jornada y el uso del tiempo

Para profundizar en lo tratado en las entrevistas, es importante resaltar que, incluso las trabajadoras que indicaron no tener hijas o hijos, aseguraron que cumplen con tareas de cuidado para otras personas en los hogares propios. Es decir, todas las trabajadoras encuestadas cumplen con actividades domésticas y de cuidado durante su jornada laboral, y luego se trasladan a sus casas para continuar con actividades similares. Aquellas que tienen hijas o hijos, dedican su tiempo a labores de crianza después del horario laboral; mientras que las que no son madres se dedican al cuidado de familiares en edad avanzada. En el siguiente fragmento, Laura describe cómo se organiza en un día normal como trabajadora remunerada del hogar y madre de dos hijos:

“Por ejemplo, yo de noche ya les dejo adelantando todo. En la mañana, yo madrugo a las cinco de la mañana, les dejo mandando a las escuelas a todos, les hago el desayuno, la comida, lo mismo, lista. Y en la tarde le pago a mi hermana para que me vaya a dar dando de comer a mis guaguas. Que yo no les dejo tampoco solos, ¿sí?”
– Laura.

Como se muestra en la cita anterior, varias de las participantes gestionan los cuidados del hogar propio a través de la ayuda de otras mujeres, dentro o fuera del círculo familiar, a quienes pagan o recompensan de alguna manera por su asistencia. Otros ejemplos de esta situación son los casos de Sara y Margarita:

“Ella sale de la escuela, va a llegar donde una amiga y yo le voy llevando del trabajo la comida para darle a ella [hija de Sara]. (...) Vuelta de allí, tengo una amiga que es donde ella [hija de Sara] llega, es costurera. Ya, yo llego, le ayudo vuelta ahí a abrir, a sacar cierres, a hacer todo lo que es costura, le llego a ayudar a ella. En veces, póngase, me estoy yendo a la casa a las seis, siete de la noche a mi casa. Llego esa hora, preparo, pongo a preparar, la comida para la merienda (...).” – Sara.

“(...) la muchacha que vive acá [en el mismo departamento], ella y yo somos amigas de la infancia, ella me los lleva a la escuela, a los dos [nietos de Margarita], y yo como regreso a la una, yo llego aquí como a la una y media, dos, en la tarde yo voy y los busco; ellos salen a las cinco y media, yo busco a los niños al colegio.” – Margarita.

Sin embargo, otras participantes no contaron con un apoyo similar para empatar las labores de crianza con el trabajo remunerado del hogar. Para Susana, quien trabaja al cuidado de una adolescente con discapacidad, fue muy difícil encajar su rol de trabajadora con su rol de mamá:

“Claro, [mis hijas] eran chiquitas. Entonces, ahí sí se me complicó el aceptar acá y también mi responsabilidad en mi casa. Porque, ¿con quién les dejo? Entonces, ahí es cuando yo a mi hija, la primera, yo a ella le enseñé a calentarse su comida en el microondas. Y ahí fue lo duro. Ahí fue súper duro porque no tenía quién me ayude con mis hijas. Entonces, las dos chiquitas. Y ella ya empezaba en el jardín y ella, o sea, como te digo... le di esa responsabilidad de mi hija que le cuidara a mi otra hija.” – Susana.

Ante esta situación, algunas trabajadoras comentaron que optaron por llevar a sus hijas o hijos a sus sitios de empleo luego de que sus empleadoras accedieran bajo determinadas condiciones. La cita a continuación proviene de la entrevista de Mariela:

“Trabajaba hasta la noche. Y andando y andando, sufriendo con mis hijas. Mis hijas, a veces, dormían en un callejoncito, así, de cemento. Yo mientras arreglaba. Hacían los deberes. Ahí se acostaban ya haciendo los deberes. Pero calladitas, que no hagan bulla, porque era una casa extraña. La señora a veces se molestaba.” – Mariela.

Rita no tiene hijas ni hijos propios, pero crió a las cuatro hijas de la familia para la que trabajaba puertas adentro. Ahora se encuentra criando a una quinta bebé, hija de una de las mujeres que cuidó por años. Al conversar sobre la carga de trabajos de cuidado que las madres atienden en sus hogares al mismo tiempo que asisten a su trabajo fuera de casa, ella opinó:

“A veces sí les entiendo porque una a veces se dice -no, mala madre va dejándole a los hijos por el trabajo-, pero no es así. Porque a veces por los hijos trabajan, pero ¿a qué precio? No está completo con el hijo todo el día. O no está viendo lo que dice “mamá” o da los primeros pasos. Entonces, debe ser bien duro. Digo, yo de mamá no

dejaría a mis hijos. No les dejaría. Entonces... pero sí les entiendo porque igual si no trabajan, no hay.” – Rita.

Otra de las oportunidades de discusión en las entrevistas, fue el uso del tiempo de las participantes. Además de conversar sobre el trabajo no remunerado que llevan a cabo en sus propios hogares, se preguntó por cuestiones como el tiempo y recursos que les toma la acción de llegar a sus sitios de empleo y su tiempo libre. Entre las respuestas que destacan, se puede citar lo siguiente:

“Claro, por ejemplo, yo para venir acá [casa de uno de sus empleadores] salgo de mi trabajo a la una y ahí sí, como le digo, hago desesperada las cosas rapidito y en vez, claro, sí ellos me preguntan -y ¿a dónde tienes que ir? Y en veces, póngase, están comiendo y yo tengo que decir que coman rápido si es que no quieren ellos lavar sus platos... Entonces yo tengo que decir que coman rápido para dejar lavando, o si no pues se queda así la cocina. (...) Entonces, yo doy de comer y corro a coger el bus, vuelta y vengo para acá una sola. (...) Claro, ahí sí me pone estresada porque ya tengo que volar. Y es un poco... medio estresante. Y de ahí ya cuando tengo que salir ir a ver a mi hija, claro que también me desespero por irle a ver a ella y todo eso.” – Sara.

“Y el martes de vuelta, entro a la oficina a las once. Y yo, por ejemplo, me voy a las siete a diez y media donde la señora Dunia. Y de ahí a las once ya tengo que estar en la oficina, de once a una de la tarde. Salgo de ahí, me voy a la oficina de la señora Dunia (...), que es a dos cuadras de ahí, donde es mi trabajo. Entonces voy limpiando, más o menos hasta las tres que es la hora de entrar. De tres a cinco, ya salgo a las cinco, vuelta me voy donde el chico que hace los eventos. Hasta las siete. A las siete y media, vuelta ya tengo que llegar donde el doctor Calderón para el consultorio. Entonces ocupa más o menos hasta las ocho y media. Eso.” – Karina.

La mitad de las trabajadoras entrevistadas vive en parroquias más alejadas del casco urbano de Cuenca, como Sinincay, Turi y Nulti. Todas las trabajadoras entrevistadas tardan, por lo

menos, 30 minutos en llegar a los hogares en los que laboran. Seis de ellas utilizan el transporte público para llegar a sus sitios de trabajo; las dos restantes se movilizan en un vehículo propio. En los fragmentos de entrevista que se presentan arriba, Sara describe lo ajetreado de los días en los que debe trasladarse desde una casa en Totoracocha hasta otra en El Batán. Igualmente, Karina, quien trabaja a medio tiempo en una oficina, detalla su rutina de los martes. Karina se dedica al trabajo remunerado del hogar de forma esporádica y por servicios específicos. Maneja su propio vehículo de un sitio de trabajo a otro durante su jornada laboral, misma que termina bastante tarde en algunas ocasiones.

Por lo demás, el tiempo libre de las trabajadoras entrevistadas, sobre todo de aquellas que tienen hijas/hijos, se puede considerar escaso, limitado. Varias comentan que utilizan su tiempo libre para gestionar tareas domésticas y de cuidado, pasar tiempo con su familia y descansar:

“Yo digo, hablando la verdad, que uno solo tiene que descansar, dormir nada más. Porque tiempo... Yo estoy desde que llego, tengo que ya ver, acomodando la casa. O sea, usted aprovecha todo el tiempo, porque tiempo cuesta para venir a acomodar la casa, porque la casa no puede estar, la de uno, desacomodada, ¿no es cierto? (...) Ya, que la ropa, ya que... lo que es de lavar, de planchar, de barrer. Ya viene la comida, la merienda, el almuerzo para el siguiente día, el café. O sea, es increíble. Solamente usted cuando llega de noche, llega a dormir; ese rato usted descansa.” – Laura.

“Verás, hija, yo de aquí salgo más o menos seis y media, siete de la noche estoy en mi casa. Yo llego y enseguida preparo la merienda. Mientras preparo la comida, ya les llamo a mis hijas. O sea, ya conversamos con ellas, qué han hecho en el día, cómo le ha ido mi hija en el colegio. Ya luego que comemos y salimos y estamos... O sea, mi casa es de dos pisos, entonces vamos al dormitorio de cualquiera de ellas. Les abrazo, ya conversamos o ya nos ponemos a ver una película hasta que sea hora de ir a verle a mi esposo porque él sale a las diez de la noche.” – Susana.

“Los fines de semana antes me... o sea, como había catequesis, yo daba catequesis los domingos. Eso hacía los domingos, ahora como ya no hay, entonces, los domingos

me quedo en la casa. A veces voy al mercado con mi mamá. A veces me dedico al ocio también (risas).” – Inés.

Trayectorias en el trabajo remunerado del hogar

En este punto, las entrevistas revelaron información importante sobre el inicio de las trayectorias de las participantes en el trabajo remunerado del hogar. Muchas de ellas empezaron a trabajar en otros hogares siendo aún adolescentes. Algunas salieron de sus casas para mudarse a las viviendas de sus empleadores y trabajar puertas adentro.

“Yo entré a trabajar cuando tenía 17 años. (...) Lo que pasa es que en el trayecto de esto de que le dicen que le den buscando una empleada, o sea, me trae un pariente de Paute del doctor [actual empleador]. (...) Es que lo que pasa es que un familiar del doctor me llevó [de Paute a Cuenca], o sea, me dijo... Pero no era para la señora Andrea [actual empleadora], era para otra, una hermana del doctor. Pero esa hermana del doctor que le decía, tenía una empleada con un guagüito viviendo ahí. Entonces decía: -decides: te vas o dejas a tu guagua que viva solo con tu mamá, o qué haces porque tengo una persona libre. La chica le dejó al bebé con la mamá y ella siguió trabajando ahí. Bueno, y así después me pasaron a la otra casa. ” – Rita.

El fragmento anterior es parte de la entrevista de Rita, que llegó a su actual lugar de trabajo hace 35 años. Oriunda del cantón Paute, fue contactada por familiares de sus empleadores, quienes le ofrecieron un trabajo puertas adentro en una casa donde ya estaba contratada una trabajadora. Rita narra que la empleadora condicionó a la trabajadora para que deje a su hijo a cargo de otras personas, pues conocía que Rita estaba disponible para el empleo y se encontraba “libre” de hijas o hijos a su cargo. La trabajadora decidió dejar a su hijo al cuidado de su mamá para no ser despedida de su sitio de empleo. Ante este hecho, la empleadora preguntó entre sus familiares si alguien necesitaba de los servicios de una trabajadora remunerada del hogar, y es así como Rita se mudó a la casa de la familia para la que ha trabajado por más de tres décadas.

Según las entrevistas, el contacto con las trabajadoras a través de terceros es bastante común. La mayoría de las entrevistadas han llegado a diferentes sitios de empleo mediante el vínculo entre una conocida o conocido y la familia que precisa el servicio. No obstante, se observan también casos en los que las trabajadoras acuden a agencias de empleo u ofertan

sus servicios en redes sociales; estas son las experiencias de Inés y Margarita, respectivamente.

“Fui a una agencia y, o sea, fui, entregué los papeles y dice -¿quieres ir allá? Y dije - bueno. Como Sidcay para mí es cerca de mi casa, entré directo. (...) -Es de una familia, necesitan, por lo que hay un señor que está enfermo y necesita que le ayuden en la casa. Dije: -ya. -Puertas adentro. Dije: -ya. Como vivo con mis papás... Mi mamá dijo: -ya pues, trabaja donde te salga y yo me quedo con el ñuto. Y ahí directo, mismo día. O sea, llegué y el mismo día, me mandaron para allá.” – Inés.

“Yo me publiqué por Facebook y ellas me contactaron y bueno, les ha gustado mi trabajo, gracias a Dios. (...) Sí, son de aquí de Cuenca y de verdad, como le digo, les agradezco mucho porque ahorita es muy fuerte que por lo menos el ecuatoriano le tenga confianza al venezolano. Como usted entenderá, que por unos pagamos todos.”
– Margarita.

En la entrevista de Margarita, dada su condición migratoria, saltan a la vista problemáticas recurrentes del contexto nacional actual, como la xenofobia. El rechazo a las personas en situación de movilidad de origen venezolano en la ciudad de Cuenca se reproduce en los discursos relacionados con la percepción de inseguridad, el desorden público y la mendicidad. En tanto, mujeres como Margarita enfrentan diversas situaciones de discriminación durante el proceso de búsqueda de empleo y en sus actividades dentro de sus lugares de trabajo como tal. Tales situaciones se retratarán con mayor profundidad y precisión más adelante, con el análisis de resultados de mapas de relieves de experiencias.

Asimismo, vale la pena destacar que hay quienes se han encontrado con el sector del trabajo remunerado del hogar desde su crianza, siendo hijas de trabajadoras domésticas. Karina, de 55 años, cuenta en su entrevista que la empleadora de su mamá no le permitió encargarla con sus abuelos al momento de su nacimiento. Por tanto, ella, nacida en Gualaceo, creció con su mamá en la casa de sus empleadores cuencanos, donde vivió hasta terminar el colegio y encontrar empleo en otra casa. En la historia de Karina, la influencia de los empleadores es tal que ellos decidieron renombrarla porque no les agradaba el nombre que su mamá había elegido para ella. Desde pequeña, Karina utiliza ese nombre en lugar del nombre con el que su mamá la inscribió:

“(...) yo nací en Gualaceo y mi mami ha sabido trabajar en una casa y mi mami me ha querido venir dejando allá con mis abuelitos y la señora donde ella trabajaba ha dicho que no, entonces ella, la señora, me ha ido a traer. Entonces mi mami no sabía qué nombre ponerme. Entonces ha dicho: -le voy a poner María Dolores. La señora donde ella trabajaba que no, que mejor es Karina y que desde ahí, Karina. Pero mi mami me ha ido a inscribir como María Dolores. (...) Pero ellos toda la vida, desde que yo llegué a esa casa, me trataron sólo de Karina, de Karina, de Karina... todo el mundo me conoce como Karina.” – Karina.

La mamá de Karina se dedicó al trabajo remunerado del hogar hasta el final de su vida. Durante su entrevista, Karina relata que la muerte de su madre fue inesperada porque nunca estuvo enferma, trabajó hasta el último día “en casas”.

Siguiendo con los inicios de las participantes en el TRH, también es preciso advertir situaciones que se narran en las entrevistas y ubican a las trabajadoras jóvenes en posiciones peligrosamente vulnerables al interior de los hogares. Como ya se ha tratado, muchas trabajadoras remuneradas del hogar empiezan en este campo desde su adolescencia. En tales casos, no es extraño que las menores se enfrenten a escenarios alarmantes de violencia laboral y otros tipos. Según el Código de Trabajo ecuatoriano, actualmente es ilegal contratar a una persona menor de 15 años en el TRH; y, si se llega a contratar a una trabajadora adolescente de 15 años o más, los y las empleadoras deben garantizar su derecho a la educación, entre otras cosas. Laura recuerda con amargura el primer hogar en el que trabajó hace más de 30 años:

“(...) Como siempre digo, a veces cuando uno es niña, le tratan mal en un trabajo, le insultan, le ofenden, no... ¡de todo hemos vivido! He probado, digamos, yo. (...) Yo decía: -algún día quisiera ser grande y que no me traten de esa manera.” – Laura.

Del mismo modo, sobre la cuestión de la trayectoria de las trabajadoras en el campo del empleo doméstico, se les preguntó a las participantes cuánto tiempo llevan dedicándose al TRH. Independientemente de su edad actual la mayoría de ellas se encontraba trabajando en hogares, al menos, por más de una década:

- Mariela, 39 años en el trabajo remunerado del hogar
- Karina, 38 años en el trabajo remunerado del hogar

- Laura, 37 años en el trabajo remunerado del hogar
- Rita, 35 años en el trabajo remunerado del hogar
- Sara, 25 años en el trabajo remunerado del hogar
- Susana, 14 años en el trabajo remunerado del hogar
- Inés, 13 años en el trabajo remunerado del hogar

Margarita es la excepción entre las participantes. Ella comenzó en el trabajo remunerado del hogar cuando llegó a Cuenca desde Venezuela hace apenas dos años. En su país, Margarita era servidora pública en una empresa de electricidad. La crisis económica se agudizó y se volvió imposible cubrir con los gastos, especialmente con aquellos relacionados con la salud de su familia; entonces, Margarita renunció y dejó su país en busca de nuevas oportunidades laborales.

“Ay, sí, le cuento... Yo trabajaba en una empresa eléctrica que allá se llama CORPOELEC. Ya... Veintiséis años de servicio estuve allá, trabajando. Empecé como secretaria. Después de secretaria fui cajera. Y después, por el nivel de inclusión y la experiencia, fui gerente de zona de ocho oficinas. (...) Tuve 120 personas a mi cargo, como jefa. Ya. Y bueno, así es la vida. (...) Nuestro país es tan bonito y tan rico en todo, pero económicamente no está bien. Y por eso tuve que migrar. Y entonces renuncié donde trabajaba, donde me dieron, por 26 años de servicio, me dieron 10 dólares.” – Margarita.

Situación de empleo

Ahora bien, además de las características personales de las trabajadoras remuneradas del hogar que participaron en el estudio, para acercarse a una descripción de sus perfiles hace falta revisar sus diferentes modalidades de empleo, y, a su vez, las particularidades que cada una adquiere en los sitios de trabajo. Primero, como se expuso en la sección de metodología de la presente investigación, con el objetivo de asegurar la diversidad de información acerca de las experiencias laborales de las trabajadoras, se seleccionaron participantes de acuerdo a cuotas basadas en su situación de trabajo (carga horaria, lugar(es) de trabajo y acceso a beneficios de ley). La siguiente tabla resume dicha selección:

Tabla 9

Situación de empleo de las trabajadoras remuneradas del hogar entrevistadas

Situación de empleo de la trabajadora remunerada del hogar		
Participante	Edad	Modalidad de empleo
Mariela	53	Tiempo completo, una sola casa, con beneficios de ley
Susana	36	Tiempo parcial, en una sola casa, con beneficios de ley
Laura	49	Tiempo completo, una sola casa, sin beneficios de ley
Sara	46	Tiempo parcial, una sola casa, sin beneficios de ley
Margarita	53	Dos/tres días a la semana, en diferentes casas*
Inés	32	Todos los días, en diferentes casas*
Karina	55	Esporádico, ciertos días en diferentes casas*
Rita	52	Puertas adentro**

*Sin acceso a beneficios de ley.

**El contrato de la trabajadora es por tiempo completo, con beneficios de ley.

Fuente: Elaboración propia

Para comprender la tabla anterior, hace falta detallar aspectos centrales sobre las modalidades de empleo. Para empezar, cuando se habla de una jornada laboral de tiempo completo en Ecuador, la persona contratada debe realizar dicho trabajo hasta completar 40 horas semanales distribuidas en 8 horas durante los 5 días laborables (lunes a viernes). Mientras tanto, la jornada de tiempo parcial implica que la persona contratada puede trabajar, como máximo, 36 horas semanales, independientemente de cómo se decida distribuir estas horas entre los días laborables. La remuneración por cualquiera de estas dos jornadas laborales se calcula en base al valor del salario básico unificado que rige en el país. Adicionalmente, como “beneficios de ley” se entienden todos los valores que corresponden a los beneficios sociales y de seguridad social que constituyen derechos de los y las trabajadoras: fondos de reserva, décimo tercera remuneración, décimo cuarta remuneración, vacaciones, y horas suplementarias, extras o de recuperación. En tanto, las trabajadoras dentro de la tabla que aseguraron no acceder a estos beneficios de ley en sus sitios de empleo, llegan a negociar con sus empleadoras y empleadores cuestiones fundamentales como el descanso en feriados, vacaciones, horas extras y bonos navideños (décimo tercera remuneración).

Ahora bien, como una primera reflexión acerca de la selección de las participantes de acuerdo a su modalidad de empleo, se debe señalar que, a pesar de que todas las participantes caben en la clasificación que se muestra en la Tabla 9, algunas también se podrían ubicar en más de una categoría. Por ejemplo, Susana trabaja a tiempo parcial en una casa de lunes a viernes, completando las 20 horas semanales. Al terminar su jornada de la mañana en esta casa, se traslada a otra en donde trabaja por 3 horas más. En la primera casa, Susana recibe todos los beneficios que la ley exige a los empleadores; en la segunda casa solo recibe una remuneración por hora de trabajo. De la misma manera, Sara trabaja 20 horas semanales sin beneficios de ley en la casa de una familia que conoce por más de 20 años. Como jefa de hogar, no puede permitirse trabajar solo media jornada, por lo que también dedica sus tardes a trabajar por horas en varias casas en diferentes sectores de la ciudad. Así, las modalidades de trabajo dentro del TRH son más diversas y complejas de las que se encuentran en otros sectores. También es común que escapen los límites de las que se establecen como opciones de contratos para el TRH dentro del Código de Trabajo, que son el contrato de trabajo indefinido con tiempo parcial y el contrato de trabajo indefinido con tiempo completo, según la *Guía para resolver tus dudas más frecuentes antes de firmar tu Contrato de Trabajo* (2020) de la Mesa Interinstitucional de Apoyo a los Derechos de las Trabajadoras Remuneradas del Hogar.

Tal como expresa la Tabla 9, en los casos de Mariela, Susana y Rita se cumple lo reglamentado en el Código de Trabajo; las y los empleadores acatan las normas en cuanto a su remuneración y beneficios. No obstante, no sucede lo mismo en los sitios de empleo del resto de participantes. Por tanto, cabe profundizar en el contexto laboral de algunas de las entrevistadas para completar la mirada de sus perfiles.

- Laura trabaja las 40 horas semanales, pero no está asegurada por sus empleadores. Accede a los servicios del seguro social junto a sus hijos por su esposo, quien aporta de manera voluntaria con dinero que envía desde su residencia en Estados Unidos.
- Sara aporta al seguro de forma voluntaria actualmente. No logra hacer estos aportes mensuales con su sueldo, por lo que su hijo mayor que reside en Estados Unidos cubre con los valores correspondientes.
- Margarita trabaja en tres casas, tres días de la semana: miércoles, jueves y sábado. Cuando sus empleadoras la recomiendan con otras empleadoras, ocupa sus días libres en diferentes hogares. Según lo que indica el Código de Trabajo, su modalidad de empleo podría considerarse dentro de los parámetros del trabajo a tiempo parcial. Sin embargo, ninguna de sus empleadoras se ha ofrecido a asegurarla. En cuanto a

bonos, afirma que recibe una canasta de víveres en uno de sus sitios de trabajo cuando llega la época de Navidad.

- Inés divide su semana de trabajo (40 horas) entre tres casas que pertenecen al mismo grupo familiar: el hogar de la madre y los hogares de sus dos hijas. Su empleadora más antigua es una de las hijas. Inés trabaja en esta casa los días lunes, miércoles y viernes, los martes trabaja en casa de la mamá, y los jueves trabaja en casa de la otra hija. No está afiliada al seguro directamente desde sus empleadoras, pero entre las tres se reparten el valor del aporte voluntario mensual de la trabajadora para que acceda a los servicios del seguro social.
- Karina cuenta con más de cinco sitios de empleo en el presente. Trabaja de forma esporádica, acomoda su horario en función de las llamadas que recibe a lo largo de la semana. Aporta al seguro social de forma voluntaria.

