

**PROGRAMA REGIONAL IGUAL VALOR, IGUALES DERECHOS
CARE ECUADOR**



**SITUACIÓN DEL TRABAJO
REMUNERADO DEL HOGAR
EN ECUADOR**

**PROGRAMA REGIONAL IGUAL VALOR, IGUALES DERECHOS
CARE ECUADOR**

**SITUACIÓN DEL TRABAJO
REMUNERADO DEL HOGAR
EN ECUADOR**

1ª edición:

CARE Ecuador:

Alexandra Moncada, Directora CARE Ecuador

Catalina Vargas, Gerente de Calidad Programática y Movilización de Recursos de CARE Ecuador.

Verónica Burneo, Gerente para América Latina de la Estrategia de Multiplicación de Impacto “Igual valor, iguales derechos”

Programa:

Igual valor, iguales derechos

Investigador:

Margarita Velasco, Paola Moreno, Verónica Redrobán, Jesús Tapia, Observatorio Social del Ecuador

Colaboración:

Lenny Quiroz, Unión de Trabajadoras del Hogar y Afines - UNTHA.

Javier Arcentales, Observatorio Social del Ecuador

Coordinación técnica:

Nubia Zambrano Mendoza, CARE Ecuador

Edición y corrección de estilo,
diseño, diagramación e impresión:

Publiasesores Cía. Ltda.

2 555 140

Impreso en Quito-Ecuador

CONTENIDO

Resumen ejecutivo	13
Capítulo 1	
Marco conceptual, legal y de política pública	18
1.1 El trabajo remunerado del hogar (TRH) en la visión de la política pública	19
Diferencias entre trabajo doméstico, cuidado y trabajo remunerado del hogar	21
1.2 Revisión y análisis del marco legal del TRH aplicable en Ecuador	22
1.2.1 Normativa internacional	23
Protección de derechos laborales y garantías	26
Personas en movilidad humana	27
Garantías y exigibilidad	28
Prevención frente a la discriminación, abuso y violencia	30
Protección de niños, niñas y adolescentes	31
1.2.2 Normativa nacional	31
El Código del Trabajo y la Ley de Justicia Laboral y reconocimiento del TRH	36
Garantías laborales específicas del TRH	37
Tipos penales que protegen derechos laborales y la seguridad social	38
Legislación para prevenir y erradicar de violencia contra las mujeres	40
Adolescentes y el TRH	41
<hr/>	
Capítulo 2	
Estado de situación del TRH en Ecuador	43
2.1 Magnitud del TRH en Ecuador	43
Magnitud del TRH en Ecuador según la Encuesta de Uso del Tiempo Libre, 2012	48
Magnitud del TRH registrado en el Ministerio de Trabajo, 2017	49
TRH por provincia	49
Distribución por edad del TRH	52
TRH por rango de edad registrados en el Ministerio de Trabajo	54
TRH por género y edad registrados en el Ministerio de Trabajo	56
Diferencias por etnia de TRH	58
Niveles educativos	59
2.2 Condiciones de trabajo de las TRH	61
Afiliación a la seguridad social	61
Horas de trabajo laborales	62
2.3 Condiciones de vida de TRH	64
Pobreza por NBI	64
Pobreza por ingresos	65

Acceso a servicios dentro de sus viviendas	67
Caída de la oferta de TRH y precarización, período 2008-2017	69
2.4 Vulneraciones de derechos a TRH en Ecuador	70
Denuncias por año	70
Motivos de las denuncias	71
Uso de los servicios públicos para la protección de derechos de TRH	73
Solicitud ciudadana	73
Asesorías	73
Patrocinios	74
Algunas reflexiones sobre las denuncias de violencia contra TRH	75
Uso de los servicios públicos de defensa frente a casos de violencia de género	79