Actividades en el sitio de trabajo

Finalmente, para pasar al análisis de las condiciones laborales de las trabajadoras, parece importante explorar el abanico de actividades que desarrollan dentro de sus lugares de trabajo. Como se abordó en el capítulo de marco teórico, los cuidados involucran diversas tareas necesarias para el mantenimiento y reproducción de la vida. En este sentido, además de labores cuya relación con los cuidados puede resultar más evidente, como actividades de crianza y atención de niñas y niños, adultas y adultos mayores y personas con discapacidad; las trabajadoras remuneradas del hogar cubren con todas esas labores menos visibles que sostienen a la familia de sus empleadores y empleadoras en la cotidianidad. Para ilustrar esta última idea, consideremos que una de las actividades más comunes en la rutina de las trabajadoras es la preparación del almuerzo en los hogares. En este caso, su trabajo va más allá del acto de cocinar. La mayoría de ellas se encargan de organizar la lista de compras e ir al mercado para abastecer al hogar de los alimentos que se requieren. Las entrevistadas aseguran que los y las empleadoras les entregan el dinero necesario y les solicitan administrarlo en función de lo que se requiere en la cocina. Como en este ejemplo, diversas tareas de las trabajadoras remuneradas del hogar trascienden hasta el horizonte de la administración misma del hogar.

“Ella [empleadora] se dedicó a lo suyo, a sus joyas y todo, pero quien prácticamente tenía que ver que la casa esté bien, la comida esté bien, las guaguas estén bien, o si necesitaban ropa las guaguas, o sea... si le falta esto a la una... -Claudia no tiene

ropa interior; ya hablábamos así. Es que uno se está siempre con la ropa y se va viendo si está bien o si está vieja. No, necesita esto, hay que decirle que compre esto. Nunca me dijo: -¿por qué me dices o por qué te metes?, sino: -ah, chévere, qué bueno que me dices y ya voy a comprar.” – Rita.

“De repente la Daniela [hija de su empleadora] me decía: -Rita, tengo que viajar, quédate con las guaguas. Quince días dormía yo con las guaguas. El día pasaban con la empleada [trabajadora de la casa de Daniela] y de noche pasaba yo con las guaguas que tiene Daniela. Entonces dormía con ellas. Claro que igual me pagaron. (...) O de repente decían: -tengo que salir de seis a diez, veinte de seis a once. Entonces yo me iba. Y como la señora Andrea [empleadora] también dejaba que me vaya... Pasaba de aquí para allá, de allá para acá...” – Rita.

En el fragmento citado, Rita explica una de las actividades que realizaba con cierta frecuencia. Por pedido de las hijas de su empleadora, a quienes ella cuidó y vio crecer, se trasladaba a sus casas para cuidar a sus hijas e hijos en su ausencia. Rita comenta que, a pesar de que en aquellas casas ya contaban con una trabajadora que atendía a los y las niñas, su tarea consistía en acompañar, vigilar y dormir con ellos/as. Por otra parte, Inés y Mariela se refieren al conjunto de actividades que normalmente llevan a cabo en las casas en las que trabajan. Tales actividades son el tipo de responsabilidades que generalmente se asocian con el trabajo remunerado del hogar.

“Por ejemplo, (...) los lunes es lavar la ropa. A veces toca el cambio de sábanas. Ajá... Y ahí, barrer, limpiar, lavar, cocinar, doblar la ropa, ir guardando, guardando. Después, como llegan más o menos a las dos a comer, servir, limpiar, limpiar la cocina y se acaba. Ya. Eso es ahí, donde la señora Marta. Y, vuelta, los martes, por ejemplo, es lo mismo: llegar, limpiar... Bueno, ahí no cocino. Ahí ayudo [a la empleadora]. Ella es la que cocina, la que se encarga, todo.” – Inés.

“No, yo lavo a mano. Lo que pasa es que cuando me contratan son personas que les gusta que le laven la ropa delicadita, a mano, a veces la lavadora destruye la ropa y eso.” – Margarita.

Entre las actividades más peculiares que, sin duda, destacan en las entrevistas, se encuentra la historia de Mariela en uno de los hogares en los que trabajó antes de llegar a su sitio de empleo actual. Mariela relata que fue contratada en casa de una “coyotera”; es decir, una persona que ofrece una ruta alternativa (y potencialmente peligrosa) a Estados Unidos para aquellos que desean migrar y no tienen los documentos necesarios para hacerlo, lo que se consideraría tráfico ilegal de personas. En este contexto, cuenta que en varias ocasiones se le pidió que depositara el dinero resultante de estas transacciones ilícitas en diferentes bancos, actividad que le traía miedo y angustia.

“Y fue duro también allá, digo. Ella me mandaba a los bancos a depositar miles de dinero. (...) Entonces era peligroso, sí era peligroso. Ella decía: -no, ponga en una funda y lleve y vaya; nadie sabe, usted vaya nomás así, nadie sabe qué está llevando usted. Poco era llevar 10 mil dólares, 15 mil dólares... En ese tiempo era bastante. (...) Y en el banco de Guayaquil, porque eran algunos bancos a depositar, en el banco de Guayaquil era de hacer los detalles de los billetes, ahí de los de cien. Y decían: -¿y para qué y por qué?, ¿por qué deposita tanto dinero? Y en el banco internacional me decían que tenía que llenar un formulario ahí, cada depósito. Y ella me decía que ponga que es para vender ropa, (...). El nombre, decía: -cambia de nombre. Y mi nombre era otro. Mi número de cédula era otro. O sea, imagínese a dónde estaba llegando yo.” – Mariela.

Susana cuida a una adolescente con discapacidad en su trabajo. Esta es la casa en la que empezó en el trabajo remunerado del hogar, hace 14 años. Cuando llegó a este hogar, la niña tenía 3 años y un diagnóstico médico bastante complicado. Susana tuvo que instruirse en cosas como reaccionar correctamente ante una convulsión y terapias físicas para estimular músculos en casa.

“Aquí lo que hago es la limpieza de la casa y el cuidado de la nena. (...) Sí, sí, fue súper, súper duro el tener esa paciencia, de tener ese, ir teniendo ese conocimiento de cómo tratarle a ella, porque es una responsabilidad muy grande por la enfermedad que ella tiene y todo. Hay que tener bastante cuidado. Entonces sí me tomó un poquito de tiempo aprender y todo. Y gracias a las terapias que iba, las terapistas muy buenas

me han ayudado y me han permitido que yo esté ahí para que vea, que aprenda.” – Susana.

Laura trabaja en casa de un adulto mayor. A pesar de que su empleador vive con un hijo que se encuentra a su cargo para sus cuidados, parte de la convivencia en el sitio de trabajo implica tratar con él y recordarle fechas y actividades importantes cuando parece perder la lucidez. Aunque esta podría pasar como solamente un detalle de la relación con el empleador, se trata de una tarea casi imperceptible de cuidado.

“(…) O sea, es algo que hay que estar siempre con él, en ese sentido. A veces pasa que... Es que él tiene un problema que se olvida en minutos, por ejemplo, hace un día y hay que estar en tal lugar, entonces [le digo:] -don Óscar, ya es tal hora; -don Óscar, ya es tal día. Y entonces siempre yo tengo que estar diciéndole a él...” – Laura.

Finalmente, también es relevante subrayar que existen tareas que las trabajadoras realizan con cierta incomodidad y rechazo, por diversas razones. En el siguiente fragmento de la entrevista de Sara, la participante comenta con disgusto acerca de una actividad que es solicitada por su empleador a menudo y que empieza antes del inicio de su jornada laboral:

“(…) póngase, que vaya al mercado, mi obligación, póngase, no es que me toque ir al mercado. Póngase, yo entro a las nueve y ellos me obligan a ir a las siete de la mañana. (...) Entonces a mí, ahí solo ese punto me desobliga porque esa hora no es la mía y ahí es cuando yo sé hacer la bulla, que entonces, así como entro, yo también debo salir más pronto.” – Sara.

Para concluir con el reporte de resultados acerca de la primera pregunta de investigación, en el marco de las actividades de las trabajadoras en sus sitios de empleo, se resumen a continuación las observaciones registradas durante los encuentros con las participantes en los hogares de sus empleadores y empleadoras:

- Sara - 24.07.2023 - 17h00

Este día la trabajadora se encuentra acompañada de su hija. Me comenta que la acompaña porque está de vacaciones; en general, trabaja sola. Le ayuda en algunas tareas puntuales en la casa, no en todo. La hija ve el celular hasta que la entrevista termina. Cuando llego a la casa para la entrevista está acomodando platos en la cocina. La trabajadora hace la limpieza

en el primer piso de la casa y las áreas comunes del segundo piso. No arregla la habitación del empleador.

- Mariela - 31-08-2023 - 09h00

Al llegar a la casa, la trabajadora se encuentra tendiendo la ropa que sale de la lavadora mientras habla por teléfono. Cuando inicia la entrevista uno de los niños se esconde debajo de la mesa para escuchar. Le pregunto a la participante si eso le incomoda, me dice que no le molesta que el niño se quede. Al terminar la conversación se pone a preparar mote con chicharrón y a cortar la fruta de los niños, les pide que bajen al comedor y les sirve los alimentos en la mesa. Ella también se sienta a comer y me invita a probar. Luego, empieza a preparar el almuerzo. Trabaja sola en la limpieza de la casa. A los niños los atiende el papá (empleador), que hoy está en casa. Se quedan con él en el piso de arriba la mayoría del tiempo.

- Susana - 06.09.2023 - 08h30

Cuando llego a la casa, la trabajadora está alimentando a la joven. Para hacerlo tiene que cargarla y sostener su cabeza en uno de sus brazos. Se apoya en el espaldar de la cama para resistir el peso de la adolescente. Me pide que esperemos unos minutos (hasta acabar la actividad) para comenzar la entrevista. En ese lapso de tiempo me cuenta que el cuidado de la adolescente con discapacidad implica preparar su comida y alimentarla, cargarla para colocarla en su silla o en la cama, bañarla en caso de que lo necesite y calmarla cuando presenta convulsiones o molestias. Adicionalmente, hace la limpieza de todas las habitaciones de la casa. Para la entrevista nos trasladamos a la cocina. En medio de la entrevista, la joven se queja desde la habitación por lo que hacemos una pausa para que la trabajadora la acomode en la cama. La entrevistada dice que reconoce que la joven ya se cansó de una cierta postura porque llama su atención con sonidos para cambiar de posición.

4.2 ¿Cuál es el panorama de las condiciones laborales de las trabajadoras remuneradas del hogar en la ciudad de Cuenca?

Continuando con la segunda pregunta de investigación, las condiciones laborales de las trabajadoras se exploraron a través de la categoría de satisfacción y seguridad en el lugar de trabajo, que se trató en las entrevistas, encuestas, observaciones y mapas de relieve de experiencias. Dentro de esta categoría se analizaron la percepción de la trabajadora con respecto al ambiente laboral, la regulación en el sector del trabajo remunerado del hogar, el acceso a beneficios de ley, y las emociones de la trabajadora asociadas a su sitio de trabajo y otros lugares frecuentados.

Contrato laboral y obligaciones de las partes en el TRH

En primera instancia, según los resultados del cuestionario sobre la situación laboral de las participantes, la mayoría de las trabajadoras remuneradas del hogar encuestadas no ha firmado un contrato laboral en su sitio de empleo actual. De acuerdo a la *Guía para resolver tus dudas más frecuentes antes de firmar tu Contrato de Trabajo* (2020) de la Mesa Interinstitucional de Apoyo a los Derechos de las Trabajadoras Remuneradas del Hogar, un contrato puede ser verbal o escrito; sin embargo, se aconseja a las trabajadoras solicitar la firma de un contrato escrito con el fin de precautelar los derechos y obligaciones de las dos partes. Como se expuso anteriormente, las participantes fueron seleccionadas de acuerdo a su modalidad de trabajo, cuestión que se refleja en sus respuestas a la segunda pregunta del cuestionario (revisar Tabla 10). Es necesario enfatizar en que, a diferencia de las modalidades de empleo que se estructuraron para el muestreo por cuotas, las modalidades de empleo que se incluyeron como opciones en la encuesta son aquellas que constan como figuras dentro de un contrato laboral para el campo del trabajo remunerado del hogar. Dado que varias de las participantes trabajaban en diferentes casas, se les solicitó llenar la encuesta en base a su lugar de empleo más significativo, ya sea por antigüedad, relación con la familia/empleadores o carga horaria. En este contexto, tres de las encuestadas aseguraron estar afiliadas a la seguridad social por sus empleadores/as, tres están afiliadas mediante su aporte voluntario, y las dos restantes no se encuentran afiliadas. Entre estas dos participantes que no están afiliadas, una de ellas se beneficia de la cobertura del seguro por el aporte de su esposo, mientras que la segunda, quien es jefa de hogar, simplemente no accede al servicio. La mayoría de ellas hacen uso de los servicios de la seguridad social, a excepción de aquellas que expresaron que no lo hacen por desconfianza del servicio.

Tabla 10

Tipo de contrato y acceso a beneficios de ley de las trabajadoras remuneradas del hogar encuestadas

Acceso a beneficios de ley					
Participante	¿Cuenta usted un contrato laboral escrito y firmado en su actual lugar de trabajo?	¿Bajo qué modalidad trabaja en este lugar?	¿Se encuentra usted afiliada al seguro social?	¿Recibe usted un bono de cualquier institución del Estado?	¿Se beneficia de algún servicio extra facilitado por su empleador/a? Ejemplo: transporte, alimentos, vivienda, pago de servicios

					básicos, etc. Si es así, indique de qué servicio(s) se trata.
Mariela	Sí	Tiempo completo	Sí, por mi empleador/a	No	No
Susana	Sí	Tiempo parcial	Sí, por mi empleador/a	No	No
Laura	No	Tiempo completo	No	No	Comida
Sara	No	Tiempo parcial	Sí, por aporte voluntario	No	No
Margarita	No	Por horas (labores estables y continuas)	No	No	Comida
Inés	No	Por horas (labores estables y continuas)	Sí, por aporte voluntario	No	Valor del aporte voluntario al IESS
Karina	No	Por horas (labores no permanentes)	Sí, por aporte voluntario	No	No
Rita	No	Puertas adentro	Sí, por mi empleador/a	No	No

Fuente: Elaboración propia

Por otra parte, una de las preguntas que se incluyó en el cuestionario se enfoca en aquellos servicios que podrían ser considerados beneficios extra gestionados por los o las empleadoras. Esto, además, con el fin de detectar cuáles son los tipos de servicios que las trabajadoras reconocían como parte de su trabajo y cuáles son aquellos que consideraban beneficios adicionales. Ahora bien, una vez más se cita la *Guía para resolver tus dudas más frecuentes antes de firmar tu Contrato de Trabajo* (2020) de la Mesa Interinstitucional de Apoyo a los Derechos de las Trabajadoras Remuneradas del Hogar para aclarar las que, según el Código de Trabajo, son obligaciones de las personas empleadoras y de las trabajadoras remuneradas del hogar.

Tabla 11

Obligaciones de las personas empleadoras y las trabajadoras remuneradas del hogar según el Código de Trabajo del Ecuador

Obligaciones de las partes en el TRH según la Mesa Interinstitucional de Apoyo a los Derechos de las Trabajadoras Remuneradas del Hogar

Obligaciones de las personas empleadoras	Otorgar alimentación y hospedaje cuando el horario de trabajo o modalidad de empleo lo amerite Brindar los instrumentos y útiles de limpieza Puntualidad en el pago de salarios Afiliación al IESS Pagos de décimo cuarto y décimo tercer sueldo No despedir en caso de embarazo Permitir que se cumpla con el horario de lactancia Respetar el horario de la jornada laboral establecido en el contrato No contratar a menores de 15 años Respetar los 15 días de vacaciones (más los días agregados según los años de contratación) No cometer actos de acoso ni violencia contra la TRH
Obligaciones de las trabajadoras remuneradas del hogar	Cumplir con el horario de trabajo acordado No faltar 3 días consecutivos sin aviso alguno Cuidar de los útiles de trabajo Guardar la confidencialidad Considerar las medidas de seguridad que se exigen en el sitio de trabajo Estudiar, si es adolescente de 15 años o más Cumplir con el período de vacaciones establecido Denunciar cualquier tipo de violencia o acoso

Fuente: Elaboración propia

Tomando en consideración la información proporcionada por la Tabla 11, en cinco de los siete casos de las entrevistas realizadas, las personas empleadoras no estarían cumpliendo con la obligación que les corresponde al desconocer el valor de la afiliación a la seguridad social de la trabajadora. No obstante, las negociaciones entre personas empleadoras y trabajadoras en el TRH son tan complejas que participantes como Inés, quien no está asegurada por sus empleadoras, recibe recursos de ellas para cubrir el monto del aporte voluntario al IESS. Asimismo, cuando las participantes Laura y Margarita señalan la comida (almuerzo) como beneficio extra contratado por su empleador(a), se demuestra el desconocimiento que aún existe sobre las obligaciones de las personas empleadoras entre las mismas trabajadoras remuneradas del hogar. Si la jornada se prolonga hasta o después del mediodía, las trabajadoras tienen derecho a almorzar en sus sitios de trabajo.

Adicionalmente, siguiendo el hilo de los instrumentos y útiles de limpieza que constan como obligaciones del empleador o empleadora en los hogares, se pueden enlistar un par de anotaciones sustanciales de los procesos de observación no participante.

- Ninguna de las trabajadoras tiene uniforme. Susana y Mariela llevaban un delantal durante su jornada de trabajo. Sara no llevaba mandil. Las tres trabajadoras tenían guantes disponibles para lavar la vajilla.
- Susana hace un esfuerzo físico considerable para cargar a la joven con discapacidad a la que tiene que cambiar de posición cada tanto y sostener en brazos para dar de comer. Llama la atención que no usa ningún tipo de soporte para esta actividad.

En relación a esta última observación, Susana profundiza sobre aquello en su entrevista. El esfuerzo físico es un requerimiento cotidiano de su lugar de trabajo al cuidar de una joven con movilidad reducida. Tal esfuerzo físico podría desencadenar malestares y problemas en la salud de la trabajadora si no se asume con las precauciones necesarias, como instrumentos para la prevención de lesiones (fajas, por ejemplo).

“(…) En cambio, yo ya tengo esa habilidad para cogerle y darle de comer. O sea, yo ya sé. Yo ya sé. O sea, ya no me complico. Ya no me complico porque ya sé a qué lado yo le cojo y cómo le doy de comer y todo (...). O sea, sí es pesadito porque ya... O sea, mi estatura también que... Soy pequeña y todo. Entonces sí, sí me duele ya la cintura. Pero sí hago lo que tengo que hacer y les ayudo a hacer.” – Susana.

Satisfacción en el lugar de trabajo

En el segundo cuestionario aplicado a las participantes, se incluyeron cuatro últimas preguntas relacionadas con el nivel de satisfacción en el lugar de trabajo. Estas preguntas sirvieron como una introducción a la percepción de las participantes con respecto a su ambiente laboral, cuestión en la que se profundizó posteriormente con las entrevistas. Seis de las ocho trabajadoras encuestadas respondieron que se encuentran totalmente satisfechas con su sitio de empleo actual; las dos restantes indicaron sentirse muy satisfecha y neutral, respectivamente. En cuanto a la remuneración que perciben en su trabajo, la mitad señaló que se encuentra totalmente satisfecha, dos indicaron sentirse poco satisfechas, una respondió que se encontraba muy satisfecha, y una última participante decidió posicionarse como neutral. En esta misma línea, también se les preguntó por la relación con sus empleadoras/es, a lo que seis contestaron que se sentían totalmente satisfechas y dos se

sentían muy satisfechas. Por último, se consultó si cambiarían algo en su lugar de trabajo. Solo dos de las ocho encuestadas respondieron de forma afirmativa, señalando, por un lado, la puntualidad en el pago de la remuneración por su trabajo y, por otro, dinero extra para cubrir con los gastos de transporte hacia y desde el sitio de empleo.

Tabla 12

Nivel de satisfacción en el sitio de empleo según las trabajadoras remuneradas del hogar encuestadas

Satisfacción en el lugar de trabajo				
Participante	¿Qué tan satisfecha se encuentra con su lugar de trabajo?	¿Qué tan satisfecha se encuentra con la remuneración que percibe en su lugar de trabajo?	¿Qué tan satisfecha se encuentra con la relación con su empleador/a?	¿Cambiaría algo en su lugar de trabajo? Si la respuesta es sí, ¿qué cambiaría?
Mariela	Totalmente satisfecha	Totalmente satisfecha	Totalmente satisfecha	No
Susana	Neutral	Poco satisfecha	Muy satisfecha	Puntualidad en el pago de la remuneración
Laura	Totalmente satisfecha	Totalmente satisfecha	Totalmente satisfecha	No
Sara	Totalmente satisfecha	Totalmente satisfecha	Totalmente satisfecha	Dinero extra para cubrir el transporte
Margarita	Muy satisfecha	Poco satisfecha	Totalmente satisfecha	No
Inés	Totalmente satisfecha	Neutral	Muy satisfecha	No
Karina	Totalmente satisfecha	Muy satisfecha	Totalmente satisfecha	No
Rita	Totalmente satisfecha	Totalmente satisfecha	Totalmente satisfecha	No

Fuente: Elaboración propia

Ambiente laboral: relación y trato con las personas empleadoras y la familia

Además de tratarse de una de las características más particulares del trabajo remunerado del hogar, la relación entre las personas empleadoras y las trabajadoras parece ser primordial en su percepción del ambiente laboral. Al preguntar sobre el vínculo con quienes conforman el hogar, las participantes inician la discusión acerca de la importancia del trato al interior del TRH. El testimonio de Laura sitúa la calidad humana de las y los empleadores en el centro:

“(…) Yo siempre lo que veía es alguien que me recomiende con personas que me traten bien. Por ejemplo, yo trabajaba con una amiguita de la señora Paola también. Igual, yo le decía: -deme viendo un trabajito. Y ella me dio viendo; -pero que sea una como usted, que me trate como usted. Yo siempre buscaba eso, que den viendo personas que me traten super bien. Y solo así iba yo obteniéndome el trabajo.” – Laura.

En el siguiente fragmento, Margarita habla con gratitud sobre dos de sus empleadoras. En este punto de la entrevista, la trabajadora ya problematiza la cuestión de la remuneración atípica, y muchas veces insuficiente, en el TRH.

“Sí, a esa persona [empleadora] no me puedo quejar de ella en nada, porque si voy a decir algo es mentira. Mentira que me han tratado mal. Y la señora donde yo le plancho, que es una doctora, ella me les regala ropa, me les compra cualquier cosa a los niños [nietos de Margarita]. O sea que son una bendición que Dios me ha puesto en el camino. No gano mucho, mucho, porque en verdad no es como suficiente para yo mantenerme con eso, pues, pero sí me ayuda bastante.” – Margarita.

Es claro que, al desarrollarse en un ambiente tan privado e íntimo como el hogar, las relaciones laborales en el TRH son tan complejas que trascienden el límite de lo estrictamente profesional. Se hace evidente que tanto las familias como las trabajadoras forman un vínculo emocional fuerte, mismo que se refuerza a través de los años de trabajo y las actividades de cuidado cada vez más cercanas. Los fragmentos recuperados de las entrevistas de las participantes comunican hábilmente la intensidad de estos vínculos. Mariela, por ejemplo, cuenta que vio crecer por unos años a su actual empleadora, Cecilia. Trabajó en este hogar alrededor de 6 años. Luego, la familia se mudó a Loja y Mariela se quedó en Cuenca. Se volvieron a encontrar más de quince años después, cuando Cecilia estaba casada y tenía un hijo de un año de edad. La trabajadora habla con cariño sobre la relación con su empleadora:

“Sí, y la Ceci tenía 3 años cuando yo llegué. Y ahora ella es mi jefa y yo soy orgullosa. O sea, es una historia bien bonita. Y yo soy muy orgullosa de estar aquí de nuevo con ella. (...) O sea, ya llegué (...) y ya de una, dijeron, es aquí con todos los beneficios de la ley y yo ya sé cómo son ellos. La Ceci, oiga, es un ángel de Dios y... igual, toda la

familia, el ingeniero y todo. (...) Sí, siete años [trabajo aquí] y ya digo, muy contenta.

Y yo pienso que ellos también están contentos con lo que hago, con lo que soy.” – Mariela.

De la misma manera, Susana comenta que, si bien la relación con las personas empleadoras en sus dos sitios de trabajo es cordial y respetuosa, el vínculo más fuerte y significativo para su vida es el que mantiene con la adolescente con discapacidad a la que cuida en las mañanas, Carolina. Dentro de los registros de la observación no participante en el sitio de empleo de la entrevistada, se añade que aunque la joven no se expresa verbalmente, parece reconocer la voz de la trabajadora con facilidad, pues sonríe cuando la escucha. Asimismo, superando las barreras de la comunicación verbal, Susana ha compartido tantos años cuidando de ella que la considera un soporte emocional para sus momentos de vulnerabilidad.

"(...) Y sin darme cuenta, a veces. Estaba un poco mal. Y lloré. Me abracé a la Carolina y lloré. (...) A veces, uno sentimentalmente no está bien. Y mi refugio era la Carolina." – Susana.

Un vínculo bastante cercano también se puede evidenciar en el caso de Inés y la familia para la que ha trabajado por 13 años. La participante describe la relación con su empleadora y la hija de su empleadora como una suerte de amistad cargada de confianza y familiaridad:

“[Nos llevamos] Bien, somos como una familia (sonríe). (...) Claro, por ejemplo, la Pame [hija de Marta] tiene la confianza de contarme cosas que no le va a contar a la mamá. Al igual que ella dice: -usted es mi pañuelo de lágrimas. (...) O sea, donde la señora Marta, incluso a veces me quedo a dormir ahí. Por ejemplo, hace dos semanas como el ingeniero fue de viaje y la Pame a salir con sus amigos, nos quedamos las dos viendo películas, tomando té, todo eso.” – Inés.

Como se esperaría, la relación entre los miembros de la familia y la trabajadora remunerada del hogar se fortalece aún más si se observan los contextos de aquellas que están contratadas bajo la modalidad “puertas adentro”. Rita tiene 52 años. Ha vivido con la familia para la que trabaja desde los 17. En este sitio de empleo tuvo a su cargo el cuidado de 4 hermanas que crecieron y dejaron el hogar para formar el suyo. Ha cuidado también a los hijos e hijas de esas cuatro hermanas. Actualmente, vive en la casa de una de ellas, cuidando de su última hija. Cuando se aborda el vínculo entre las personas empleadoras y ella, Rita

habla de afectos; especialmente cuando se refiere a su relación con Diana, la última de las cuatro hijas de la casa.

“(…) Entonces, era como mi verdadero hogar. Pero ellos [pareja de empleadores] siempre me decían que soy como una hija para ellos. Nunca quizás me vieron como una empleada, siento, sino como alguien más de la familia.” – Rita.

“Nos contábamos todo a veces, entre alegrías, tristezas y todo lo demás. Es que, yo pasé una vida y todo lo que ella [empleadora] sufrió, yo sufrí también. Al lado de ella cuando se separó del esposo, entonces, yo también sufrí junto a ella.” – Rita.

“Sí, pero igual desde el día que nació yo le cogí a la Diana, digamos así. Entonces, ella era como si fuera mía, porque ella siempre me dijo -mamá-. (...) Y entonces me decía: -mamá, y la señora Andrea decía -aquí estoy. -No tú, mami Rita, no tú. (Risas). Entonces, era así. De noche se escapaba de la cama de los papás y se iba a dormir conmigo.” – Rita.

Rita nunca se casó ni tuvo hijas o hijos. Regresa a la casa de su mamá en Paute los fines de semana para visitarla y cuidarla, pues ya presenta malestares físicos por su avanzada edad. Está segura de que seguirá viviendo con su actual empleadora por algunos años más, pues la pequeña a la que cuida apenas tiene 3 años. Sin embargo, la incertidumbre del futuro siempre tiene lugar en sus pensamientos.

“Verá, o sea, a veces, digo, hay cosas que sí me llaman mucho la atención. Sí me pongo a pensar, digo: -¿en dónde me quedo? Por otro lado, está la Diana. (...) [Le] Digo, yo sí voy a tomar las pastillas porque no quiero que me pase lo mismo que mi papá [enfermó gravemente], porque no tengo quién me empuje la silla. [Diana] Me dice: -estás loca, yo te voy a empujar la silla; sí tienes. Digo, pero irme a Alemania, imagínate. Y ella, que estoy loca, que me vaya a Alemania. Porque ella siempre me ha dicho desde chiquita que ella me va a cuidar. Entonces, digo, si estuviera aquí, tal vez, ¿no? Porque no sé si regresarán, no regresarán (...)” – Rita.

Ahora bien, otros focos de atención acerca de la relación entre personas empleadoras y trabajadoras remuneradas del hogar también se analizaron desde la observación no participante. Entre los resultados de las observaciones, surgen elementos como la supervisión en el sitio de empleo, y la forma y lenguaje utilizado para referirse a las dos partes:

- En términos de lenguaje, Sara, Mariela y Susana tratan a sus empleadores de “usted”, segunda persona que refleja respeto, cortesía o distanciamiento. Las tres reciben el mismo tratamiento de parte de ellos.
- Tanto Sara, Mariela y Susana reciben indicaciones de sus empleadoras/es al inicio de su jornada laboral. Las familias salen de las casas y las trabajadoras cumplen con sus actividades sin supervisión. Aunque las familias se encuentren en período de vacaciones u otra ocasión especial que les permita quedarse en casa, las trabajadoras comentan que su jornada transcurre sin mayor supervisión.

Finalmente, es fundamental resaltar el problema de la infravaloración de los trabajos de cuidados y cómo esto se traduce en la falta de reconocimiento social de las trabajadoras remuneradas del hogar, complicando sus relaciones interpersonales. Mientras Karina narra una experiencia en la que encaró el desprecio de una persona cercana a su círculo familiar debido a la ocupación de su madre, Susana parece tener una experiencia más positiva en su ambiente laboral.

“Ellos dicen así, que delante de la Karinita no hay que hablar mal de las empleadas domésticas porque ella les defiende. -Que yo no sé por qué ella les defiende tanto. Es que es un trabajo en el que uno saca todo el esfuerzo. (...) Yo, miya, le cuento porque yo tuve una experiencia con un señor que me acompañaba. Cuando vivía mi mami, me decía que yo soy hija de la empleada doméstica. Yo le decía -sí, y yo sí me siento orgullosa de ser hija de la empleada doméstica. ¿Verdad? Yo le decía así.” – Karina.

“La relación con ellos es súper buena. (...) Siempre el respeto. Lo que conversamos con ella mismo, ella es médico. Entonces ella dice, no porque yo tenga una profesión, tú vas a valer menos que yo. El trato es igual. Entonces la confianza que tenemos. O sea, somos más que ella que sea mi jefa, es mi amiga.” – Susana.

En los discursos de infravaloración del TRH, además de la normalización de los trabajos de cuidado como labores motivadas por los afectos y consecuentemente carentes de remuneración, pesan también factores como el nivel de escolarización de las mujeres que se dedican a esta actividad. Las trabajadoras han experimentado estas violencias en su cotidianeidad y las rechazan.

“Mija, nos enseña que nosotros no debemos hacer esas cosas. Dios nos da alguien que nos sirva; aprendamos a tratarles como seres humanos, como a uno de uno mismo. Como personas... Porque nada tiene que ver con que, como usted decía, yo sé que yo no tengo preparación, pero yo no tengo preparación por alguna circunstancia también.” – Laura.

Ambiente laboral: flexibilidad en el TRH

Otras de las particularidades del trabajo remunerado del hogar es la flexibilidad que resulta de las negociaciones entre personas empleadoras y trabajadoras en el lugar de empleo. Esta flexibilidad, a su vez, se deriva de la complejidad de las relaciones laborales en el TRH. En este sentido, las negociaciones se desarrollan en torno a diversos aspectos del trabajo y son visibles en los procesos de observación y las entrevistas. Dentro del análisis de estas negociaciones también se considera el rol de las relaciones de poder presentes en el sitio de trabajo, las cuales suelen favorecer a los y las empleadoras.

Para comenzar, la diversidad de los perfiles laborales de las participantes ya sugiere un primer gran ámbito para las negociaciones en el trabajo remunerado del hogar: la modalidad de empleo. Se les consultó a las entrevistadas que no acceden a todos los beneficios reconocidos por la ley cómo acordaron sus condiciones de trabajo con las personas empleadoras. Todas coincidieron en que el contacto y la negociación inició y se fijó por parte de sus empleadoras/es. Buscaban empleo, se les ofreció la plaza laboral y aceptaron las cláusulas:

“O sea, que me llamó pues el ingeniero [empleador], dice: -Inecita, usted ve, la situación es dura; las ventas han bajado. Para rematar creo que hubo hasta huelgas, todo eso. Todo eso afectó. Pero me dice: -no sé, se me complica. Dije: -ya nada, pues, ¿qué puedo hacer? Yo también he visto la situación. Muchos negocios cerraron y todo eso. Y ahí me dice: -venga. Y ahí fui al almacén. Dice: -¿quiere trabajar?, pero tres

veces por semana. Pero, dice: -para hacerlo legal, sáquese la facturación, recibo, lo que sea, dijo él. -Váyase al SRI. Fui e hice y todo eso.” – Inés.

Por la naturaleza del trabajo doméstico y su desarrollo en la privacidad del hogar, la regulación estatal parece ser escasa e inconsistente. En tanto, cuando los acuerdos para el trabajo no empatan con las obligaciones que se exigen a las personas empleadoras, en ciertos casos se buscan otros mecanismos para que la actividad no se lleve a cabo en la sombra de la informalidad. De la misma manera, se discuten negociaciones con respecto a los horarios de las trabajadoras:

“Acabo mi trabajo y digo -hasta luego-. Ya saben. Ni un minuto más, ni un minuto más. A veces... cuando es de ayudarles con alguna cosa, cualquier cosa, llaman. Ellos me avisan y llaman. -¿Te vas a quedar hoy día un poquito más? Digo: -bueno.” – Karina.

“Lo que pasa es que en los días de semana a veces tengo ocupado toda la semana porque estoy en trabajos no fijos, que me llaman: -¿será que puede venir a lavar? Y yo voy. Pero son personas así que me salen momentáneas. Pues no son personas fijas.” – Margarita.

“Bueno, de lunes, miércoles y viernes es de ocho a cinco de la tarde. Pero el de los martes y jueves, por ejemplo, donde la señora Doménica entro a las siete y media, a veces salgo a las cuatro, cuatro y media... A veces hasta a las tres y media se sale. Al igual es donde la señora Teresa, porque acabo y me voy. Lo que pasa es que ahí no cocino. Pero en otras sí cocino. Ahí se me consume un poco más de tiempo.” – Inés.

Si se habla de flexibilidad, es necesario resaltar el escenario de los horarios en la modalidad “puertas adentro”. Rita cuenta que cuando las niñas de la casa eran pequeñas, sus horarios se extendían por las demandas de cuidados. Cuando conversa sobre este tema, reconoce su esfuerzo de aquel entonces como fruto del vínculo tan complejo que mantenía (y mantiene) con los miembros de la casa.

“O sea, tener bastantes guaguas al cuidado sí es pesado. Y no tener hora de entrada ni hora de salida... Porque cuando se trabaja con las guaguas no hay hora de salida

ni hora de entrada. O sea. Póngase, a veces a las seis de la mañana, ahora le diré... o en el tiempo de la Diana, yo no me podía levantar. O sea, a veces me levantaba a las siete porque ella no me dejaba levantarme después o no me dejaba dormir de noche. O yo quería irme y ella no me dejaba. Entonces, es complicado. Pero más aún cuando se apega esa persona a uno.” – Rita.

Ahora bien, con respecto a los días festivos y de descanso, quienes no están aseguradas se ven forzadas a trabajar con normalidad o negociar otros días de trabajo a cambio de tomar el feriado. Igualmente, las entrevistadas que cuentan con un sitio de empleo fijo señalan que raramente trabajan en un día fuera de su horario laboral, por ejemplo, los fines de semana. Sin embargo, los acuerdos en el hogar flexibilizan esos horarios durante épocas particulares del año, como las vacaciones escolares.

“No, ahí en vez, póngase que yo tengo que hacer algo, entro a las nueve y media, diez, y salgo un poco más tarde. (...) Puede ser un sábado, lo que sea, devuelvo el día que yo me coja libre, que tenga algo que hacer. (...) Los feriados, yo como ahorita no tengo el seguro, trabajo los feriados todo eso y ya no me salvo de nada de eso.” – Sara.

“Por ejemplo, por lo general he trabajado [fuera del horario habitual] cuando se van de viaje. Entonces yo me quedo con la mascota. Para alimentarle. Porque él duerme adentro (risas).” – Inés.

En relación a la forma en la que se desarrolla el trabajo al interior del hogar, se insiste en que todas las entrevistadas indican no sentirse vigiladas por la familia durante su jornada laboral. En casi todos los casos, las personas empleadoras abandonan el hogar para trabajar durante el día, por lo que las tareas de las trabajadoras no son supervisadas en el momento en que las realizan. La mayor parte del año, Mariela se desempeña sin la presencia de sus empleadores en casa. En el siguiente fragmento, Mariela narra cómo prefiere trabajar dentro del hogar.

“No hay presión ese día, que no he hecho esto o que haga esto (...) yo pongo música, nunca me dicen -quite su música-. No, yo como paso sola, yo paso con música. Me

encanta. Yo paso con música y ya digo, ellos no se molestan. Pero si me atraso por algo, yo soy bien responsable; si por algo el bus se atrasó, no importa dónde, les llamo: -ya llego, me atrasé. -No importa, Mariela. O si puedo salir un poquito antes, -sí puede, vaya-.” – Mariela.

En casos aún más singulares, a las trabajadoras se les puede llegar a solicitar un cambio radical de domicilio dada la mudanza de las personas empleadoras. Rita llevaba un año en su lugar de trabajo cuando se le pidió mudarse con la familia a Bogotá por motivo de la continuidad de la preparación académica de su empleador. Entonces, Rita era menor de edad (17 años), por lo que la pareja de empleadores tuvo que gestionar el permiso de sus padres para sacarla del país.

“Llegamos a una casa donde había solo una habitación y la cocina. Y dormíamos en la sala nosotras, yo y las guaguas. Fabiola, bueno, dormía con los papás porque estaba chiquita todavía. Pero Claudia, Daniela y yo dormíamos en la sala, en un sofá cama las tres. Entonces nos quedamos un año. (...) Pero sabe que extrañé mucho. Y también la experiencia de aprender a vivir sola. Porque yo sé que estaba con ellas. Pero, claro que le llamaba todos los días a mi mamá. Pero el hecho de no tenerle a mi lado... de decir -mami, esto me pasa-. Era terrible. Entonces, claro que salía el fin de semana. Me ponía a llorar de noche. Y decía: -quiero ir volviendo, quiero ir volviendo. Llegó el año y dice la señora Andrea: -nos vamos. Nosotros vinimos para Carnaval. (...) Entonces, una experiencia... sí fue complicada. Pero me gustó. Me gustó, sí.” – Rita.

Ambiente laboral: remuneración en el TRH

La remuneración en el trabajo remunerado del hogar suele ser atípica. Continuando la discusión de la complejidad del TRH, la falta de regulación y difusión de la tarifa de las trabajadoras (en base al salario básico unificado) y los procesos de negociación desiguales entre las partes dificultan el acceso a una remuneración justa.

“Ellos me decían [cuánto tenía que cobrar]. Yo, por ejemplo, nunca he sido muy... como dicen: -la Karinita es baratísima, por eso nosotros le llamamos. Porque yo no

les cobro muy caro. Yo no les cobro muy caro porque a veces ellos se portan bien. A veces ya están tomando café y dicen: -venga a tomar café. O a veces ya están almorzando y dicen: -venga que coma un poquito hasta que se vaya a su casa. O el rato de salir ya me mandan dando cualquier cosa.” – Karina.

Según la cita anterior, Karina fija su propia tarifa para trabajar. Quienes la contratan parecen estar cómodos con el valor que pagan por sus servicios. Karina considera la cercanía y la actitud de las personas empleadoras para cobrar por su trabajo. Por otro lado, aunque para Margarita era más conveniente establecer un costo por docena de piezas para lavar, se vio obligada a aceptar una oferta distinta de sus empleadoras por priorizar la estabilidad de su trabajo:

“Bueno, yo lavaba por docenas. Y ellos me ofrecieron otra cosa y yo dije, así sea poco, pero es algo fijo. Porque hay veces que pasaba semanas que no tenía nada. Y esto sí es más problemático. En las dos casas ellos me pagan 15 dólares cada uno. Ya, entonces... A partir de eso ellos me regalan 2 dólares que es el transporte, o sea, serían 17 dólares que me dan.” – Margarita.

“(...) por docena sale mejor. Yo tengo una persona que me llama una vez al mes, que es un estudiante, y yo le trabajo a él por docena, porque ya el horario se lo hace uno. Sí, porque yo puedo trabajar un día hasta 30 dólares, de 8 a 1. Porque estoy lavando mi docena, entonces ya uno busca más agilidad al lavar.” – Margarita.

De acuerdo a la *Guía para resolver tus dudas más frecuentes antes de firmar tu Contrato de Trabajo* (2020) de la Mesa Interinstitucional de Apoyo a los Derechos de las Trabajadoras Remuneradas del Hogar, el cálculo de la remuneración de las trabajadoras se basa en el salario básico unificado que rige en el país al momento de la contratación. En este sentido, si una trabajadora está contratada a tiempo completo, le corresponde recibir el valor del SBU como mínimo, fuera de todos los beneficios de ley. Si está contratada a tiempo parcial, el salario corresponde al tiempo trabajado tomando como base el SBU. Un cálculo similar se determina para la remuneración por horas, ya sea por labores no permanentes o por labores estables y continuas.

“Y yo le diré que toda la vida ganaba bien porque comentaban las amigas de la señora Andrea o las amigas del doctor de la Santa Ana: -¿por qué le pagas tanto? [Ellas] No les pagaban así. O sea, a raíz de eso [reformas en el TRH] varias amigas de la señora Andrea ya no tuvieron empleadas, porque tenían que darles el básico y el seguro. Y se admiraban las amigas de la señora Andrea, que por qué sigo yo ahí, si me pagaban seguro, me pagaban el básico.” – Rita.

Las experiencias de Mariela y Susana en sus sitios de trabajo contrastan. A menudo, las trabajadoras esperan largos períodos de tiempo para recibir su remuneración.

“(…) Y ahí salí [del antiguo sitio de empleo] y vuelta así a navegar de nuevo. Que las señoras me pagaban, que me hacían trabajar y no me pagaban. No me pagaban. Yo necesitaba para mis hijas. Ya digo, mi marido, toda la vida irresponsable que yo he tenido que trabajar, que asumir, que pagar la luz, todo... todos los gastos. Los estudios de mis hijas.” – Mariela.

“Verás, o sea, ellos son súper conscientes y todo. Creo que en sí me pagan bien. Son súper puntuales. O sea, llega, me pagan cada 15 y fin de mes. Entonces ellos llegan el 15: -ten tu dinero, Lili. O a veces se atrasan un día o dos y ya se sienten mal. Entonces dicen: -no, yo no puedo atrasarme, todos necesitamos, este es también tu trabajo, y enseguida... O sea, en ese sentido son súper puntuales.” – Susana.

Finalmente, se les preguntó a las participantes en la entrevista si es que su remuneración les parecía suficiente para cubrir los gastos asignados en su hogar:

“(…) Bueno, yo primordialmente, le voy a decir, lo mío es el arriendo. Yo organizo lo primordial mensual el arriendo, ¿verdad? Yo saco, hay veces que le saco 200, 220 a la semana, como hay veces que saco 180. A veces me veo apretadita es en la comida de los niños, pero aquí hay un comedor de migrantes por la San Francisco, así que cuando pago el arriendo, o sea que tengo el compromiso de pagarle a la dueña el

arriendo, yo me voy para allá con los niños y ellos comen. Nunca los dejo de que coman, pues.” – Margarita.

“Bueno, yo salgo con las justas. Pero ya pues, tengo que hacer alcanzar.” – Inés.

“Bueno sí, sí, sí... gracias a Dios sí, sí, sí me sale. (...) No salgo todos los meses igual pero sí salgo, gracias a Dios, ahí...” – Sara.

Articulación de lo personal con lo laboral: emociones de bienestar/malestar en el sitio de trabajo y otros lugares frecuentados

Las emociones de las trabajadoras con respecto a sus experiencias laborales se pueden distinguir a lo largo de las entrevistas; de hecho, las guías de observación no participante incluyeron apuntes sobre el estado emocional de las participantes al momento de las entrevistas:

- Sara - 24.07.2023 - 17h00

La trabajadora se muestra calmada, relajada. La entrevista no parece ponerla incómoda ni en una posición vulnerable al hablar de sus sentires y experiencias. Cambia de entonación cuando comenta sobre actividades que le han sido impuestas en el espacio de trabajo y se salen de los horarios de su jornada laboral.

- Mariela - 31-08-2023 - 09h00

Desde el principio del encuentro la trabajadora demuestra confianza y cercanía. No muestra temor ni vergüenza. Cuando pasamos al tema de su trabajo anterior, parece acordarse del miedo que le provocaba involucrarse en actividades ilegales, como las que manejaba su empleadora. Me cuenta más sobre aquello al final de la entrevista, cuando la grabación se termina. Parece que algunos recuerdos del trabajo le provocan una sensación de amargura, pero no se muestra vulnerable, no llora ni se le quiebra la voz.

- Susana - 06.09.2023 - 08h30

Cuando estamos llenando los cuestionarios, la trabajadora baja la voz al hablar de si se siente o no satisfecha con la remuneración y la relación con los empleadores. Le repito que la información no se comparte con ellos en lo absoluto. Sin embargo, me dice que solo muestra precaución porque una de las hijas se encuentra en el dormitorio de arriba. A pesar de esto, la trabajadora habla con claridad de lo que no le gusta en su lugar de trabajo. A la participante

se le quiebra la voz cuando la entrevista toca temas como la crianza y cuidado de sus hijas. Lloro al contarme que tuvo que enseñarles a ser autosuficientes desde una temprana edad con el fin de lograr empatar sus roles de trabajadora y mamá.

Sumando a esta información y la de las entrevistas, se decidió incorporar una técnica novedosa y gráfica para ilustrar los sentimientos de las trabajadoras. Como ya se discutió en las decisiones metodológicas de esta investigación, el ejercicio de la construcción de los mapas de relieves de experiencia (Relief Maps) se llevó a cabo con dos participantes: Susana y Margarita. Para levantar los datos necesarios, se completó una tabla de lugares y posiciones con ambas trabajadoras, cuyo resultado se ilustra en la Figura 6.

Figura 6

Tabla sobre lugares y posiciones de Susana

Relief Map de: Susana

¿Cómo se siente usted en _____ (lugar) con respecto a _____ (estructura de poder)?				
LUGAR/ESTRUCTURA DE PODER	Edad	Nacionalidad	Género	Ocupación
Espacio público	Depende malestar/bienestar forma de vestir - apariencia física	Tranquilidad, agrado, bienestar	Experiencias de acoso en transporte público caminar sola: miedo	Relación con la persona a la que cuida satisfacción
Casa propia	Agrado, bienestar, respeto.	Tranquilidad, agrado, bienestar	Muy bien. Calma, agrado, bienestar.	Esposo e hijas: incomodidad Emoción: intranquilidad.
Lugar de trabajo #1	Entra muy joven a trabajar. insatisfacción	Ningún malestar	Incomodidad con empleador.	Satisfacción, cercanía, calma.
Lugar(es) de trabajo	Confianza, respeto, satisfacción	Ningún malestar	Incomodidad con empleador. Intranquilidad.	Bienestar, cercanía.
Lugar de trabajo #2	No hay mucha diferencia de edad + Bienestar	Tranquilidad, bienestar	Amistad importante Satisfacción, bienestar, seguridad.	"Nadie se dedica a lo que yo me dedico". Desagrado, intranquilidad.
Escuela Grupo: Madres - padres de familia				

Notas: Grabación [Susana - RM] SS:38
Transcribir, digitalizar, citas para interpretación

Partiendo de la información proporcionada por las tablas y las grabaciones de los encuentros para completar estas tablas, se crearon los mapas correspondientes. En tanto, se revisan los resultados por participante:

- Margarita

Para recordar el perfil de la participante, Margarita tiene 53 años. Migró a Cuenca desde Venezuela acompañada de sus dos nietos hace poco más de dos años. Trabaja en tres casas diferentes, tres días a la semana, cumpliendo labores estables y continuas. Es jefa de hogar y su nivel socioeconómico la ubica en el grupo C-. En este contexto, para graficar los niveles de bienestar o malestar de la experiencia de Margarita, se fijaron los siguientes lugares: 1) espacio público, 2) casa propia, 3) lugar de trabajo #1, 4) lugar de trabajo #2, 5) lugar de trabajo #3, y 6) fundación de apoyo para personas en situación de movilidad. Ahora bien, con el propósito de exponer la información recolectada en el proceso de aplicación de la técnica de manera más precisa y detallada, se construyeron matrices que siguen el formato de las tablas de posiciones y lugares, pero además incluyen citas textuales que expresan claramente las emociones de las trabajadoras al hablar de su vivencia. A continuación, se presentan las secciones más destacadas de la matriz de Margarita.