Capítulo 3

Caracterización y análisis del TRH desde las voces de las mujeres TRH

	87
Perfil de las trabajadoras remuneradas del hogar	87
3.1 Infravaloración social y económica del TRH	87
Sobre inserción laboral en el TRH	87
“Herencia” del TRH	90
Sobre las dinámicas de contratación: el “poner bocas”	90
Migración rural-urbana	91
Percepciones sobre lo que significa ser TRH	94
Reconocimiento social y económico del TRH	96
Conocimiento y ejercicio de los derechos laborales de las TRH	97
Sobre la precarización del TRH y sus alternativas	102
3.2 Invisibilización del TRH	104
Experiencias y prácticas que caracterizan la dinámica cotidiana del TRH	104
El TRH marcado por tareas que denigran y humillan	106
Diferenciación social como violencia simbólica	107
Relaciones entre empleadores y TRH: sobre el buen o mal trato	110
Normas en el espacio de trabajo	115
Abuso de privacidad y falta de confianza	116
Ambigüedad en los afectos que se tejen en el TRH	118
La violencia como presencia permanente en las vidas de las mujeres TRH	120
Faltas de respeto, humillación y discriminación explícitas	124
Agresión y violencia física	126
Violencia sexual	127



Violencia en espacios públicos y trayectos asociados al TRH	131
Valoraciones de las mujeres TRH sobre las situaciones de violencia vividas	132
Sobre antecedentes familiares de violencia intrafamiliar y otras violencias	135
Mujeres indígenas TRH	136
3.3 El TRH en el contexto de las mujeres migrantes transnacionales en Quito	138
Un trabajo marcado por la discriminación y la explotación	139
Las formas de violencia ejercidas contra las mujeres migrantes en el TRH	143
3.4 El proceso organizativo de las mujeres TRH para visibilizar el TRH	145
Principales problemáticas de las TRH	146
<hr/>	
Conclusiones y reflexiones finales	150
Desde la mirada cuantitativa	150
Desde la mirada cualitativa y las voces de las mujeres TRH	151
<hr/>	
Recomendaciones	156
<hr/>	
Bibliografía	163
<hr/>	
Anexo 1: objetivos, metodología y limitaciones del estudio	167
Objetivo general	167
Objetivos específicos	167
Metodología utilizada	167
<hr/>	
Anexo 2: Instrumentos usados en el trabajo de campo	174
<hr/>	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: El Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021 y los ODS	20
Tabla 2: Principios constitucionales generales y obligaciones específicas en materia de derecho al trabajo	32
Tabla 3: Principios constitucionales y obligaciones estatales específicas en la dimensión individual del derecho al trabajo	34
Tabla 4: Magnitud y distribución del TRH en Ecuador	44
Tabla 5: TRH por provincia registrados por el Ministerio de Trabajo	49
Tabla 6: TRH por rango de edad registradas en el Ministerio de Trabajo	54
Tabla 7: TRH por rango de edad y género, Ecuador 2018	57
Tabla 8: Denuncias sobre vulneración de derechos laborales a TRH, Ecuador 2013-2018	70
Tabla 9: Motivos de las denuncias por parte de TRH, Ecuador 2018	71
Tabla 10: Denuncias por parte de TRH según género, Ecuador 2018	72
Tabla 11: Número de patrocinios atendidos por la Defensoría Pública a TRH en casos de vulneración de derechos laborales por años	77
Tabla 12: Número de patrocinios atendidos por la Defensoría Pública a TRH en casos de vulneración de derechos laborales por sexo	78
Tabla 13: Número de patrocinios a TRH en casos de violencia de género que ha atendido la Defensoría Pública por líneas de servicio, Enero 2017-abril, 2018	80
Tabla 14: Número de patrocinios a TRH en casos de violencia de género que ha atendido la Defensoría Pública por pertenencia étnica y provincias, período enero 2017 a abril, 2018	83
Tabla 15: Número de asesorías finalizadas sin derivación en atenciones a TRH llevadas por la Defensoría Pública en casos de violencia de género por delitos	85

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Distribución de TRH según área geográfica. Ecuador, 2010	47
Gráfico 2: Distribución por sexo de TRH. Ecuador, 2010	47
Gráfico 3: Distribución de mujeres TRH por provincia y áreas urbana y rural. Ecuador, 2010	48
Gráfico 4: Distribución por edad de TRH. Ecuador, 2010	53
Gráfico 5: Distribución de TRH por rango de edad. Ecuador 2018	55
Gráfico 6: Distribución de TRH por género. Ecuador 2018	56
Gráfico 7: Distribución de TRH por género y rango de edad. Ecuador 2018	58
Gráfico 8: Distribución de TRH por etnia. Ecuador 2018	59