Tabla 13

Tabla de lugares y posiciones de Margarita: Espacio público

Posiciones / Lugares	Espacio público
Cómo se siente usted a causa de su edad en:	"Yo me siento en la calle bien. Gracias a Dios aquí, en esta ciudad de Ecuador, no he tenido discriminación por mi edad." Emociones: Seguridad, Tranquilidad, Calma
Cómo se siente usted a causa de su nacionalidad en:	"Hay unas [ecuatorianas] que, por lo menos... ahorita en diciembre, 23 de diciembre me pasó un caso. Que estaban llamando de una fundación para unos regalos a los niños. Yo me voy con mis niños. Entonces, llega un ecuatoriano así: -ustedes son venezolanos, venecos... que esto es para nosotros, que vayan a su país. Y uno se siente más porque... Hay venezolanos también agresivos. Pero yo no soy todo así de ir a pelearnos, pero sí uno se siente cohibido. Cohibido, que se pone así como chiquiito. Y a uno le provoca irse..." Emociones: Humillación, Rechazo, Intimidación, Discriminación, Exclusión, Impotencia
Cómo se siente usted a causa de su género en:	"Yo, bien. Yo gracias a Dios aquí no he sentido el acoso. Como también la discriminación... La única vez es la que pasó ahorita es la del 23." Emociones: Seguridad, Tranquilidad, Calma

Cómo se siente usted a causa de su ocupación/profesión en:	"A ver, te repito, me siento bien, mira... A veces yo le digo algo. A ver, como que hablo yo sola, yo digo: -las vueltas que da el mundo. Yo en mi casa, yo tenía una persona que me hacía lo que yo hago ahorita. Siempre pensé, soñé con una jubilación. Tanto trabajar y ya me faltaban dos años nomás para que me jubilara, pero una jubilación que no valía la pena ahorita. Y bueno, aquí por lo menos... hoy, mira, hoy limpié un apartamento. Fui, lo limpié. Toda la gente que yo le trabajo, son ya días fijos. Tres, cuatro días fijos que tengo. Ahorita son amistades bonitas conmigo (...)."
	Emociones: Frustración, Aceptación, Apoyo

Fuente: Elaboración propia

Tabla 14

Tabla de lugares y posiciones de Margarita: Casa propia

Posiciones / Lugares	Casa propia
Cómo se siente usted a causa de su edad en:	"Ellos [hijos/as] me tienen el mismo respeto de acuerdo a la crianza que yo les he dado. Llego a la casa y mis nietos me preguntan: -abuela, ¿quieres un masaje? Pero te digo que a veces me siento un poquito como que, ¿cómo te digo?, así achicopalada, que hablamos nosotros en Venezuela. Porque yo digo, bueno, ya me están cayendo los años, ya las cosas no son iguales. Ya la Dunia activa, esa Dunia ya no está, ¿entiendes? Entonces vienen los achaques."
	Emociones: Apoyo, Reconocimiento, Impotencia
Cómo se siente usted a causa de su nacionalidad en:	"Acá viven mis hijos y mis dos nietos. Nos reunimos... O sea, las costumbres de nosotros [personas de Venezuela] no son igual a las costumbres de acá. Muy distintas... Entonces sí, hay un poquito de diferencia. Pero igual yo me siento bien. Muy bien con venezolanos y ecuatorianos."
	Emociones: Apoyo, Satisfacción, Seguridad, Alegría, Amor, Comodidad
Cómo se siente usted a causa de su género en:	Bien, no se percibe ningún tipo de malestar.
	Emociones: Tranquilidad, Calma, Comodidad
Cómo se siente usted a causa de su ocupación/profesión en:	"Y ellos [hijos/as] me dicen: -bueno, mamá, si tú que estudiaste tanto, trabajaste tanto, mira a lo que llegaste acá... Y es verdad. (...) Tocó. Como dicen, la vida es una tómbola. Da vueltas. Y bueno, aquí estamos en la lucha."
	Emociones: Aceptación, Apoyo, Frustración

Fuente: Elaboración propia

Tabla 15

Tabla de lugares y posiciones de Margarita: Lugar de trabajo #1

Posiciones / Lugares	Lugar de trabajo #1
Cómo se siente usted a causa de su edad en:	"Y no me ha sido fácil. Yo he llorado bastante. Por mi edad... no conseguía trabajo. No hallaba qué hacer. He pasado necesidades... (...) No, yo me siento bien porque la señora, ella es una señora también mayor. Humanitaria, como ninguna. Y bueno, hay trabajos que me pesan, que no puedo hacer. Pero nunca le digo que no lo puedo hacer. Ella me dice, hágame esto. Y yo -sí, yo se lo hago, señora. Y me siento bien y la señora es atenta. A la hora que yo llego, venga a comer primero, antes de empezar a trabajar."
	Emociones: Inclusión, Protección, Impotencia
Cómo se siente usted a causa de su nacionalidad en:	"(...), como yo también he trabajado por mi cuenta, me he conseguido pura gente buena. Gracias a Dios."
	Emociones: Inclusión, Comodidad
Cómo se siente usted a causa de su género en:	Bien, no se percibe ningún tipo de malestar.
	Emociones: Seguridad, Calma
Cómo se siente usted a causa de su ocupación/profesión en:	Bien, no se percibe ningún tipo de malestar.
	Emociones: Comodidad, Tranquilidad

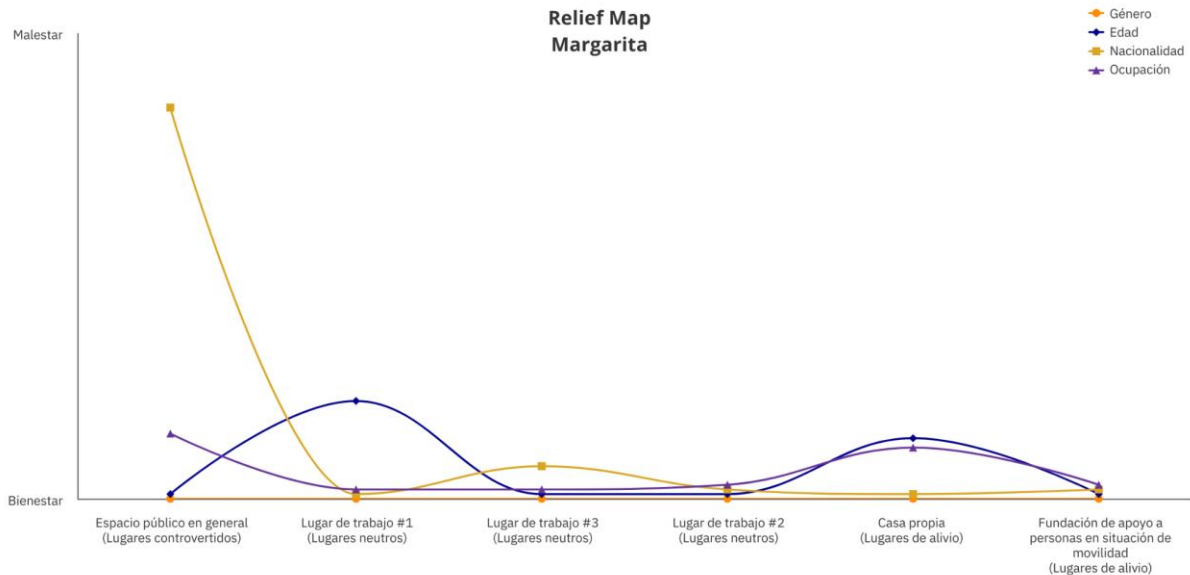
Fuente: Elaboración propia

Tabla 16

Tabla de lugares y posiciones de Margarita: Fundación de apoyo para personas en situación de movilidad

Posiciones / Lugares	Fundación de apoyo a personas en situación de movilidad
Cómo se siente usted a causa de su edad en:	Bien, no se percibe ningún tipo de malestar.
	Emociones: Tranquilidad
Cómo se siente usted a causa de su nacionalidad en:	"Ellos [trabajadoras/es de la fundación] toman en cuenta a uno como familia. Visitan. Ellos le hacen visita a uno mensual para saber cómo está la situación, cómo estamos viviendo, qué estamos haciendo, qué no... Ayudan con una funda de comida."
	Emociones: Apoyo, Inclusión, Protección, Alegría, Comodidad
Cómo se siente usted a causa de su género en:	Bien, no se percibe ningún tipo de malestar.
	Emociones: Tranquilidad
Cómo se siente usted a causa de su ocupación/profesión en:	Bien, no se percibe ningún tipo de malestar.
	Emociones: Tranquilidad

Figura 7

Relief Map de Margarita

Al observar la Figura 7, se podría decir que el Relief Map de Margarita muestra cierta estabilidad y constancia en su percepción de bienestar dentro de los lugares que frecuenta y con respecto a las diferentes estructuras de poder, especialmente en lo que se refiere a su género. Dicho esto, la edad, ocupación y nacionalidad de la trabajadora sí se asocian con algún grado de malestar, respectivamente. La pendiente que se forma alrededor de la nacionalidad de la participante con respecto al espacio público es notoria y relevante. En este sentido, el espacio público llama la atención como “lugar controvertido”. Es decir, no se trata de un lugar de opresión, pues Margarita dice haber enfrentado una única experiencia de discriminación en el espacio público durante el tiempo que lleva en Cuenca; por lo demás, asegura que le gusta la ciudad y que no ha sido víctima de acoso. No obstante, tampoco es un “lugar de alivio” porque se han enfrentado experiencias de malestar significativas que la trabajadora identifica con emociones como la humillación, el rechazo, la intimidación y la exclusión.

En cuanto a las curvas que refleja la ocupación de la participante en el mapa, al observar las Tablas 12 y 13, sobresalen algunos fragmentos de su experiencia. Al preguntarle sobre sus emociones tanto en el espacio público como en su casa propia en relación a su posición como trabajadora remunerada del hogar, la participante insiste en que se siente agradecida por el

empleo, pero que no se trata de una actividad a la que alguna vez pensó a que se iba a dedicar. Señala que cuando vivía en su natal Venezuela podía pagar por los servicios de una trabajadora remunerada del hogar. “La vida da vueltas”, dice. Sin duda, el testimonio da cuenta del peso de la infravaloración de los trabajos de cuidado, mayoritariamente repartidos entre la población femenina. Tal como se discutía en el marco teórico y conceptual de este estudio, incluso cuando los cuidados se vuelven trabajos remunerados, las trabajadoras no gozan de reconocimiento ni prestigio, como sí pasa en otros sectores laborales; y, en muchas ocasiones, se puede notar en su discurso.

Añadiendo a lo anterior, los sitios de trabajo de Margarita representan “lugares neutros” en el mapa. Los lugares neutros son aquellos que no involucran emociones de bienestar o malestar particularmente, sino son indiferentes a la persona que los frecuenta. Si se concentra la reflexión en las emociones en los sitios de trabajo, la Tabla 15 revela información sobre la posición de la trabajadora a la hora de buscar empleo frente a su edad (53 años). Primero, menciona que encontrar un empleo en el sector del TRH fue complicado por su edad, pues más adelante en la conversación advierte que las personas empleadoras prefieren dar paso a mujeres jóvenes. Por otra parte, parece ser que no existe mayor diferencia de edad entre la trabajadora y su empleadora, lo que genera tranquilidad y afinidad. Margarita siente que hay labores que se le dificultan porque le causan malestar corporal, pero dice no demostrarlo en su lugar de trabajo. En su testimonio pesa la noción de gratitud por la calidad humana de la empleadora, cuestión que se conectaría con la discusión acerca del trato a las trabajadoras dentro del TRH.

- Susana

La segunda participante seleccionada para el ejercicio de la construcción de un mapa de relieve de experiencia fue Susana, de 36 años. Está casada, su esposo es jefe de hogar y tiene 2 hijas adolescentes. Trabaja a tiempo parcial en las mañanas, cuidando de una adolescente con discapacidad. Conoce a la familia de este hogar por más de 14 años. También cuenta con un segundo sitio de empleo en el que empezó hace tres años. En términos de nivel socioeconómico, Susana consta dentro del grupo B de la encuesta aplicada a las trabajadoras. En tanto, posee la mejor situación de sus compañeras participantes en cuanto a ingresos del hogar, considerando que la información socioeconómica de Rita (quien se encuentra dentro del grupo A) corresponde al hogar de su empleadora. Como en el caso anterior, en seguida se exponen algunas secciones importantes de la matriz de Susana.

Tabla 17

Tabla de lugares y posiciones de Susana: Espacio público

Posiciones / Lugares	Espacio público
Cómo se siente usted a causa de su edad en:	"Sobre mi edad... dependiendo a qué lugar me vaya de público. A veces depende mucho de la forma como uno se viste. Depende muchísimo."
	Emociones: Comodidad, Incomodidad
Cómo se siente usted a causa de su nacionalidad en:	Bien, no se percibe ningún tipo de malestar.
	Emociones: Indiferencia, Tranquilidad
Cómo se siente usted a causa de su género en:	"Y también en relación a que visitas algún... Algo, lo que sea, por el centro, te vas a dar un paseo... Que te piropean, digamos así. Y sí te sientes mal a veces y a veces también, como dices, escuchas tanto que ya... Ya te da igual. (...) Sí, se ven muchas cosas, de las cuales... a veces uno se queda callado porque no sé... Por no hacer lío. Y a veces el miedo que siento les transmito a mis hijas."
	Emociones: Miedo, Intimidación, Desprotección
Cómo se siente usted a causa de su ocupación/profesión en:	"Quizás hablar de cuando voy al centro de salud con la Carolina [adolescente con discapacidad a la que cuida]. Unas personas me quedaron mirando y me pongo a hablar con la gente, les digo que trabajo acá, que yo le cuido a la niña. Y me decían: -qué interesante hacer eso, qué interesante. Otras personas me decían: -no puedo creer que usted le cuide a la guagua, tiene ganado el cielo."
	Emociones: Aceptación, Orgullo, Reconocimiento, Apoyo, Satisfacción

Fuente: Elaboración propia

Tabla 18

Tabla de lugares y posiciones de Susana: Casa propia

Posiciones / Lugares	Casa propia
Cómo se siente usted a causa de su edad en:	"En mi casa [por mi edad] soy amiga y a la vez, claro, soy mamá... pero también como amiga. Entonces hay un momento que sí soy estricta en muchas cosas. Pero también, como amiga, estoy ahí. A veces ya conversamos como si yo fuera de la misma edad de mi hija. Para que puedan tener confianza, para que ellas me tengan esa confianza para contarme sus cosas."
	Emociones: Apoyo, Reconocimiento, Seguridad, Amor
Cómo se siente usted a causa de su nacionalidad en:	Bien, no se percibe ningún tipo de malestar.
	Emociones: Tranquilidad, Indiferencia
Cómo se siente usted a causa de su	"¿Ser mujer en mi casa? [Me siento] Empoderada. Somos tres

género en:	mujeres, mimadas."
	Emociones: Protección, Seguridad, Paz, Alegría, Amor
Cómo se siente usted a causa de su ocupación/profesión en:	"Mi marido me dice que yo ya salga [del lugar de trabajo]. Mis hijas igual, que ya no necesito. Pero, ahora, uno ya está acostumbrada a coger su propia plata... Ya, yo me salgo y ¿depende después de mi marido? (...). Antes, cuando yo trabajaba solo en la una casa, tenía tiempo en la tarde. Por eso es por lo que más protestan ellas [las hijas], por el tiempo. Y eso que ellas son grandes."
	Emociones: Rechazo, Cuestionamiento, Impotencia, Incomprensión

Fuente: Elaboración propia

Tabla 19

Tabla de lugares y posiciones de Susana: Lugar de trabajo #1

Posiciones / Lugares	Lugar de trabajo #1
Cómo se siente usted a causa de su edad en:	"Yo entré hace 15 años, era bien jovencita. A veces, yo digo, tantas cosas que uno tiene que vivir. Y callar. Es un lugar en el que uno dice -necesito este trabajo, necesito esto. Y hay cosas que te reclaman... Y tú tienes que hacer las cosas y hacer cada día lo mejor (...). Ahora soy mayor."
	Emociones: Control, Impotencia, Comodidad
Cómo se siente usted a causa de su nacionalidad en:	Bien, no se percibe ningún tipo de malestar.
	Emociones: Tranquilidad, Indiferencia
Cómo se siente usted a causa de su género en:	"Ha habido veces que me he sentido incómoda. No sé, a veces siento que me están mirando y así. Yo sí me siento incómoda... Pero me meto en alguna otra cosa, trato de hacer algo más. Y por mí, que pase así el tiempo rapidito."
	Emociones: Estrés, Intimidación, Incomodidad
Cómo se siente usted a causa de su ocupación/profesión en:	"El trabajo es súper duro... Pero, verás, yo he estado a punto de tirar la toalla, pero por ejemplo yo llego y le digo -hola, Caro, ya llegué. Y ella se sonríe. Como que me recibe con una sonrisa."
	Emociones: Estrés, Apoyo, Satisfacción, Amor

Fuente: Elaboración propia

Tabla 20

Tabla de lugares y posiciones de Susana: Grupo de padres y madres de familia

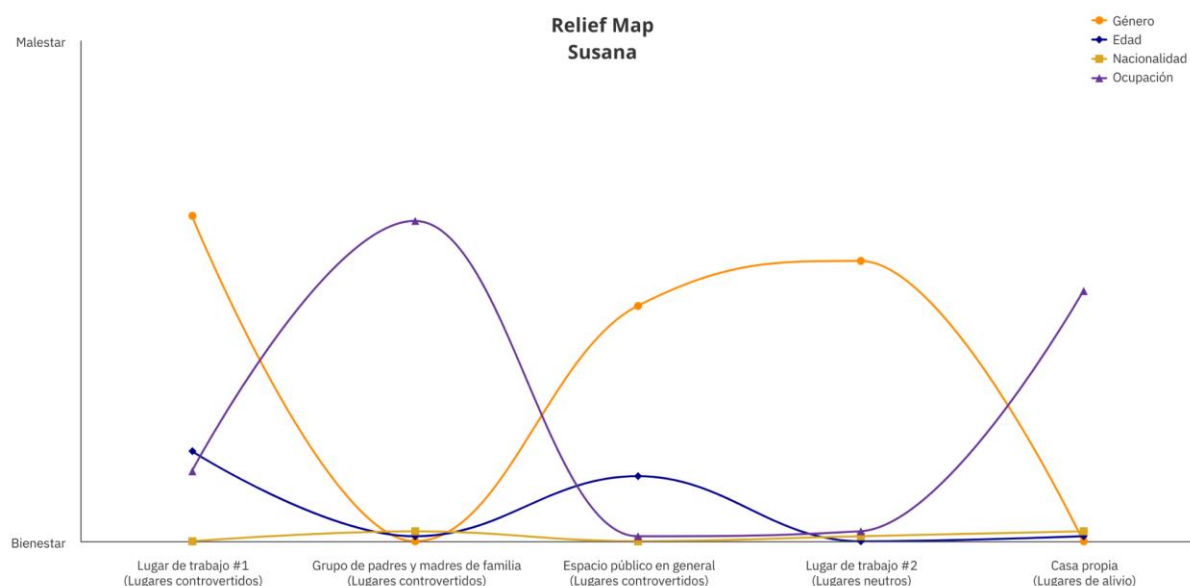
Posiciones / Lugares	Grupo de padres y madres de familia
Cómo se siente usted a causa de su edad en:	"Me siento bien. En ese grupo casi todos vamos por ahí, por la misma edad."

Cómo se siente usted a causa de su nacionalidad en:	Emociones: Apoyo, Protección, Alegría, Comodidad Bien, no se percibe ningún tipo de malestar.
Cómo se siente usted a causa de su género en:	Emociones: Tranquilidad, Indiferencia "Son respetuosos (...). Es una amistad que yo nunca había tenido, ni siquiera cuando era soltera."
Cómo se siente usted a causa de su ocupación/profesión en:	Emociones: Satisfacción, Alegría, Comodidad "Nadie [en el grupo] se dedica a lo que yo me dedico. Hacen diferentes cosas, tienen sus propios negocios." "[No siento que pueda hablar con ellos de mi trabajo] porque, de cierta manera, si yo les digo -cuido a una niña con discapacidad, ellos solo dicen -qué duro que debe ser. Pero hasta ahí, no tienen conocimiento más allá." "O a veces dicen -no, no me puedo imaginar que te babeen. Entonces mejor hasta ahí, no toco más el tema y ahí muere. Claro que, yo digo, muchas personas no durarán en lo que estoy haciendo yo." Emociones: Rechazo, Incomodidad, Indignación, Incomprensión

Fuente: Elaboración propia

Figura 8

Relief Map de Susana



El Relief Map de Susana, a diferencia del de Margarita, muestra más diversidad en las trayectorias de las líneas. En este caso, la estructura de poder más constante y estable es la nacionalidad de la participante. Contrariamente a la experiencia de Margarita, en el mapa de Susana el género representa una dimensión bastante controvertida. En las Tablas 17 y 19,

las citas textuales de la trabajadora describen emociones como el miedo, la intimidación y la desprotección para el espacio público, y, el estrés, la intimidación y la incomodidad para uno de sus lugares de empleo. Susana recuerda situaciones de acoso callejero cuando piensa en clave género sobre su experiencia en el espacio público. De la misma manera, comenta sobre la incomodidad que puede llegar a percibir al sentirse observada por hombres en ambos sitios de trabajo. No así cuando piensa en espacios como su casa y su grupo de amigos y amigas, padres y madres de familia. En su hogar las mujeres son mayoría, señala que todas reciben un trato agradable de parte de su esposo y siente que puede expresarse libremente. En su grupo cercano de amigos y amigas priman el respeto y la confianza.

Igualmente, se pueden subrayar observaciones relevantes sobre las emociones de la trabajadora en función de su ocupación en los distintos lugares del mapa. Desde la Tabla 17 hasta la 20, es notoria la claridad y precisión con la que Susana puede hablar de su profesión. Aunque considera que el trabajo es demandante, cuando se le pregunta por lo que siente de acuerdo a su ocupación en el hogar en el que ha trabajado por más de una década, Susana habla sobre el cariño que recibe de la adolescente a la que cuida y la satisfacción que eso le provoca. Entonces, entre los malestares que puede enfrentar en su trabajo, el vínculo que mantiene con la persona a su cuidado tiene peso en su perspectiva acerca del sitio de empleo y la convence de quedarse cuando algo le disgusta. Además, la trabajadora hace hincapié en el reconocimiento que ha sentido en el espacio público cuando personas felicitan su trabajo como cuidadora.

Sin embargo, las experiencias varían significativamente en su casa y su grupo de amigos y amigas. Susana relata que su familia no se muestra contenta con su ocupación; tanto su esposo como sus hijas reclaman más tiempo con ella e intentan persuadirla para que deje su trabajo. Frente a esto, a pesar de que su hogar goza de cierta estabilidad económica, Susana no se siente cómoda con la idea de depender financieramente de su marido. En esta misma línea, aun cuando el lazo de amistad es fuerte, no considera que puede conversar sobre su trabajo en su grupo de padres y madres de familia. El vértice que ilustra la tabla en el punto entre la ocupación de la trabajadora y su grupo de amigos y amigas se explica con las citas de la Tabla 20. Los comentarios de las personas del grupo contemplan las actividades de cuidado del trabajo de Susana como algo difícil y hasta desagradable. La participante señala que estos comentarios están cargados de desconocimiento. Siente rechazo, incomodidad e incomprensión. Una vez más, salta a la vista la infravaloración del cuidado en los discursos del entorno de las trabajadoras remuneradas del hogar.

Perspectiva histórica: recorrido para llegar al escenario actual del TRH

Según la CARE, entre los años 2006 y 2015, se conquistaron logros fundamentales para el TRH. Estos logros incluyen las reformas al Código del Trabajo para eliminar el carácter servil que históricamente habían adoptado las relaciones de TRH, cuestión que se llevó adelante mediante la adaptación de la Ley Nacional a la Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de los Niños y a los Convenios 138, 182 y 189 de la OIT (CARE, 2020). Antes del 2006, la persona empleadora podía “reconocer” la labor de la trabajadora con la tarifa que prefería o simplemente no reconocerlo.

“(...) yo sí me siento orgullosa de ser hija de una empleada doméstica. Porque mi mami, cuando ella trabajó con los señores Corderos, en Gualaceo; ella me contaba que cargaba caña, desde las tres de la mañana hasta las siete, del cerro para la hacienda. (...), nunca les pagaban, nunca ni nada. Entonces, a cambio de eso, el señor era doctor, el que es el dueño del Vicente Corral Moscoso, es familia de los Martínez; ellos le reconocieron la paga dándoles tierras. Por eso nosotros tenemos las tierras de Gualaceo.” – Karina.

En cuanto los cambios se instalaron en la normativa, los y las empleadoras se vieron condicionadas a adquirir obligaciones frente a las trabajadoras y responder ante el control estatal. Desde el 2015 no han existido avances significativos para mejorar el estado de derechos de las trabajadoras remuneradas del hogar.

Considerando estas reformas de justicia laboral, es pertinente referirse a un “antes” y un “después” en el trabajo remunerado del hogar. Para ello, en esta sección se recurre a citas textuales rescatadas de las entrevistas e historias de vida laboral de las participantes. Las citas explican de forma minuciosa lo que significaron los cambios en el sector laboral para las mujeres que llevan décadas dedicándose a esta actividad.

“Ahí [hace más de 35 años] era explotado [el trabajo remunerado del hogar]. En aquellos años era muy explotado. Creo que ni nos pagaban, solamente era trabajo y nada más. Muy bien me recuerdo que en aquellos años usted no comía lo que comían los jefes, sino comía sobras; lo que los jefes no comían, eso daban a las empleadas. Me fui a trabajar en una casa, era niña, y recuerdo que había muchas empleadas, que en aquellos años se utilizaban muchas empleadas. Sea, como decir, la ama de llaves,

la que manda todas las empleadas, la lavandera, la cocinera, la que arregla la casa, la que... Bueno, la ama de llaves creo que era la que manda, dirige a todo el personal. Pero creo que ellas son las que más manejan y las que más tratan mal. Que como se ponen como jefas, siempre como jefas tratan mal, maltratan a las demás empleadas. Porque eso fue lo que me pasó a mí. (...) En aquellos años hasta ahí se pegaba a las empleadas. O sea, los jefes pegaban a las empleadas.” – Laura.

Laura empezó a trabajar en un hogar cuando tenía 12 años. Las condiciones de servilismo que regían el TRH en aquel entonces, sumado a su situación de extrema vulnerabilidad por ser apenas una niña, la condujeron a un espiral de violencia del que le cuesta hablar sin que se le quiebre la voz.

“(...) oiga, hija, lo que contaban antes [sobre el trabajo doméstico] era cosa de decir... quizás yo no era nada para lo que era. Si usted váyase donde los más antiguos, usted va a imaginarse cómo era antes. Era peor. (...) O sea, uno vivió cosas, pero los antiguos mucho más que uno, peor. Mucho más feo es. Puro golpes, puro golpes... Si antes decían, como que los hacendados eran dueños de la gente.” – Laura.

Mariela relata lo difícil que fue conseguir ingresos para su hogar cuando sus hijas eran pequeñas. La participante recuerda mantener una jornada laboral de casi 12 horas al día para sostener su hogar. En su testimonio, además de hablar de maltrato, Mariela se refiere a las condiciones de informalidad en las que se trabajaba: la inexistencia de un contrato laboral, la privación de una remuneración adecuada y de comida en el sitio de empleo.

“Entonces yo andaba así, medio tiempo trabajaba y como antes era la explotación pues hacia a los empleados, yo sí sufrí bastante. Trabajaba de siete de la mañana a siete de la noche. Yo les dejaba a mis hijitas y ya empezaron a irse a la escuela. Les dejaba acá en el centro, en la escuela. Y trabajaba igual en una casa. En una casa, sí... limpiando. Pero qué seguro, qué contrato, nada. Qué comida... Ni me daban de comer. Y ya, pues, mis hijas salían de la escuela y yo les bajaba la comidita y eso. Así, frío, comíamos, a veces, en un parque. Porque yo les recogía a ellas. Vuelta me iba a otra casa a hacer limpiezas y limpiaba, lavaba ropa ajena.” – Mariela.

El siguiente fragmento de la entrevista de Mariela ilustra el problema de la falta de regulación en el TRH antes de las reformas laborales. En menos de un año, la trabajadora pasó de recibir un cierto valor como remuneración a recibir más de cuatro veces tal monto al cambiar de empleo.

“No me pagaban, pues, lo que es. No sé, no me acuerdo lo que ganaba. -Si quiere así o si no, vaya nomás. Así decían. Porque tenía que trabajar, me quedaba. Yo me acuerdo que cuando trabajaba con la señora Bertha, sí me aseguró. Porque yo sí tenía el seguro. Y yo salí y ya no seguí pagando. Ahí se perdió... Sí, porque le encontraron a ella que me pagaba el seguro. No sé si me sabrían descontar de mi sueldo. No me acuerdo. Yo trabajaba, ganaba 700. Era en sucres. Sí me acuerdo. Por ahí, 700 sucres ganaba yo acá donde esa señora que le decía que era mala conmigo, que me hacía trabajar mucho. Y cuando ya fui acá con la señora Bertha, ella me pagó 3.000 sucres. 3.000 sucres al mes.” – Mariela.

Rita compartió su opinión acerca de la bondad de las reformas laborales cuando fueron introducidas en los hogares. Aunque asegura que su empleador cumplía con su pago responsablemente y cubría con cualquier gasto de salud, recalca la relevancia de la regulación en el reconocimiento de la igualdad formal de las trabajadoras, quienes al fin pasaron a ser merecedoras de un empleo adecuado luego de siglos de explotación.

“O sea, yo le veía buena [ola de reformas en el TRH]. Porque ya teníamos un sueldo. Aunque yo nunca fui mal pagada, le hablaré de eso. Siempre ellos vieron cuál era mi trabajo y siempre me pagaban. Nunca me dijeron, no te voy a pagar esto. (...) Pero ya después cuando se vino esto, decían, no pues, es un sueldo fijo. Un salario básico y el seguro que, al fin y al cabo, es para la vejez, dicen, ¿no? No sé. Pero le vi bueno. Y todas las personas parece que le vieron bueno, ¿no? Porque vino algo que en nosotros nunca... el derecho, igualdad para todas, el respeto. Aunque antes igual nunca me faltaron el respeto, yo sé que en otras casas a lo mejor sí.” – Rita.

Las trabajadoras remuneradas del hogar durante la emergencia sanitaria global por COVID-19

En 2020, con la pandemia, varios informes a favor del reconocimiento y protección de los derechos de las trabajadoras remuneradas del hogar en toda América Latina denunciaron múltiples violaciones y retrocesos en legislación de los países que colocaban a las trabajadoras en situaciones de vulnerabilidad frente a la crisis sanitaria global. En el Ecuador, la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, que entró en vigencia el 22 de junio de 2020, provocó severas afecciones a las condiciones de empleo de las mujeres trabajadoras del hogar, atentando también contra su calidad de vida y la de sus familias. Según el Informe Ejecutivo de *Actualización del estado de situación en el cumplimiento de los derechos humanos y laborales de las trabajadoras remuneradas del hogar en Ecuador (2020)* de CARE, muchas trabajadoras se enfrentaron a despidos justificados bajo la figura de casos fortuitos o de fuerza mayor, lo que las obligó a abandonar sus lugares de trabajo con una indemnización mínima o inexistente (CARE, 2020).

En la presente investigación, los efectos de la crisis sanitaria por Coronavirus están presentes en las historias laborales de las trabajadoras. Sara estaba contratada a tiempo completo y asegurada por sus empleadores hasta antes de marzo de 2020. A raíz de la pandemia, la familia decidió despedirla para evitar el contacto con otras personas y preservar su salud. Después de dos años de desempleo, Sara fue nuevamente contactada por la familia y regresó a trabajar en la casa, pero se encontró con nuevas condiciones en el sitio de empleo que no le favorecían. La trabajadora había agotado sus ahorros, así que aceptó los nuevos términos de sus empleadores:

“Ya no, ahora esta vez ya no... No se manifiestan en decir nada [sobre la afiliación al seguro social]. No sé si será la ley así mismo o yo no sé, la verdad. Nunca mencionaron porque yo quise para que ellos se hagan como jefes para yo pagar, para darles que me paguen el seguro, porque yo quería, porque yo necesito el seguro. Y se hicieron los desentendidos, ya como que dijeron que ya no van a necesitar de los servicios, que ya se iban para allá. Mejor dije no, yo mismo busqué para aportar sola (...).” – Sara.

Las transformaciones en las cláusulas de los sitios de empleo luego de la pandemia también aparecen en la experiencia de Inés. La trabajadora fue contactada por su empleador cinco meses después del inicio de la emergencia sanitaria, pero se le ofreció una jornada laboral reducida, sin acceso a los beneficios de ley con los que había contado por años. Inés relata

cómo logró “ajustar” su semana de trabajo, de modo que completó la jornada y la remuneración que recibía antes de la pandemia:

“Lo que pasa es que yo en la casa de la señora Marta era... o sea, de lunes a sábado. Era el básico y completo. Pero ya con la pandemia el ingeniero también dijo que ya se bajó, lamentablemente bajó las ventas del almacén porque a las chicas del almacén tuvieron que contratar medio tiempo también. Y yo me quedé sin trabajo prácticamente. Estaba meses... ya pues, de vacaciones, literal (risas). Entonces ya, y me llamaron. (...) Hasta agosto que volví a entrar. Ya me dijo: -verá, dice. -Mi mamá quiere que vaya a los martes. Digo: -ya, no hay problema. -Y mi ñaña dice que vaya los jueves, si es que puede. Dije: -ya, buenazo. Entonces así ajusté mi semana.” – Inés.

Sin embargo, mientras la mayoría dejaba sus sitios de empleo, otras trabajadoras se encontraban con nuevas ofertas laborales. Susana trabajaba en una sola casa por tiempo parcial antes de la pandemia. Cuando la situación se complicó, su empleador prescindió de sus servicios, pues la adolescente con discapacidad de la casa era especialmente vulnerable al contagio. La participante narra que fue contactada por una familia que la contrató por 15 días para atenderlos en medio de la enfermedad. En medio del miedo y la desinformación generalizada acerca del virus, Susana tomó el empleo.

“Claro. Entonces, cuando yo conversé con don Fausto me dijo: -todavía no sabemos porque con esto que la nena es bien delicada y todo... Y no había vacunas. Estábamos fregados. (...) Claro, entonces ahí recibo una llamada y me dice: -me recomendaron, no sé si se me puede ayudar. Yo me pongo a pensar y digo: -déjeme pensar. Porque ya estaba, ese tiempo, o sea, ya te hace falta trabajar. Entonces digo: -ya. Supuestamente me contrataron para 15 días porque a esa familia les había dado a todos el COVID. Estaban aislados. Y era para que yo le cuide a una, la nena tenía, en ese entonces, tres años. Ya son tres años. Yo supuestamente me fui por 15 días. Y total ya también ya son tres años [que trabajo en esa casa].” – Susana.

No se puede dejar de insistir en la agudización de las situaciones de precarización laboral de las trabajadoras remuneradas del hogar durante y después de la crisis por COVID-19. Tal agudización se refleja, principalmente, en la flexibilización de los acuerdos de empleo en los hogares; pero también de una forma más inmediata en la situación socioeconómica de las trabajadoras, que interrumpieron sus aportaciones al seguro social para sostener sus hogares por los meses o incluso años de desempleo:

“(...) se vivió de los ahorros, literalmente porque yo fui a retirar los fondos de reserva.

Retiré los fondos de cesantía. O sea, era la... tuve que retirar todo eso para... como tengo a mi hijo. Y ya pues, yo era la encargada de él.” - Inés.

4.3 ¿Cuáles son los elementos clave para construir una propuesta de organización local desde y para las trabajadoras?

Frente a la diversidad de perfiles laborales en el campo del TRH y la particularidad de sus condiciones laborales, para finalizar el proceso del estudio se planteó guiar la construcción participativa de una propuesta de organización local para trabajadoras remuneradas del hogar en la ciudad de Cuenca, Ecuador. Aunque el objetivo original se limitaba a recoger elementos clave para armar dicha propuesta, los contactos con lideresas sindicales dentro del TRH y la motivación de las participantes en los talleres permitieron superar las expectativas de la investigación y avanzar hacia la concreción de la propuesta en la realidad social. Más detalles al respecto se tratarán en el capítulo final del documento.

Punto de partida: estado actual de la organización sindical en torno al TRH en Ecuador

Sumando a la información que se recuperó mediante la encuesta, entrevista, observación no participante y mapas de relieve de experiencia, también se entrevistó a dos expertas temáticas que desarrollaron puntos principales sobre el panorama actual del trabajo remunerado del hogar en el país y sirvieron para orientar los procesos participativos y la acción en torno a la creación de la propuesta de organización local. La primera experta temática contactada fue Maritza Zambrano, secretaria general del Sindicato Único de Trabajadoras Remuneradas del Hogar de Ecuador (SINUTRHE). Maritza tiene 55 años y 23 de militancia en defensa de los derechos laborales y humanos de las trabajadoras remuneradas del hogar. Asimismo, la segunda entrevistada fue Lenny Quiroz Zambrano, secretaria general de la Unión Nacional de Trabajadoras Remuneradas del Hogar y Afines (UNTHA). Lenny comenzó en el TRH cuando tenía 17 años, después de migrar hacia Guayaquil desde la provincia de Los Ríos; hace 25 años se interesó por los procesos de

incidencia para la protección de los derechos laborales de las trabajadoras. La autora de la investigación se acercó al trabajo de estas lideresas y sus organizaciones a través de la revisión de literatura e informes existentes sobre el estado del TRH en Ecuador. El contacto no fue complicado. Tanto Maritza como Lenny se mostraron gustosas en colaborar. A continuación, se resumen los aportes de las expertas temáticas:

- **El trabajo de SINUTRHE y UNTHA**

Maritza describe a SINUTRHE como un sindicato a nivel nacional. Asegura que aún no se alcanza una cobertura de las 24 provincias. El interés principal del sindicato es que, al momento de una contratación en una casa, las trabajadoras estén informadas sobre sus derechos. Las oficinas principales están en Quito y Guayaquil, que son las ciudades en las que más se ha trabajado y cuentan con mayor número de trabajadoras del hogar. La sede del sindicato se encuentra en Guayaquil, pero se movilizan a Quito para procesos de discusión y negociación en materia normativa y de control del TRH.

Según Lenny Quiroz, la UNTHA es un sindicato a nivel nacional, vigente desde el 2016, que hasta ahora ha logrado vincular a siete provincias de forma activa en sus procesos y actividades. La organización se dedica al acompañamiento cuando existen demandas en el lugar de trabajo. Ofrece a sus afiliadas capacitaciones en ámbitos relacionados con la ocupación de las trabajadoras, herramientas tecnológicas y otros instrumentos útiles para fortalecer su autoestima, instrucción en derechos laborales e independencia económica. En ocasiones realizan visitas a territorio; es decir, recorren barrios en busca de trabajadoras remuneradas del hogar que deseen formarse en derechos y organización sindical.

- **La fundación de SINUTRHE y UNTHA**

Con respecto a la formación de SINUTRHE, Maritza señala:

“Ya, primeramente, nosotras fuimos asociación, la Asociación de Trabajadoras Remuneradas del Hogar de la provincia de Guayas. Luego se vino haciendo una serie de incidencias con la OIT, con la misma OIT de Lima, eran los que nos daban el acompañamiento acá en Guayaquil para ir organizando, para poder crear el Sindicato Nacional Único de Trabajadoras Remuneradas del Hogar de Ecuador, SINUTRHE. (...) Entonces la voluntad política de ese entonces del 2016, de aquel presidente que estuvo, tuvo la voluntad política de ayudarnos con este sindicato, de darnos la

personería jurídica el 20 de junio del 2016. Entonces desde ahí comienza ya la incidencia mucho más fuerte del sindicato, porque ya era a nivel nacional, o sea ya no solamente estábamos a nivel provincial, sino que ya se extendió a nivel nacional, donde tenemos algunos núcleos en diferentes provincias.”

De la misma manera, Lenny aborda la solidaridad e interconexión de las luchas populares por los derechos cuando detalla la secuencia de la disputa por la vida jurídica de la UNTHA:

“(...) de las 7 provincias nos juntamos acá en Guayaquil y formamos la UNTHA, porque eso fue un... hicimos una asamblea, ya veníamos trabajando, pero hicimos la asamblea para ya constituir la organización con 150 mujeres de los diferentes sectores. Entonces, lo logramos y lo hicimos aquí en el Consejo de Participación Ciudadana, ya que pudimos prestar ese espacio, lo solicitamos, bueno, ahí lo hicimos, pero ahí comenzó. También le puedo contar que sí, en el 2016 nace la primera acta constitutiva, pero no nos dieron la vida jurídica sino hasta el 2018, porque fue una lucha con el gobierno, porque decían que no había ningún sindicato, que no podía ser, entonces nosotros creamos el primer sindicato por rama de trabajo, como es la UNTHA; entonces para nosotros fue una lucha, porque hicimos plantones, hicimos con otras organizaciones, claro que no solas, porque siempre hemos tenido aliados, un grupo de compañeros indígenas que estaban acá en Guayaquil nos apoyaron, organizaciones barriales, las mujeres feministas, mujeres de la diversidad sexual, organizaciones como las que luchan por la defensa de una vida sin violencia, como era el CEPAM... Y así nos fuimos uniendo, era un grupo bastante fuerte, más nuestras compañeras; entonces mientras yo gestionaba en Quito la vida jurídica de la UNTHA, las compañeras hacían plantones acá en Guayaquil, ellas estaban muy fuertes apoyándome desde acá.”

- **Problemas centrales que atraviesa el sector del TRH en la actualidad**

Maritza argumenta que los problemas siguen siendo los mismos de siempre. Con esto se refiere a que pase a la normativa existente, la aplicación de la legislación en los sitios de

trabajo para asegurar el empleo adecuado en el TRH es limitada. Por tanto, trabas como la discriminación y la violación de los contratos laborales siguen operando en la cotidianidad del trabajo. Con respecto a la creación de política pública para garantizar los derechos laborales, Maritza aborda el obstáculo de los subregistros en el trabajo remunerado del hogar:

“(…) Mire, aquí en Ecuador, por ejemplo, supuestamente nosotras en las investigaciones de la OIT somos aproximadamente más de 300 mil trabajadoras remuneradas del hogar que existen aquí en el Ecuador, pero para los gobiernos y para el INEC, o sea, somos menos, somos aproximadamente como 200 mil y algo más, pero eso es una gran mentira. O sea, nosotras que trabajamos a diario sabemos que somos más de 300 mil, imagínese las migrantes a dónde están, o sea, no son tomadas en cuenta. Nosotras también trabajamos un poco con lo que es migración, con nuestras compañeras de Venezuela, Colombia, Perú, que son las que más migran a nuestro país, ya, y, sin embargo, no son tomadas en cuenta.”

Adicionalmente, Maritza sostiene que el nivel de escolarización de algunas trabajadoras remuneradas del hogar también es un foco de preocupación para las organizaciones como SINUTRHE, pues las deja desprotegidas ante condiciones de explotación.

“Nuestras compañeras son mucho más rápido violentadas sus derechos por el simple hecho de no saber leer ni escribir, entonces, imagínese, por ahí ataca el empleador, al ver que nuestras compañeras, o sea, no tienen esta escolaridad, no han terminado la escuela, no han terminado el bachillerato; unas han comenzado su bachillerato pero por condiciones de necesidades han tenido que dejar sus estudios ahí y migrar a trabajar en el trabajo remunerar el hogar, como le decían antes, un trabajo honesto, un trabajo digno, un trabajo que aporta el desarrollo y economía de todos los países porque si no existiera una trabajadora remunerada del hogar, imagínese, el mundo sería un caos.”

Se hace hincapié en que el escenario del TRH continúa combatiendo los estragos de la crisis laboral desatada por el mal manejo de la crisis sanitaria global por COVID-19. Lenny Quiroz señala que los efectos de la Ley Humanitaria en las vidas de las trabajadoras:

“(…) y también lo que nos puso el Estado, que fue la Ley Humanitaria, que nosotros pensábamos que iba a ser un beneficio, cuando vino fue una debacle, fue totalmente en contra del trabajador y la trabajadora, y en especial las trabajadoras que habían trabajado 35-40 años. Las mandaron a descansar sin un reconocimiento. Nosotros, después que fue mermando la pandemia, denunciemos y pudimos sacar algo de dinero que no es lo mismo que cuando las compañeras, cuando estaba esto normal antes de la pandemia, se las liquidaba bien, pero a personas que les habían mandado con dos dólares a su casa y se hicieron totalmente de la vista gorda, nos dijeron que sí, que las iban a apoyar pero el rato de la hora, se acogieron de esa ley que puso el Estado y fue fatal, para nosotros fue fatal.”

Con respecto a la organización sindical, ambas expertas temáticas coinciden en que se vuelve complicado aumentar el número de afiliadas a las organizaciones por el temor que las trabajadoras sienten al interior de sus sitios de empleo. Según Lenny y Maritza, las personas empleadoras rechazan los intereses de la organización sindical en torno al TRH, por lo que las trabajadoras temen ser despedidas si sus empleadores descubren que participan de espacios de formación en derechos laborales.

“Otra, que cuando ellas [trabajadoras] a veces conversan: -una organización me dio este afiche. -No, no te metes en eso, eso es malo... que no sé qué. Sí, depende, porque consultan y yo creo que eso le falta todavía a nuestras compañeras porque no están sindicalizadas, no conocen todavía sus derechos y los empleadores les meten miedo para que ellas no conozcan, para que sigan así con la misma, les digo yo, con la misma ignorancia que venimos, y peor si es sindicalismo, es como que el sindicalismo es el diablo, que es de cosas malas, (...), eso nos lo hemos buscado porque ha habido malos sindicalistas y hay que reconocer que sí, como hay malos políticos también ha habido malos sindicalistas, pero eso no quiere decir que sea malo. El instrumento es muy bueno, si los que en ese momento están al frente, no lo llevan o no lo direccionan bien, ya eso es otra cosa.” – Lenny Quiroz.

- Proyectos actuales de SINUTRHE y UNTHA

Sobre los proyectos actuales de los sindicatos, las expertas dejan ver un abanico de campos de incidencia para la mejora de las condiciones del TRH. Las organizaciones exploran estos campos mediante proyectos que sostienen en colaboración con otras instituciones/organizaciones. Maritza y Lenny reconocen que, en el camino de la vigilancia en el cumplimiento de los derechos humanos y laborales de las trabajadoras, se presentan múltiples conflictos que a veces superan la capacidad de respuesta de los sindicatos. Sin embargo, las organizaciones no dejan de moverse. Maritza Zambrano menciona una serie de talleres sobre actividades específicas a desarrollarse dentro de los hogares dirigidos a trabajadoras remuneradas del hogar. También considera la creación de una escuela sindical permanente.

“Mire, nosotras les hemos dado también talleres sobre manipulación de alimentos, preparación de alimentos, ¿para qué? Para cuando ellas vayan a una casa, sepan cómo tienen que alimentar a un niño, cómo tienen que alimentar a una persona adulta mayor, una persona que tal vez sufra de diabetes. Entonces, mire, todos estos talleres nosotras les damos a las compañeras.”

“[Tenemos el proyecto de] una escuela sindical permanente donde siempre estar en talleres y en talleres de diferentes temas, donde nuestras compañeras se sigan preparando. Hacer alianzas con colegios, con universidades, para que nuestras compañeras se preparen, para que nuestras compañeras no solamente se queden con la primaria, sino que terminen el bachillerato y que, tal vez, puedan seguir estudiando. Tal vez ya no ellas, pero sí sus hijas, que se preparen para que no caigan en el mundo del consumo de drogas (...) Pero aún necesitamos alianzas y recursos.”

Por otra parte, la UNTHA impulsa iniciativas para sus afiliadas desde su aporte en el proyecto Mujeres, Dignidad y Trabajo de la fundación Cooperative for Assistance and Relief Everywhere (CARE). Lenny Quiroz destaca la gestión de procesos de formación y la creación de un negocio social.

“Bueno, nosotros tenemos el proyecto Mujeres, Dignidad y Trabajo, que trabajamos con CARE, (...) nos hemos visibilizado internacionalmente con CARE e hicimos el

programa para que las compañeras hablen en público, que comiencen a manejar lo que son redes, cómo manejar una entrevista, empoderar, sacar nuevos cuadros de dirigentes; entonces todo eso hacemos, y ahorita, en la actualidad, tenemos un proyecto. A través de la UNTHA, nació ASOCLEAN, que no sé si lo habrá visto en redes, que es un negocio social creado por las trabajadoras remuneradas del hogar, que no nos ha sido fácil porque es una cosa complicada, como le decía, si no hubiese sido por el proyecto Mujeres, Dignidad y Trabajo se hubiera caído el negocio. ¿Por qué? Porque nosotras tuvimos que ir aprendiendo de números, de marketing, qué es lo que te exige el Estado para tener un negocio social.”

Uno de los focos de atención del TRH en materia de legislación nacional en este momento es la discusión del contrato colectivo como herramienta para mejorar las condiciones laborales. Según Lenny Quiroz, se empieza a considerar el contrato colectivo como una vía adecuada para la negociación entre personas empleadoras y trabajadoras cuando las experiencias de sindicatos en Brasil y Argentina resultan favorables. Aunque reconoce que el gremio de personas empleadoras podría oponerse a los intereses de las trabajadoras, considera que se necesita extender procesos de sensibilización dirigidos a empleadoras y empleadores, con el fin de tratar la relevancia de los cuidados y los derechos laborales de las mujeres que cuidan.

“(...) las trabajadoras no teníamos idea que también nos podíamos manejar con lo que era la sindicalización y también formar lo que es el contrato colectivo, pero ahí estamos luchando a ver si se arma por lo menos una asociación de empleadores para poder debatir. (...) cuando nos hablaban de negociación colectiva pensábamos que solamente era para los otros trabajadores, pero hemos aprendido que también lo podemos hacer nosotras, porque ya en Brasil ya se hace, en Argentina se hace, entonces lo podemos hacer también en Ecuador.”

En oposición, Maritza Zambrano no considera que el contrato colectivo sea una vía factible para la negociación, pues desconfía de la posición que puedan tomar los y las empleadoras:

“(...) por ejemplo, hubo un... de que se quería hacer la organización porque la OIT te dice que debe existir organizaciones de empleadores, pero nosotras decimos -bueno, porque ya estaban organizando nuestras compañeras mismo que son empleadoras, estaban organizándose para hacer la organización de empleadoras, pero yo me hago la pregunta y nos hacemos la pregunta: ¿usted cree que eso sería a favor? ¿sería un pro o sería un contra? Yo pienso que sería un contra porque cómo podemos nosotras llegar a acuerdo la trabajadora remunerada del hogar con la empleadora. Jamás se va a llegar a un acuerdo porque, mire, de los mismos gobiernos, por ejemplo, en la asamblea, en los ministerios son empleadores, en las cámaras de comercio son empleadores y ahorita que el mismo gobierno tiene este proyecto de ley sobre la seguridad social, ¿con quién está trabajando? Con las cámaras de comercio, entonces, jamás se van a poner a favor del trabajo remunerado del hogar... más vale si se llegan a gremiar, lo que van a hacer es tumbar todo lo que hemos conseguido, todos los derechos que se han conseguido ellos van a tratar de minimizarlos, de desaparecerlos, entonces no, no, no.”

- **Acercamientos previos de las organizaciones a provincias en el austro del país**

Maritza Zambrano comenta que su organización ya había intentado un contacto con la provincia del Azuay desde su capital en años anteriores. Este contacto se desarrolló en cooperación con una ONG belga. Sin embargo, las capacitaciones no lograron sostenerse en el tiempo y tampoco obtuvieron un alcance significativo en términos de participantes:

“En Cuenca, en 2013 hicimos un trabajo allá, porque había un compañero de Bélgica que él agrupaba y tenía un grupo de trabajadoras remuneradas del hogar, que él también les daba talleres, pero claro, ese no era su lema de recoger y reunir a las compañeras, sino que a ciertas compañeras. Entonces, es por eso que todavía hay esa falencia allá en Cuenca, de que tal vez todas no conocen que existe una organización que defiende los derechos laborales y humanos de ellas. (...) era una organización, una ONG de Bélgica, y ellos estaban en Cuenca dando talleres de

diferentes temas, y las compañeras trabajadoras del hogar iban, pero pocas, pero iban.”

Por otra parte, Lenny Quiroz lamenta no haber tenido contacto con organizaciones que difundan el trabajo de la Unión Nacional en la ciudad de Cuenca, pero habla de los vínculos que mantiene la UNTHA con trabajadoras remuneradas del hogar en la provincia austral de Cañar:

“(...) tenemos [un núcleo de organización] en La Troncal, en Cañar tenemos un núcleo y en Cuenca no hemos podido llegar, pero ahí a mí me parece muy importante. Hemos llegado a otros sindicatos, sí, pero no de trabajadoras del hogar. He ido a Cuenca como dos veces, pero a un sindicato que hay de compañeros que son privados, que les llaman ellos municipales, creo que son, ahí a ese sindicato sí he llegado que está en Cuenca. Pero a mí me parece bien importante si podemos hacer un núcleo allá en Cuenca para poder trabajar.”

- **Recomendaciones para la construcción de una propuesta de organización local**

Por último, cuando se les solicitan recomendaciones para el proceso participativo de este estudio, tanto Maritza como Lenny se ofrecen a asistir a los encuentros en la ciudad de Cuenca e invitar presencialmente a las trabajadoras reunidas a formar parte de las actividades de los sindicatos. Lejos de iniciar un proceso aislado, el objetivo sería conectar las iniciativas locales de organización con el trabajo de los sindicatos a nivel nacional. Por tanto, se fija el acuerdo de mantener el contacto a lo largo de la investigación y convocar a las lideresas sindicales para ser parte de los talleres participativos planificados.

Talleres participativos: convocatoria de trabajadoras remuneradas del hogar a espacios de encuentro sobre experiencias laborales

Para asegurar el éxito de la fase de acción - proposición, se pensaron estrategias para motivar la participación de las trabajadoras remuneradas del hogar en los talleres. Además de extender la invitación a las trabajadoras encuestadas y entrevistadas en la primera etapa, era necesaria la búsqueda de un grupo más amplio. En tanto, se presentó la oportunidad de aprovechar un espacio donde se sabía que mujeres con este perfil de ocupación podrían presentarse. Se trató de uno de los grupos de apoyo gestionados y organizados por la Fundación María Amor, para el cual se solicitó la presencia de la autora de este estudio en

calidad de facilitadora. El tema central del encuentro fue el trabajo digno y la diversidad de las experiencias laborales de las mujeres. Asistieron 10 mujeres vinculadas de alguna manera a la Fundación. Dos de ellas fueron acompañadas por sus hijos, por lo que también se prepararon materiales para el entretenimiento de los más jóvenes.

Después de una bienvenida y una breve introducción a las actividades planificadas, el diálogo se abrió para escuchar cualquier tipo de experiencia relacionada con los sitios de empleo antiguos y actuales de las asistentes. En este momento, las participantes comentaron cuál era su ocupación y en qué situación de empleo se encontraban. No todas estaban inmersas en el TRH, pero se pudo identificar quiénes sí se dedicaban a tal actividad. En seguida, se pasó a un segundo momento del taller, donde se planteó la construcción colectiva de un esquema para organizar las ideas en torno a los siguientes dos grupos de preguntas generadoras:

1. ¿Qué cosas/situaciones no toleramos en nuestro espacio de trabajo? ¿Qué es lo que no espero/quiero de mi trabajo? ¿Qué me ha pasado/sentido y no me gusta?
2. ¿Qué espero de mi lugar de trabajo? ¿Qué busco/quiero de mi lugar de trabajo? ¿En qué condiciones quiero trabajar?

Se repartieron hojas de papel blancas para escribir acerca del primer grupo de preguntas y hojas de colores para escribir sobre el segundo.

Figura 9

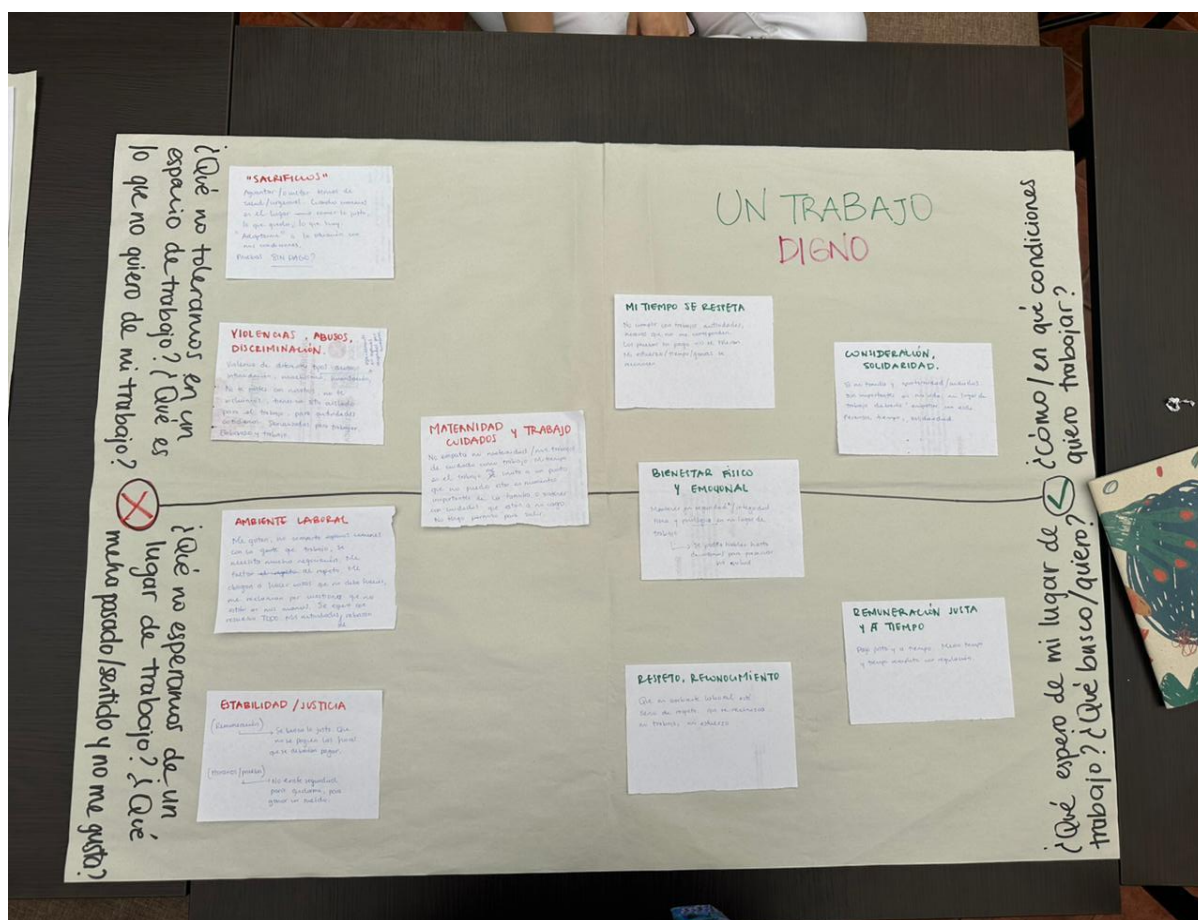
Registro fotográfico Nro. 1 del taller sobre trabajo digno en la Fundación María Amor



Para asentar la discusión sobre las experiencias afrontadas y las experiencias deseadas en los sitios de empleo, se sistematizaron los aportes de las participantes con respecto a 1) las situaciones que no deberían tener lugar en un sitio de trabajo adecuado, y 2) las expectativas que se tienen de un sitio de trabajo adecuado. Para hacerlo, se leyó todo lo escrito en voz alta, de modo que en conjunto se encontraron las similitudes y se condensaron las ideas en categorías más amplias, como muestra la Figura 10.

Figura 10

Registro fotográfico Nro. 2 del taller sobre trabajo digno en la Fundación María Amor



Finalizado este trabajo, se concluyó el ejercicio con la creación colectiva de un concepto de trabajo digno. En síntesis, el resultado de este espacio se representa de forma gráfica en la figura a continuación.

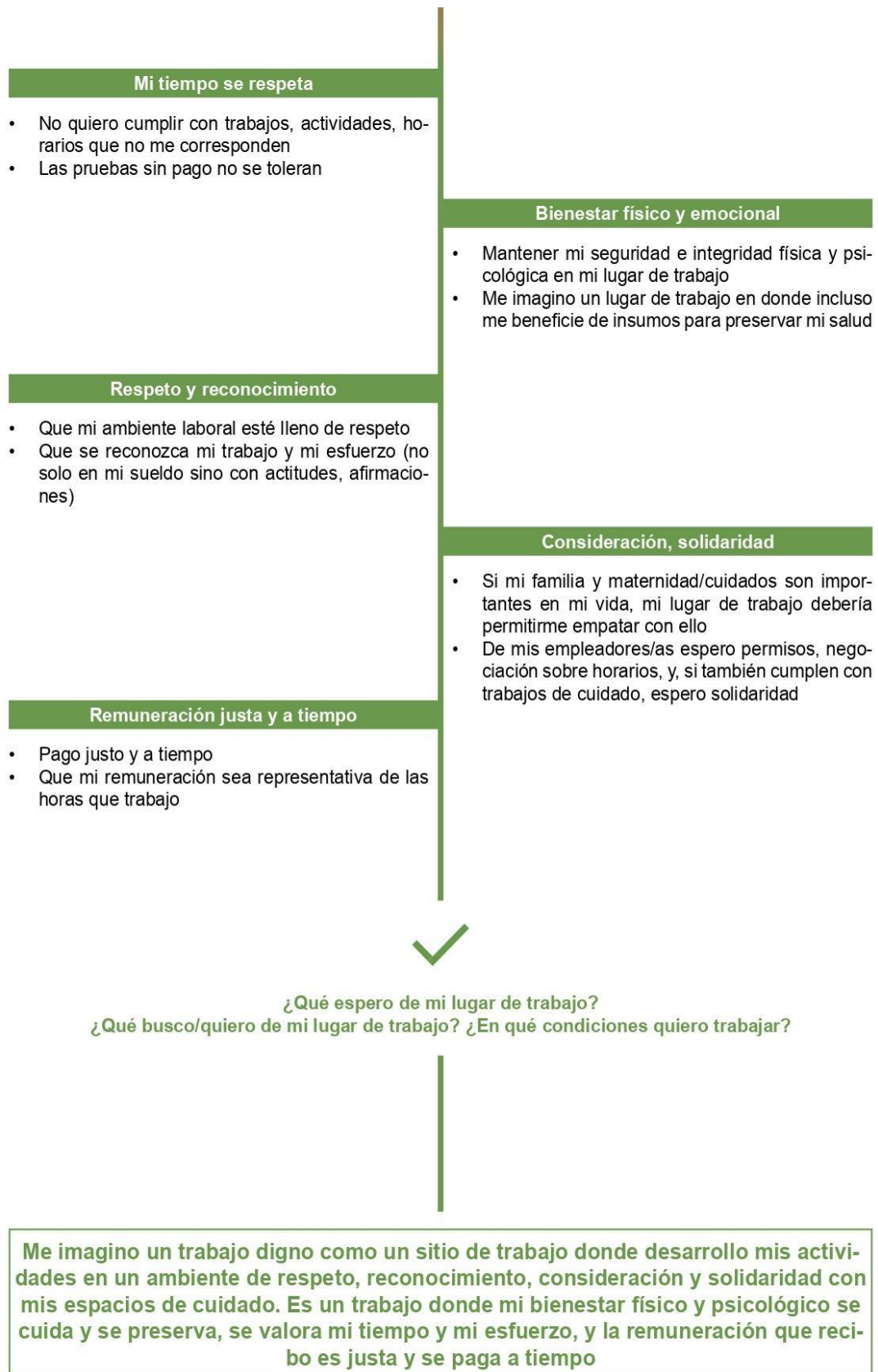
Figura 11

Ejercicio sobre trabajo digno en la Fundación María Amor

¿Qué cosas/situaciones no tolero en mi espacio de trabajo?
¿Qué es lo que no quiero/espero de mi trabajo? ¿Qué me ha pasado/sentido y no me gusta?



Sacrificios	
• Aguantar/ocultar problemas de salud y urgencias familiares • Cuando como en mi trabajo, no me gusta comer solamente lo justo, lo que queda, lo que sobra • “Adaptarme” a situaciones que no me agradan • Días/semanas de prueba sin pago	
Falta de estabilidad y regulación	Violencias, abusos, discriminación
• No me pagan lo que me tienen que pagar, no estoy en posibilidad de negociar un pago justo • Los horarios no se ajustan a mis horarios y obligaciones • En cuanto a los procesos de prueba, no me ofrecen seguridad para quedarme, para ganar un sueldo	• Violencia de diferentes tipos: acoso, intimidación, machismo (especialmente en lugares tradicionalmente ocupados por hombres), humillación • No sentarme en la misma mesa, no sentirme incluida, que se me separe un sitio aislado para el trabajo y para actividades cotidianas • Ser sexualizada en mi espacio de trabajo • Sentirme discriminada por mi condición de mujer embarazada
Dificultad para empatar: maternidad, cuidados y trabajo	Ambiente laboral problemático
• No logro empatar mi maternidad/mis actividades de cuidado con mi trabajo. Mi tiempo en el trabajo me limita al punto de que no puedo ser parte de momentos importantes para mi familia. Siento que no me alcanza el tiempo para sostener con cuidados a los que están a mi cargo • No tengo permiso para salir cuando se trata de temas de cuidados.	• Aguantar/ocultar problemas de salud y urgencias familiares • Cuando como en mi trabajo, no me gusta comer solamente lo justo, lo que queda, lo que sobra • “Adaptarme” a situaciones que no me agradan • Días/semanas de prueba sin pago



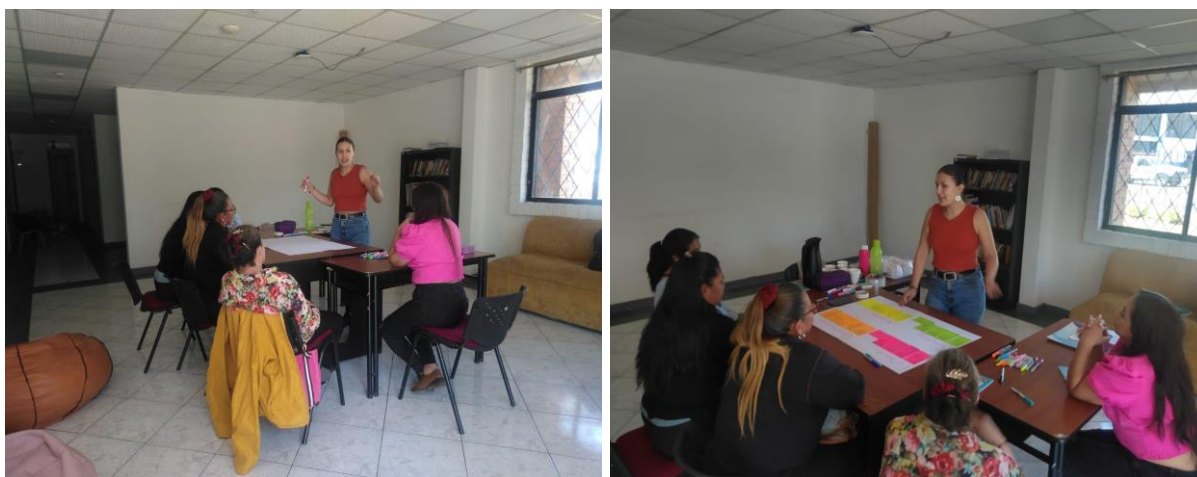
Al final del encuentro, se comentó entre las participantes que durante las siguientes semanas se llevarían a cabo dos talleres dirigidos a trabajadoras remuneradas del hogar para colaborar con la presente investigación. Tres de las asistentes se acercaron a solicitar el contacto de la autora con el objetivo de mantenerse informadas sobre los talleres participativos.

Talleres participativos: primer espacio de encuentro sobre experiencias laborales dirigido a trabajadoras remuneradas del hogar

El primer taller participativo se realizó el día domingo 19 de noviembre de 2023 desde las 09h30 hasta las 12h00, en la Casa de Ixs Estudiantes, espacio gestionado por los representantes estudiantiles de la FEUE Universidad de Cuenca. A pesar de que se invitó a más de 20 de trabajadoras remuneradas del hogar al espacio, finalmente se contó con la presencia de 5 de ellas. El grupo reducido de trabajadoras no fue un problema; al contrario, resultó beneficioso para el desarrollo de la actividad que se había planificado. Como en el encuentro anterior (y el siguiente), se solicitó la presencia de una colaboradora externa al proceso de investigación para coordinar la logística del encuentro y manejar el espacio que se destinó a los y las niñas en el taller, pues al tratarse de un fin de semana, varias participantes asistieron en compañía de sus hijos e hijas.

Figura 12

Registro fotográfico Nro. 1 del primer taller participativo



La metodología que se planteó para este primer taller consistió de dos partes:

- 1) Una breve devolución de información acerca de la primera fase de la investigación: resultados destacables de las herramientas aplicadas a las 8 expertas vivenciales.

2) La creación de un análisis FODA como grupo de trabajadoras remuneradas del hogar.

Como de costumbre, el taller inició con una dinámica rompe-hielo. En esta ocasión, se entregaron cartas con imágenes llamativas para que las trabajadoras escojan entre ellas una imagen con la que se sientan identificadas. De esta manera, todas nos presentamos explicando por qué la carta había llamado nuestra atención. Luego de brindar una descripción del contexto de la investigación, se pasó al primer punto de la metodología. Mientras se exponían algunas conclusiones sobre el panorama actual del TRH, las trabajadoras empezaron a comentar sobre sus propias experiencias, por lo que se dio paso a un diálogo sobre las vivencias en los sitios de empleo de las participantes. Este diálogo, sin duda, validó los hallazgos de la fase diagnóstica y contribuyó al nacimiento de un vínculo entre las trabajadoras como parte de un grupo.

Después de un refrigerio, se inició el ejercicio de la construcción de un diagrama FODA. Esta constituyó la primera actividad en la que a las trabajadoras se les solicitaba que se piensen como grupo, como organización. En este sentido, las preguntas generadoras que orientaron la definición de las Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas se plantearon en primera persona del plural (ej: ¿cuáles son nuestras fortalezas como grupo organizado de trabajadoras remuneradas del hogar en Cuenca?). Cabe recalcar que tanto este primer taller como el segundo fueron grabados de principio a fin por dos razones: 1) recuperar cualquier detalle que pudo pasarse por alto durante el encuentro; y, 2) no causar incomodidad a las participantes que tenían dificultades para escribir, en tales casos se les indicó que los aportes durante el taller podían ser orales y no escritos. Con todas estas consideraciones, el resultado de este ejercicio, mismo que sirvió como punto de partida para la actividad planificada para el siguiente taller, se ilustra en el diagrama FODA presentado en la Figura 13.

Figura 13

Diagrama FODA del grupo de trabajadoras remuneradas del hogar convocadas en el primer taller participativo



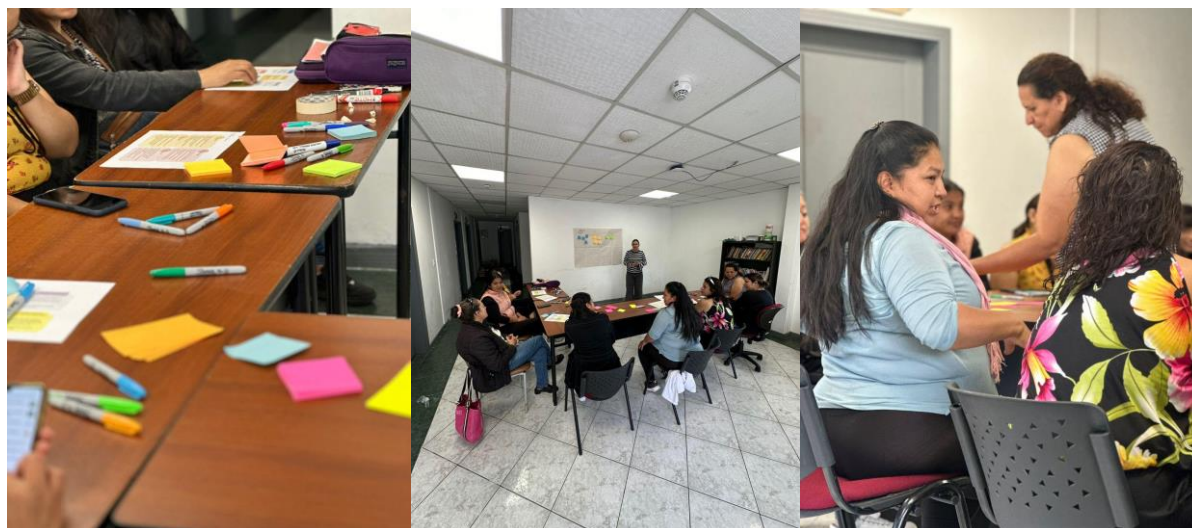
Talleres participativos: segundo espacio de encuentro sobre experiencias laborales dirigido a trabajadoras remuneradas del hogar

El segundo taller participativo se realizó el día domingo 3 de diciembre de 2023 desde las 09h30 hasta las 12h00, una vez más, en la Casa de lxs Estudiantes. En esta ocasión, se contó con la presencia de 8 trabajadoras remuneradas del hogar, una colaboradora externa para coordinar temas de logística y la secretaria nacional de la Unión Nacional de Trabajadoras Remuneradas del Hogar y Afines, Lenny Quiroz Zambrano. La lideresa sindicalista respondió a la invitación enviada por la autora de la investigación para ser parte

de este segundo espacio de encuentro con las trabajadoras. En ese sentido, participó del taller y nutrió el desarrollo del ejercicio del Plan de Acción sin ocupar un lugar de autoridad frente a sus compañeras. Las trabajadoras convocadas se mostraron alegres y motivadas con la presencia de Lenny en el taller.

Figura 14

Registro fotográfico Nro. 1 del segundo taller participativo



La metodología para el segundo taller se pensó en tres momentos:

- 1) Una breve descripción del análisis FODA elaborado por las trabajadoras que se dieron cita en el primer taller participativo.
- 2) La construcción de un Plan de Acción para una propuesta de organización sindical de trabajadoras remuneradas del hogar.
- 3) Un espacio para introducir el trabajo de la UNTHA en las provincias activas, y los requisitos y beneficios de afiliación al sindicato.

En tanto, después de una dinámica rompe-hielo para presentarnos, el taller inició con la contextualización del espacio anterior. Luego, se expuso el resultado del diagrama FODA creado de manera colaborativa en el último taller. Esta suerte de contextualización fue especialmente importante para las nuevas participantes. A continuación, se explicó el ejercicio planificado: Plan de Acción. Se decidió utilizar una herramienta como esta en la sesión para que se puedan asentar acciones dirigidas a conformar un núcleo de organización sindical en la ciudad. El ejercicio consideró seis ámbitos para organizar las acciones. Cada

uno de estos ámbitos se pormenorizan en la Figura 15, esquema que se ofreció a las trabajadoras como una guía de instrucciones para realizar el ejercicio durante el taller.

Figura 15

Estructura del Plan de Acción para trabajadoras remuneradas del hogar elaborado en el segundo taller participativo



En papeles organizados según el color, las participantes escribieron sus aportes respecto a cada ámbito. En cuanto se revisó lo escrito y comentado de forma oral, los papeles se acomodaron según su color en un esquema en papelógrafo, similar al de la figura de arriba. En este punto, se realizó una puesta en común de las acciones sugeridas en cada campo, misma que se enriqueció con las experiencias que Lenny compartió acerca del funcionamiento de la organización en Guayaquil. La Figura 16 resume los resultados del ejercicio elaborado.

Figura 16

Plan de Acción para trabajadoras remuneradas del hogar elaborado en el segundo taller participativo

PLAN DE ACCIÓN	
ÁMBITO LEGAL • Conseguir asesoría legal, para sentirnos seguras, para obtener reconocimiento legal y social como grupo de TRH: necesitamos saber qué hacer para constituirnos como núcleo y cómo hacerlo. • Identificar qué nombre y figura podemos tener como grupo, asociación. • Formarnos sobre nuestra situación legal en términos de derechos: ¿a qué beneficios debería acceder por ley?, ¿cómo y dónde puedo denunciar irregularidades en mi lugar de trabajo? • Crear una normativa interna.	ÁMBITO FORMATIVO • Organizar un primer taller sobre normas, derechos, modos y actividades en el campo del TRH. • Planificar talleres y/o capacitaciones sobre diversos temas de interés, como otros oficios, manualidades, artesanía. Que las facilitadoras y talleristas seamos nosotras mismas, pues nos dedicamos a muchas actividades diferentes. • Prepararnos en torno a la administración y financiamiento; aprender a manejar recursos para cuando lo necesitemos dentro de la organización. • Ser parte de capacitaciones sobre usos de herramientas tecnológicas y redes sociales.
ÁMBITO ASOCIATIVO • Talleres de autoestima para conocernos entre nosotras. • Prestar atención a los sitios donde se desarrollan los encuentros, actividades. Conocer y considerar el lugar donde cada compañera vive. • Coordinar horarios para reuniones, encuentros; necesitamos conocer los horarios y modalidades generales de trabajo de nuestras compañeras. • Organizar actividades colaborativas (Ejemplos: Chocolate Obrero, Grupos de apoyo, Círculos de mujeres) • Coordinar viajes con UNTHA, conocer a compañeras de otros núcleos.	COMUNICACIÓN • Estrategia principal: Boca a boca. Comprometernos a invitar a nuestras compañeras. • Elaborar afiches para compartir desde nuestras redes sociales. • Pensar en estrategias para atraer gente al espacio: podríamos armar la convocatoria en torno a talleres sobre temas de interés dirigidos a trabajadoras remuneradas del hogar. • Contactar a organizaciones de confianza que colaboren con la difusión: fundaciones, organizaciones y colectivos que trabajan en temas de derechos, medios de comunicación feministas. • Colgar anuncios en carteleras parroquiales, barriales.
RED SOLIDARIA • Mantener un espacio de cuidados para niños y niñas. Autogestionar materiales para este espacio. • Organizar actividades para que hijos/as más grandes se unan también a esos encuentros. • Recomendarnos entre nosotras: para trabajos, para preparar comida, para actividades productivas, emprendimientos.	ÁMBITO ECONÓMICO-FINANCIERO-PRODUCTIVO • Probar mecanismos de ahorro para financiar actividades del núcleo y cubrir necesidades personales: Caja de ahorro, aporte de \$1. • Gestionar recursos de forma colaborativa (refrigerios, por ejemplo). • Comprar - consumir de los emprendimientos de las compañeras. • Armar una canasta solidaria de víveres, con aportes voluntarios, que se pueda rifar para recaudar fondos. • Organizar una venta de garaje. • Llevar a cabo una feria de emprendimientos gastronómicos.

Finalizada la elaboración del Plan de Acción, Lenny Quiroz intervino para informar a las participantes sobre la labor de la Unión Nacional de Trabajadoras Remuneradas del Hogar y Afines. Es importante subrayar que en el primer taller ya se mencionaron algunas de las acciones de incidencia del sindicato en el campo de los derechos laborales para el TRH, por lo que las participantes ya tenían ciertas expectativas con relación a la visita de la secretaria nacional. Además de un repaso por el panorama actual de los derechos de las trabajadoras remuneradas del hogar en sus sitios de empleo, Lenny logró especial atención de las asistentes con el detalle sobre los proyectos de capacitación en diversas áreas que maneja la UNTHA.

Por último, al tratarse del último taller, las mismas participantes insistieron en que se fijaran acuerdos para la concreción de las acciones dentro del Plan de Acción. Entre tales acuerdos, el prioritario consistió en sostener los encuentros como grupo de trabajadoras, invitando a más compañeras, en caso de ser posible. Para lograrlo, se creó un canal directo de comunicación y coordinación vía WhatsApp entre las asistentes (incluida la secretaria nacional de UNTHA). Se solicitó a la autora de este estudio que, mientras el grupo se fortalece mediante reuniones regulares, se gestionen los espacios para dichas reuniones. El último capítulo de la presente investigación discutirá los resultados de futuras reuniones.

Figura 17

Registro fotográfico Nro. 2 del segundo taller participativo



5. Capítulo IV: Discusiones y conclusiones

Los perfiles laborales de las trabajadoras son tan complejos y diversos como sus situaciones de empleo. Para este estudio, el perfil de las trabajadoras se analizó desde una dimensión personal y una dimensión laboral. Ambas se encuentran interconectadas, así como también se vinculan con las características atípicas que diferencian al trabajo remunerado del hogar de otros nichos de la economía. En tanto, si se expresa de forma sintética, los perfiles laborales de las trabajadoras remuneradas del hogar en la ciudad de Cuenca dejan ver mujeres entre los 30 y 55 años, que comenzaron en el empleo doméstico aún muy jóvenes y que manejan, por lo menos, una década de experiencia en el trabajo al interior de los hogares. Luego de diversas negociaciones, comunes en el sector del TRH, estas mujeres están contratadas bajo diferentes modalidades de empleo, donde no todas acceden a sus beneficios de ley como trabajadoras. A sus vidas laborales, en varios casos, les anteceden experiencias de escasez de ingresos económicos en la familia, por lo que se han visto forzadas a abandonar sus estudios o simplemente no considerar la idea de escalar en los niveles de escolarización disponibles para ingresar al mercado laboral en su lugar.

Las actividades a realizar dentro de los sitios de empleo se extienden desde la verdadera administración del hogar en la ausencia de las y los dueños de la casa, hasta el cuidado de personas con discapacidad, sin pasar por alto actividades bastante particulares que les son encomendados y que pueden incluso rebasar el límite de lo lícito. Aunque la jornada laboral se pueda alargar dependiendo de las actividades y resultar agotadora para la trabajadora, en todos los casos les espera una nueva jornada de trabajo en sus casas propias, con responsabilidades de cuidado ya sea en torno a sus hijas/os, maridos o personas adultas mayores. Igualmente, es fundamental rescatar lo que representa el empleo remunerado para las mujeres del sector del TRH; más allá de suplir con las necesidades del hogar, varias contemplan la remuneración por su trabajo como una condición de autonomía que no están dispuestas perder.

Es verdad que, desde la inmersión en el campo ocupacional de las participantes, el estudio ha permitido explorar otras estructuras de desigualdad en el análisis interseccional del nivel de bienestar de las trabajadoras. Así pues, se puede afirmar por las experiencias que factores como la edad pesan, primero, en la búsqueda de empleo en el TRH, y, segundo, en la ejecución de las actividades correspondientes en el sitio de trabajo. Aparte de sentirse intimidadas en los espacios públicos por situaciones de acoso, las relaciones de género no

dejan de atravesar las vidas laborales de las trabajadoras; desde la diferencia en el trato y cercanía con los empleadores vs. las empleadoras, hasta la sensación de ser observadas de una manera que las incomoda. También se hace evidente que la nacionalidad juega un papel clave en la precarización laboral de las mujeres en situación de movilidad dentro de una atmósfera de xenofobia y abandono en temas de control y seguimiento de las condiciones de empleo. Por último, las propias modalidades de trabajo provocan diferentes percepciones de seguridad y estabilidad que se conectan en múltiples planos de las vidas de las trabajadoras remuneradas del hogar. En tanto, sin dejar de estar sujetas a la desigualdad y la opresión desde sus distintos frentes, la complejidad de las relaciones laborales marcadas por el cuidado a la vez las conduce a vivir experiencias de atención y afectos tan potentes como la promesa de cuidado en la vejez por una familia que no es la familia biológica.

En cuanto a las condiciones laborales de las trabajadoras remuneradas del hogar dentro de la ciudad, se destaca la relación con las personas empleadoras como foco de análisis. Las trabajadoras llegan a establecer vínculos significativos con algunos miembros de la familia en sus sitios de empleo. Esta es una consecuencia casi inevitable de su desempeño laboral en un lugar tan íntimo como el hogar: nuevamente, las participantes de este estudio llegan a hablar de afectos, de pertenencia a un círculo familiar. La cercanía que mantienen en sus relaciones laborales con las personas empleadoras puede resultar gratificante para ambas partes, pero también puede desembocar en una posición desfavorable para la negociación de las condiciones en el sitio de empleo. Un ejemplo simple es la prolongación de la jornada laboral por la insistencia de los niños y niñas de la casa. En este sentido, la meta deseable en el TRH sería que los vínculos con las personas en los hogares sean lo suficientemente fuertes como para sentir satisfacción y seguridad en el sitio de empleo, y, a la vez, lo suficientemente sutiles como para que no logren difuminar los límites de la relación laboral.

Por otra parte, la flexibilidad y la remuneración en el trabajo remunerado del hogar están estrechamente vinculados. Las relaciones de poder que rigen también en las relaciones laborales, sumadas a la crisis generalizada del contexto ecuatoriano que agrava las condiciones de precariedad, conducen a las trabajadoras a dejar de lado el interés por sus derechos laborales para aceptar ofertas de empleo no adecuado. Sin embargo, aunque los reconocimientos formales como el acceso a seguridad social y beneficios sociales pesan en análisis de costo-beneficio al que se enfrentan las trabajadoras a la hora de aceptar una oferta de empleo, las experiencias lamentables de discriminación y violencia en el sector del TRH otorgan más peso aún al trato y la convivencia en los hogares: las trabajadoras priorizan su seguridad, protección, y cuidado. En tanto, en el TRH más que en cualquier otro espacio del

mercado laboral se extiende la demanda de colocar el cuidado en el centro de la vida, más aún de las vidas de las mujeres que se dedican a cuidar.

En esta misma línea, a la luz de los resultados de la presente investigación también es importante problematizar la desvinculación de los cuidados que los empleadores y empleadoras (en general, los miembros del hogar) parecen atravesar cuando se contrata una trabajadora remunerada del hogar en sus casas. Por la información recuperada de las entrevistas, se entiende que en varios hogares la gestión de los cuidados, en su máxima expresión, pasa completamente a manos de la trabajadora. Es común que el trabajo fuera de casa consuma el tiempo que una persona puede dedicar a las actividades de cuidado en el hogar, pero desentenderse de los cuidados hasta el punto de desconocer información clave sobre la administración de la casa, como de qué se dispone en la alacena y de qué no, puede ser perjudicial. Aunque se posean los recursos monetarios necesarios para la contratación de una trabajadora remunerada del hogar, los principales responsables del cuidado y protección mutua son los miembros de la familia, especialmente las y los adultos. ¿Hasta qué punto es el TRH la solución al problema generalizado de gestión de los cuidados? ¿Cuánto tiempo más se puede dilatar la discusión en torno al reparto equitativo de los cuidados en el hogar, mientras se delega el trabajo a otras mujeres?

Con respecto a la organización sindical para el cumplimiento de los derechos de las trabajadoras, los avances en el trabajo de las organizaciones nacionales y regionales son notables. El esfuerzo es inmenso: las lideresas sindicales no dejan de insistir en la insuficiencia de recursos para la cobertura de las necesidades emergentes de los conflictos en los sitios de empleo de las trabajadoras y para la difusión de las iniciativas de las organizaciones en las 24 provincias. Asimismo, la vigilancia constante de los empleadores y los sentimientos de gratitud y de entrega que la trabajadora siente con respecto a las personas empleadoras por el vínculo emocional que se genera con las labores de cuidado, también se convierten en obstáculos para la incidencia y organización en el TRH. A pesar del carácter clasista de la ciudad de Cuenca, las trabajadoras no se sienten cohibidas en espacios que les permiten intercambiar experiencias sobre sus sitios de empleo; asisten a los talleres motivadas por informarse, conversar y sostener procesos a largo plazo en temas de derechos humanos y laborales. Indudablemente, lo que han conseguido las trabajadoras remuneradas del hogar como grupo en esta investigación, es evidencia de que, con las herramientas y el apoyo logístico necesario, los colectivos son capaces de construir sus propias soluciones mediante procesos de organización.

Haciendo énfasis en la organización dentro del TRH en el Ecuador, las sindicalistas remarcan el esfuerzo colectivo que se coordina a través de alianzas entre sectores diversos de lucha en beneficio de los derechos. La solidaridad entre las causas populares ha movilizó a organizaciones de diferente índole en apoyo a los derechos laborales. Este vínculo sostuvo la creación de las asociaciones y sindicatos de trabajadoras remuneradas del hogar en el país y continúa fortaleciendo las iniciativas impulsadas por sus representantes. En este sentido, y en concordancia con el espíritu de lucha por la justicia social, no queda más que incentivar a instituciones como las universidades a colaborar con los frentes sindicales, especialmente los emergentes, fortaleciendo las bases de su organización desde el conocimiento técnico.

Finalmente, a través del cumplimiento de los tres objetivos planteados para la presente investigación, se pretendía abordar los problemas de invisibilización e infravaloración del trabajo remunerado del hogar ocasionados, en parte, por la falta de información real e integral que, junto a factores como la existencia o no de voluntad política, obstaculiza la construcción de política pública a favor de la condición de vida de cientos de miles de mujeres que pertenecen a este sector laboral. El acercamiento a sus perfiles laborales sin duda contribuye al argumento sobre el sentido y utilidad de la formación de un núcleo de organización local, desde el que serán capaces de vigilar y exigir el cumplimiento de sus derechos laborales. Para terminar, vale la pena insistir en la disposición y compromiso de las trabajadoras remuneradas del hogar que participaron de este estudio, tanto en la fase diagnóstica como en la fase de acción - proposición, fue clave para ejecutar los objetivos y para superar las expectativas planteadas.

6. Capítulo V: Logros y proyecciones

Escuela Regional de Incidencia Política y Sindical

En la medida en que la investigación sirvió para conformar un grupo propositivo y proactivo con las trabajadoras participantes, la UNTHA gestionó tres cupos para la Escuela Regional de Incidencia Política y Sindical de la Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras Remuneradas del Hogar (CONLACTRAHO); estos cupos se ofrecieron a las trabajadoras del recién formado núcleo de Azuay. Efectivamente, la propuesta llamó la atención del grupo y tres trabajadoras se inscribieron en el proceso de formación. La Escuela

Regional, que se impulsa regularmente por convenio con la Universidad Andina Simón Bolívar, consistió en tres módulos de trabajo con contenidos referentes a la organización, el mundo del trabajo, y los derechos humanos. Con una carga de 60 horas de clase y actividades autónomas y grupales en línea, las participantes compartieron este espacio de aprendizaje con trabajadoras de Bolivia, México, Perú y Argentina. Las clases se extendieron desde el 3 de febrero hasta el 20 de marzo de 2024. Las tres trabajadoras que tomaron el cupo culminaron exitosamente el proceso de formación.

Creación de un nuevo núcleo provincial de UNTHA

Figura 18

Registro fotográfico Nro. 1 del encuentro para la creación del Núcleo UNTHA Azuay



El día sábado 6 de abril de 2024, gracias al apoyo de la Coordinación Zonal del Ministerio de la Mujer y Derechos Humanos, se gestionó el espacio del Centro Violeta de Cuenca para la firma de la ficha de afiliación a la Unión Nacional de Trabajadoras Remuneradas del Hogar y Afines y el establecimiento y juramento de la directiva para el núcleo provincial de Azuay. Para este encuentro, se contó con la presencia de Lenny Quiroz Zambrano y dos

representantes más de la UNTHA que residen en Guayaquil. Como resultado del encuentro, cuatro trabajadoras del grupo de participantes de la presente investigación firmaron y constataron ya, legalmente, como afiliadas al sindicato. Asimismo, se conformó una directiva del Núcleo UNTHA Azuay entre las cuatro afiliadas: presidenta, vicepresidenta, secretaria y tesorera. Esta afiliación les permite acceder a asesoramiento legal y acompañamiento de denuncias por violaciones a sus contratos y derechos laborales. Además, les permite también ser parte de los procesos de formación de la UNTHA, no solo aquellos vinculados a temas de derechos, como es el caso de la Escuela Regional, sino en campos relacionados con el manejo de herramientas digitales, y la limpieza y desinfección de centros sanitarios.

Figura 19

Registro fotográfico Nro. 2 del encuentro para la creación del Núcleo UNTHA Azuay



Participación como UNTHA Núcleo Azuay

Una vez conformado el núcleo provincial del sindicato, con la ayuda y gestión de la secretaria general de la UNTHA y la autora de este trabajo de titulación, las trabajadoras han logrado coordinar actividades para visibilizar su iniciativa como grupo. Los encuentros del núcleo se han llevado a cabo en diferentes espacios que nacen de la autogestión de las mujeres y de quienes seguimos su proceso de organización sindical. Los espacios están pensados para atraer más trabajadoras que estén interesadas en el tema y que quieran formar parte del colectivo. En este sentido, con el fin de poner en el ojo público el trabajo remunerado del hogar y de llegar a otras mujeres con los beneficios que la UNTHA ofrece, las trabajadoras participaron en la Marcha del Primero de Mayo como núcleo provincial. Con pequeños afiches y una bandera, la directiva convocó al recorrido. En los afiches, que han sido también

difundidos en parroquias de la ruralidad por las integrantes del núcleo, destacan algunas cifras relevantes sobre el trabajo remunerado del hogar en el país y el contacto de la organización para sumarse a las reuniones. En los próximos meses, se espera ampliar la red de trabajadoras remuneradas del hogar que colaboran con el núcleo y poner en marcha las estrategias planteadas en el Plan de Acción de los talleres participativos.

Figura 20

Primer Primero de Mayo del Núcleo UNTHA Azuay



Referencias

- Alvarado García, A. (2004). La ética del cuidado. *Aquichan*, 4(1), 30–39.
- Bonaccorsi, N. (1999). El trabajo femenino en su doble dimensión: Doméstico y asalariado. Recuperado de: <https://repo.unlpam.edu.ar/handle/unlpam/5211>
- Brugère, F. (2022). *La ética del cuidado*. METALES PESADOS.
- CARE (2020). *Resumen Ejecutivo Actualización del Estado de Situación en el Cumplimiento de los Derechos Humanos y Laborales de las Trabajadoras Remuneradas del Hogar en Ecuador Proyecto Mujeres Dignidad y Trabajo Noviembre 2020 (1a ed.)*. (2020). Cooperative for Assistance and Relief Everywhere, Inc (CARE). Recuperado de: <https://www.care.org.ec/wp-content/uploads/2021/02/RESUMEN-TRH.pdf>
- CARE. (2018). *Situación del Trabajo Remunerado del Hogar en Ecuador* (Primera edición). Recuperado de: <https://www.care.org.ec/project/estudio-trh/>
- Casanova, E. M. (2015). «Como cualquier otro trabajo»: Organizando a las trabajadoras remuneradas del hogar en Ecuador. *Revista Economía*, 67(106), Article 106. Recuperado de: <https://doi.org/10.29166/economia.v67i106.2008>
- Castro, M. (2020, junio 1). *No soy la señora que ayuda en tu casa*. Recuperado de: [GK. https://gk.city/2020/01/05/trabajadoras-remuneradas-hogar-ecuador/](https://gk.city/2020/01/05/trabajadoras-remuneradas-hogar-ecuador/)
- Connelly, R., & Kongar, E. (Eds.). (2017). *Gender and time use in a global context: The economics of employment and unpaid labor*. Palgrave Macmillan. Recuperado de: <https://doi.org/10.1057/978-1-137-56837-3>
- Criado-Perez, C. (2020). *Invisible women: Exposing data bias in a world designed for men*. Vintage.
- Cutuli, R., Pérez, I., & Garazi, D. (2023). Derechos laborales y condiciones de contratación de trabajadoras del cuidado en hogares particulares en Argentina. Avances y desafíos en contexto de pandemia y pospandemia. En *Cuidados y políticas públicas* (1a ed.). CLACSO ; ONU Mujeres.
- Federici, S. (2018). *Revolución en punto cero: Trabajo doméstico, reproducción y luchas feministas* (Segunda edición). Traficantes de Sueños.

- Gelabert, T. S. (2017). Repensando la interseccionalidad desde la teoría feminista. *Agora. Papeles de Filosofía*, 36(2), Article 2. Recuperado de: <https://doi.org/10.15304/ag.36.2.3711>
- Lerner, G. (1990). *La creación del patriarcado*. Editorial Crítica.
- Lerussi, R. C. (2016). Empleo doméstico y violencia laboral. Notas críticas desde una posición socio jurídica feminista. *Estudios Socio-Jurídicos*, 18(02), Article 02. Recuperado de: <https://doi.org/10.12804/esj18.02.2016.05>
- Leudo Zárate, G., & Losada Medina, M. R. (2023). Economía del cuidado. Estrategias de una asociación de mujeres firmantes de la paz frente a la política pública de reincorporación en Colombia. En *Cuidados y políticas públicas* (1a ed.). CLACSO ; ONU Mujeres.
- Loyo, M. G., & Velásquez, M. (2009). Aspectos jurídicos y económicos del trabajo doméstico remunerado en América Latina. En M. E. Valenzuela, C. Mora, & International Labour Organization (Eds.), *Trabajo doméstico: Un largo camino hacia el trabajo decente* (1. ed). Organización Internacional del Trabajo.
- Mesa Interinstitucional de Apoyo a los Derechos de las Trabajadoras Remuneradas del Hogar. (2020). *Guía para resolver las dudas más frecuentes antes de firmar tu contrato de Trabajo*. Recuperado de: <https://www.care.org.ec/project/guia-para-resolver-las-dudas-mas-frecuentes-antes-de-firmar-tu-contrato/>
- Montero, J. (2006). Feminismo: Un movimiento crítico. *Psychosocial Intervention*, 15(2), 167–180.
- ONU Mujeres-OIT-NU, & CEPAL. (2020). *Trabajadoras remuneradas del hogar en América Latina y el Caribe frente a la crisis del COVID-19*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe. Recuperado de: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/45724-trabajadoras-remuneradas-hogar-america-latina-caribe-frente-la-crisis-covid-19>
- Ortner, S. B. (1972). Is Female to Male as Nature Is to Culture? *Feminist Studies*, 1(2), 5–31. Recuperado de: <https://doi.org/10.2307/3177638>

Osorio Franco, O. F., Meza de Luna, M. E., & Hernández Pérez, A. (2023). Condiciones laborales de personas que cuidan de niñas, niños y adolescentes en casas hogar. En *Cuidados y políticas públicas* (1a ed.). CLACSO ; ONU Mujeres.

Paño Yáñez, P. (2022). Reseña: Interseccionalidad: Desigualdades, lugares y emociones Rodó-Zárate, María. 2021. Eds. Bellaterra. España. *Revista Punto Género*, 18, Article 18. Recuperado de: <https://doi.org/10.5354/2735-7473.2022.69400>

Pazos Morán, M. (2018). *Contra el patriarcado: Economía feminista para una sociedad justa y sostenible* (Primera edición en Katakarak). Katakarak Liburuak.

Pérez Orozco, A., & Gil, S. L. (2011). *Desigualdades a flor de piel: Cadenas globales de cuidados: concreciones en el empleo de hogar y articulaciones políticas*. ONU Mujeres.

Rodgers, Y. V. D. M. (2022). Time Poverty: Conceptualization, Gender Differences, and Policy Implications. *SSRN Electronic Journal*. Recuperado de: <https://doi.org/10.2139/ssrn.4286895>

Rodó-Zárate, M. (2021). *Interseccionalidad: Desigualdades, lugares y emociones*. Bellaterra edicions.

Rodríguez Enríquez, C. M. (2015). Economía feminista y economía del cuidado: Aportes conceptuales para el estudio de la desigualdad.

Rodríguez Enríquez, C. M. (2015). *Economía feminista y economía del cuidado: Aportes conceptuales para el estudio de la desigualdad*.

Rodríguez, M. P., & López, Y. H. (2010). Ecofeminismo, una propuesta para repensar el presente y construir el futuro. *CIP-Ecosocial. Boletín ECOS*, 10, 1–3.

Seager, J. (2018). *The women's atlas* (Fifth edition). Penguin Books, an imprint of Penguin Random House LLC.

Simonovsky, Y., & Luebker, M. (2011). *Trabajadores domésticos: Estimaciones a nivel mundial y regional*. International Labour Organization. Recuperado de: https://labordoc.ilo.org/discovery/fulldisplay/alma994659603402676/41ILO_INST:41ILO_V2

Varela, N. (2018). *Feminismo para principiantes* (Primera edición: mayo de 2018 Edición actualizada). (2018). B de Bolsillo.

Vigoya, M. V. (2016). La interseccionalidad: Una aproximación situada a la dominación. *Debate feminista*, 52, 1–17.

Anexos

Anexo A

Cuestionario 1: Información general y Nivel de Estratificación Socioeconómica

El cuidado como trabajo: Perfiles laborales de las trabajadoras remuneradas del hogar en la ciudad de Cuenca, Ecuador.

Elaboración: Milena Paola Alvarado Jaramillo (Universidad de Cuenca)

Lugar:

Fecha:

Observaciones:

Cuestionario Nro. 1

A. Información general sobre la trabajadora

Nombre/Alias: _____

1) Franja de edad: _____

2) ¿Qué nacionalidad tiene? _____

3) ¿Con qué etnia se identifica mejor?

☐ Indígena☐ Afro ecuatoriana☐ Mestiza☐ Montubia☐ Blanca☐ Otra: _____

4) ¿Cuál es su estado civil?

☐ Soltera☐ Casada☐ Divorciada☐ Viuda☐ No estoy casada, pero convivo con mi pareja

5) ¿Cuántos/as hijos/as tiene?

☐ 0 hijos☐ 1 hijo☐ 2 hijos☐ 3 hijos☐ 4 hijos☐ 5 hijos☐ 6 hijos☐ 0 hijas☐ 1 hija☐ 2 hijas☐ 3 hijas☐ 4 hijas☐ 5 hijas☐ 6 hijas

6) ¿Usted nació en Cuenca?

☐ Sí☐ No, nací en: _____

7) ¿Es usted jefa de su hogar?

☐ Sí☐ No**B. Información socioeconómica**

8) ¿Cuál es el tipo de vivienda en el que usted reside?

☐ Suite de lujo☐ Cuarto(s) en casa de inquilinato☐ Departamento en casa o edificio☐ Casa/Villa

- ☐ Mediagua
☐ Rancho
☐ Choza/Covacha/Otro
- 9) El material predominante de las paredes exteriores de la vivienda es de:**
☐ Hormigón
☐ Ladrillo o bloque
☐ Adobe/Tapial
☐ Caña revestida o bahareque/Madera
☐ Caña no revestida/Otros materiales
- 10) El tipo de servicio higiénico con el que cuenta este hogar es:**
☐ No tiene
☐ Letrina
☐ Con descarga directa al mar, río, lago o quebrada
☐ Conectado a pozo ciego
☐ Conectado a pozo séptico
☐ Conectado a red pública de alcantarillado
- 11) ¿Tiene su hogar servicio de internet?**
☐ Sí
☐ No
- 12) ¿Tiene computadora de escritorio?**
☐ Sí
☐ No
- 13) ¿Tiene computadora portátil?**
☐ Sí
☐ No
- 14) ¿Cuántos celulares activados tiene en su hogar?**
☐ Nadie en el hogar tiene un celular
☐ Tiene 1 celular Tiene 2 celulares
☐ Tiene 3 celulares Tiene 4 o más celulares
☐
- 15) ¿Tiene una refrigeradora en su hogar?**
☐ Sí
☐ No
- 16) ¿Cuántos televisores a color tiene en su hogar?**
☐ No tengo TV a color en el hogar
☐ Tengo 1 TV a color Tengo 2 TV a color
☐ Tengo 3 o más TV a color
☐
- 17) ¿Con cuántos vehículos de uso exclusivo cuenta en su hogar?**
☐ No tengo vehículo exclusivo para el hogar
☐ Tengo 1 vehículo exclusivo
☐ Tengo 2 vehículos exclusivos
☐ Tengo 3 o más vehículos exclusivos
- 18) ¿En su hogar alguien ha usado internet en los últimos 6 meses?**
☐ Sí
☐ No
- 19) ¿En su hogar alguien está registrado en una red social?**
☐ Sí

☐ No

20) ¿Cuál es el nivel de instrucción formal del jefe o jefa de su hogar?

- ☐ Sin estudios
- ☐ Primaria incompleta
- ☐ Primaria completa
- ☐ Secundaria incompleta
- ☐ Secundaria completa
- ☐ Hasta 3 años de educación superior
- ☐ 4 o más años de educación superior (sin post-grado)
- ☐ Post-grado

21) En el caso de que usted no sea la jefa de su hogar, ¿cuál es su nivel de instrucción formal?

- ☐ No aplica
- ☐ Sin estudios
- ☐ Primaria incompleta
- ☐ Primaria completa
- ☐ Secundaria incompleta
- ☐ Secundaria completa
- ☐ Hasta 3 años de educación superior
- ☐ 4 o más años de educación superior (sin post-grado)
- ☐ Post-grado

22) ¿Alguien en su hogar está afiliado o cubierto por el seguro del IESS (general, voluntario o campesino) y/o seguro del ISSFA o ISSPOL?

- ☐ Sí
- ☐ No

23) ¿Alguien en su hogar tiene seguro de salud privada con hospitalización, seguro de salud privada sin hospitalización, seguro internacional, seguros municipales y de Consejos Provinciales y/o seguro de vida?

- ☐ Sí
- ☐ No

24) Si usted no es la jefa de su hogar, ¿cuál es la ocupación del jefe o jefa de su hogar?

- ☐ No aplica
- ☐ Personal directivo de la Administración Pública y de empresas
- ☐ Profesionales científicos e intelectuales
- ☐ Técnicos y profesionales de nivel medio
- ☐ Empleados de oficina
- ☐ Trabajador de los servicios y comerciantes
- ☐ Trabajador calificados agropecuarios y pesqueros
- ☐ Oficiales operarios y artesanos
- ☐ Operadores de instalaciones y máquinas
- ☐ Trabajadores no calificados
- ☐ Fuerzas Armadas
- ☐ Desocupados
- ☐ Inactivos

Anexo B

Cuestionario 2: Situación general de empleo

El cuidado como trabajo: Perfiles laborales de las trabajadoras remuneradas del hogar en la ciudad de Cuenca, Ecuador.

Elaboración: Milena Paola Alvarado Jaramillo (Universidad de Cuenca)

Nombre/Alias: _____

Lugar:

Fecha:

Observaciones:

Cuestionario Nro. 2

1) ¿Cuenta usted un contrato laboral escrito y firmado en su actual lugar de trabajo?

- ☐ Sí
☐ No

2) ¿Bajo qué modalidad trabaja en este lugar?

- ☐ Tiempo completo
☐ Tiempo parcial
☐ Por horas (labores no permanentes)
☐ Por horas (labores estables y continuas)

3) ¿Se encuentra usted afiliada al seguro social?

- ☐ Sí, por mi empleador/a
☐ Sí, por aporte voluntario
☐ No

4) ¿Hace uso de los servicios del seguro social?

- ☐ Sí
☐ No

5) ¿Recibe usted un bono de cualquier institución del Estado?

- ☐ Sí
☐ No

6) ¿Se beneficia de algún servicio extra facilitado por su empleador/a? Ejemplo: transporte, comida, vivienda, pago de servicios básicos, etc. Si es así, indique de qué servicio(s) se trata.

- ☐ Sí
☐ No

Servicio(s): _____

7) ¿Qué tan satisfecha se encuentra con su lugar de trabajo?

- ☐ Nada satisfecha
☐ Poco satisfecha
☐ Neutral
☐ Muy satisfecha
☐ Totalmente satisfecha

8) ¿Qué tan satisfecha se encuentra con la remuneración que percibe en su lugar de trabajo?

- ☐ Nada satisfecha
☐ Poco satisfecha
☐ Neutral
☐ Muy satisfecha
☐ Totalmente satisfecha

9) ¿Qué tan satisfecha se encuentra con la relación con su empleador/a?

- ☐ Nada satisfecha
- ☐ Poco satisfecha
- ☐ Neutral
- ☐ Muy satisfecha
- ☐ Totalmente satisfecha

10) ¿Cambiaría algo en su lugar de trabajo? Si la respuesta es sí, ¿qué cambiaría?

- ☐ Sí
- ☐ No

Yo cambiaría: _____

Anexo C

Guía de entrevista: Expertas temáticas

GUÍA DE ENTREVISTA: Expertas temáticas

Maritza Zambrano (SINUTRHE) – 10.07.23

Lenny Quiroz (UNTHA) – 08.08.2023

Introducción

- o Presentación de la entrevistadora, presentación del trabajo de titulación; tema y objetivos.
- o Agradecimiento a la entrevistada por su disposición para participar.
- o La información será utilizada con fines académicos y la tesis se compartirá con la organización y su persona, en cuanto se encuentre en el repositorio institucional de la Universidad de Cuenca.

Preguntas

- 1) Franja de Edad
- 2) Ocupación
- 3) ¿Desde cuándo se dedica usted al trabajo remunerado del hogar?
- 4) ¿A qué organización pertenece?
- 5) ¿Cuánto tiempo pertenece a la organización?
- 6) ¿Hace cuánto se creó la organización? ¿Cómo empezó? ¿Qué les motivó a organizarse?
- 7) ¿Cuántas personas forman parte de la organización?
- 8) ¿En qué provincias/ciudades del Ecuador funciona la organización?
- 9) ¿A qué proyectos se dedica la organización actualmente?
- 10) ¿Colaboran con otras organizaciones o instituciones? ¿Cuáles? ¿Dentro y/o fuera del Ecuador?
- 11) Desde su experiencia, ¿cuáles cree que son los principales problemas que se encuentran en el campo del trabajo remunerado del hogar en nuestro país?
- 12) ¿Cuáles serían alternativas para solucionar esos problemas?
- 13) ¿Quiénes serían los/las responsables de implementar tales soluciones?
- 14) ¿Conoce la proporción de trabajadoras que están aseguradas en el Ecuador? ¿Se ha levantado información al respecto?
- 15) ¿Existen mujeres migrantes en la organización? ¿Se conoce sobre las condiciones de trabajo de las mujeres migrantes que se dedican al empleo doméstico? ¿Se aprecian condiciones diferentes/peores para ellas? ¿cuáles/de qué tipo?
- 16) ¿De qué manera aportan las organizaciones sindicales a la mejora de las condiciones del trabajo remunerado del hogar?
- 17) ¿Qué recomendaciones ofrecería usted a las trabajadoras que desean organizarse en otros lugares del país?

Cierre

- o Agradecimiento a la entrevistada por su participación.
- o Mencionar los talleres participativos con el ánimo de invitar a gente de la organización a ser parte del último taller. Podría ser una oportunidad para involucrar a trabajadoras del Azuay en la organización.
- o Reiterar la intención de devolver la información de la presente entrevista en cuanto la tesis sea publicada.

Anexo D

Guía de entrevista: Expertas vivenciales

El cuidado como trabajo: Perfiles laborales de las trabajadoras remuneradas del hogar en la ciudad de Cuenca, Ecuador.

Elaboración: Milena Paola Alvarado Jaramillo (Universidad de Cuenca)

Nombre/Alias: _____

Lugar:

Fecha:

Observaciones:

Guía de entrevista TRH

¿Trabaja en distintas casas?

¿Cuánto tiempo lleva trabajando en el sector del empleo doméstico? ¿Cuánto tiempo trabaja en este hogar? (O en cada uno, si trabaja en más hogares)

¿Cómo llegó a su lugar de trabajo? (O en cada uno, si trabaja en más hogares)

Si la mujer es migrante: ¿Cuánto costó conseguir empleo en la ciudad? ¿Por qué eligió el sector del trabajo doméstico? ¿A qué se dedicaba en su anterior lugar de residencia?

¿Cómo describiría su modalidad de trabajo? (En cada uno, si trabaja en más hogares)

¿Qué días de la semana trabaja y en dónde?

¿En qué horario trabaja?

¿Cuántas horas a la semana trabaja?

¿Tiene contrato de trabajo? ¿Qué tipo de contrato tiene (oral/escrito)?

¿Cómo describiría la relación con su empleador/a?

¿Cómo describiría la relación con los y las integrantes de la familia?

De acuerdo al cuestionario: ¿Cuál es el servicio que recibe del empleador/a? ¿En qué consiste?

Uso del tiempo: ¿Vive en la ciudad? ¿En qué sector? ¿Cuánto tiempo le toma llegar a su lugar de trabajo?

¿Cómo es un día normal en su lugar de trabajo?

¿Qué actividades realiza en su lugar de trabajo?

¿Qué actividades realiza con más frecuencia? ¿Qué actividades realiza con menos frecuencia?

En caso de que trabaje en distintos hogares: ¿Hay diferencia entre las tareas que realiza en un hogar y otro? ¿En cuál de los hogares se siente más cómoda trabajando? ¿Qué hace que se sienta más cómoda en ese hogar?

A lo largo de su semanal laboral, ¿tiene tiempo libre? ¿Cómo ocupa su tiempo libre?

Gestión del hogar: ¿Usted es jefa de su hogar? ¿Tiene familia (esposo/a, hijos/as)? ¿Cómo se gestionan las labores del hogar en su casa (roles)?

¿Cómo siente usted que afecta su trabajo a su vida personal?

¿Cuánto más o menos percibe como ingresos mensualmente? ¿Cree que su remuneración le alcanza para cubrir los gastos de su hogar?

Anexo E

Guía de observación no participante

GUÍA DE OBSERVACIÓN

El cuidado como trabajo: Perfiles laborales de las trabajadoras remuneradas del hogar en la ciudad de Cuenca, Ecuador.

Elaboración: Milena Paola Alvarado Jaramillo (Universidad de Cuenca)

Nombre del evento/espacio observado:

Lugar:

Fecha:

Hora:

Descripción:

Describir lo que se ha observado, de forma que se distinga la situación y sus participantes. Centrarse en las características de las personas, los lugares y las situaciones, recoger todos los detalles que sean posibles.

¿Qué se va a observar?

- Expresiones, emociones de la trabajadora (¿Cómo se siente al momento de la entrevista? ¿Se nota condicionada por su empleador/a?)
- Relaciones con la familia, empleadores/as (¿Qué trato existe entre los empleadores/as y la TRH? ¿Cómo es la relación entre la familia y la trabajadora?)
- Gestión del tiempo (¿La trabajadora dispone de tiempo para la entrevista? ¿Tiene que estar en otro lugar? ¿Por qué / Para qué?)
- Presencia/ausencia de personas en casa (¿Las actividades de la TRH son supervisadas? ¿Qué hacen los empleadores/as cuando la trabajadora está en casa?)
- Forma de trabajo, maneras, qué se hace (¿Qué actividades realiza la trabajadora? ¿Realiza las tareas acompañada de alguien? ¿Recibe ayuda para realizar las tareas que encomendadas?)
- Uniforme, materiales para el trabajo proporcionados por el empleador/a (¿Lleva uniforme o algún tipo de indumentaria para el trabajo en el hogar?)

Anexo F

Modelo de consentimiento informado para participantes

Consentimiento Informado

Elaborado por: Milena Paola Alvarado Jaramillo (Universidad de Cuenca)

Teléfono: 0985093267

Email: milena.alvarado@ucuenca.edu.ec

Declaración:

Yo, _____ he sido invitada a participar en la investigación “El cuidado como trabajo: Perfiles laborales de las trabajadoras remuneradas del hogar en la ciudad de Cuenca, Ecuador”, trabajo de titulación de la señorita Milena Paola Alvarado Jaramillo, estudiante de Sociología de la Universidad de Cuenca. El tutor del trabajo de titulación es el Antr. Pablo Paño Yáñez. El objetivo principal de la investigación es analizar los diferentes perfiles de las trabajadoras remuneradas del hogar en la ciudad, considerando la naturaleza del trabajo doméstico y sus condiciones laborales.

Al firmar este documento, declaro que se me ha compartido la información necesaria para dar mi consentimiento de participación en la presente investigación, teniendo en cuenta lo siguiente:

- La información que se proporcione se utilizará con fines académicos y será tratada de forma confidencial.
- Mi identidad será protegida; podré participar con un alias si así lo deseo.
- El acceso a mi información será limitado a la autora, tutor y docentes de la Universidad de Cuenca que coordinan el trabajo de titulación.
- Tengo derecho a abstenerme de responder y/o abandonar el espacio donde se desarrolla esta entrevista en cualquier momento si así lo decido.

Recibo una copia de este documento como constancia.

Nombre:

Fecha:

Firma:

Anexo G

Oficio de invitación a representantes de sindicatos para talleres participativos

Cuenca, 27 de noviembre de 2023

Lenny Quiroz

Secretaria General

Unión Nacional de Trabajadoras Remuneradas del Hogar y Afines (UNTHA)

Guayaquil

De mis consideraciones:

Después de un cordial saludo, es grato extender una invitación a la organización que usted acertadamente dirige, para formar parte de la segunda sesión del taller “*El trabajo remunerado del hogar en Cuenca*”, a realizarse el día domingo 03 de diciembre de 2023 en la Casa de los Estudiantes Nela Martínez, ubicada en el Campus Central de la Universidad de Cuenca.

El mencionado taller está dirigido a trabajadoras remuneradas del hogar que cumplen sus actividades en la ciudad, y tiene el objetivo brindar un espacio seguro que motive a una reflexión sobre las experiencias y sentires dentro del trabajo remunerado del hogar. Este encuentro es el segundo de dos espacios pensados para la construcción colectiva de una propuesta de organización desde y para las trabajadoras, los mismos que se desarrollan en el marco del trabajo de titulación: El cuidado como trabajo: perfiles laborales de las trabajadoras remuneradas del hogar en Cuenca, Ecuador, de la carrera de Sociología en la Universidad de Cuenca, de autoría de quien suscribe, siendo dirigido por el Dr. Pablo Paño Yáñez, docente titular de la institución. Como es de su conocimiento,

la provincia del Azuay actualmente no cuenta con un núcleo de organización para trabajadoras remuneradas del hogar, en ese sentido, las trabajadoras por mucho tiempo han enfrentado una situación vulnerable, atravesada por problemas de informalidad y violencia. Frente a aquello, su presencia y las de sus

compañeras de organización es clave para avanzar en la promoción de los derechos laborales dentro del TRH, en esta ocasión en el sur del país.

Sin más que añadir, me despido sin antes agradecer la favorable acogida a mi invitación y una pronta respuesta.

Cordialmente,

Milena Paola Alvarado Jaramillo

CI: 0105535488

Correo: milena.alvarado@ucuenca.edu.ec

Telf: 0985093267

Adj: Copia de Aprobación del Protocolo de Tesis

Invitación digital para el Segundo Taller “El trabajo remunerado del hogar en Cuenca”