Gráfico 9: Niveles educativos de TRH. Ecuador, 2010	60
Gráfico 10: Composición de la (población económicamente activa) PEA ocupada 2008-2017	60
Gráfico 11: Personas en TRH afiliadas a la seguridad social 2006-2017 por área urbana o rural	61
Gráfico 12: Distribución de TRH afiliadas a la seguridad social por provincia	62
Gráfico 13: Promedio de horas trabajadas a la semana por TRH según edad, etnia, afiliación, área de residencia y nivel de pobreza. Ecuador, 2010	63
Gráfico 14: Horas trabajadas por TRH, según afiliación a la seguridad social, área y niveles de pobreza por ingresos. Ecuador, 2006 -2017	63
Gráfico 15: Pertenencia a hogares en situación de pobreza por NBI de TRH según provincias. Ecuador, 2010	65
Gráfico 16: TRH en situación de pobreza por ingresos 2006-2017	66
Gráfico 17: TRH en situación de pobreza extrema por ingresos 2006-2017	66
Gráfico 18: TRH según acceso a agua de red pública en sus hogares. Ecuador, 2010	67
Gráfico 19: TRH según acceso servicio higiénico exclusivo en sus hogares. Ecuador, 2010	68
Gráfico 20: TRH según acceso a ducha exclusiva en sus hogares. Ecuador, 2010	68
Gráfico 21: Caída del TRH 2008-2017. (Composición de la PEA ocupada)	69
Gráfico 22: Denuncias sobre vulneración de derechos laborales a TRH. Ecuador, 2013-2018	71
Gráfico 23: Motivos de las denuncias por parte de TRH. Ecuador, 2018	72
Gráfico 24: Denuncias por parte de TRH según género. Ecuador, 2018	73
Gráfico 25: Patrocinios realizados por la Defensoría Pública a TRH sobre vulneración de derechos laborales a nivel nacional 2017-2018 (abril)	75
Gráfico 26: Patrocinios realizados por la Defensoría Pública a TRH sobre vulneración de derechos laborales, por provincias 2017-2018 (abril)	76
Gráfico 27: Porcentaje de patrocinios a TRH en casos de violencia de género que ha atendido la Defensoría Pública por pertenencia étnica. Período enero 2017 - abril, 2018	82

ÍNDICE DE MAPAS

Mapa 1: Distribución de TRH por provincias	46
Mapa 2: Distribución de TRH por provincia. Ecuador, 2018	51
Mapa 3: Porcentaje de adolescentes de 15 a 17 años en el TRH por provincias	53

PRESENTACIÓN

El trabajo remunerado en el hogar (TRH) está profundamente marcado por relaciones patriarcales, machistas y violentas, y por la discriminación y segregación social, étnica, económica y xenofóbica que persisten en Ecuador. Este sector al que acceden a muy tempranas edades la mayoría de niñas y mujeres indígenas, afrodescendientes y migrantes forzadas, como único mecanismo de inserción en el mercado laboral, es poco reconocido y mal valorado en el país.

A pesar de que la Constitución, las leyes y los instrumentos internacionales ratificados por Ecuador regulan el TRH, el estudio refleja cómo se evaden estas normas y se perpetúan relaciones violentas y de explotación hacia sus trabajadoras. La ausencia de un sistema adecuado de registro, que brinde información actualizada y confiable del número de personas que ejercen TRH a nivel nacional, la falta de control sobre el cumplimiento de pago de salarios básicos, prestaciones sociales, de horarios y condiciones de trabajo dignas, contribuyen a precarizarlas y empobrecerlas.

Además, esta investigación nos llama a reflexionar sobre cómo la vinculación cada vez mayor de las mujeres

al mercado laboral no se ha traducido en relaciones más equitativas en cuanto a compartir las labores de cuidado en los hogares entre hombres y mujeres. Se evidencia, más bien, que esta mayor inserción laboral de las mujeres —sobre todo de sectores de medios y altos ingresos— se sostiene sobre la explotación y discriminación hacia otras mujeres, aquellas que asumen estas labores muchas veces en condiciones de explotación.

Que el hogar se constituya en el espacio de trabajo de cientos de miles de mujeres, y que la negociación de las condiciones laborales se realice en desventaja frente a su empleador, apremia al país a implementar los compromisos asumidos internacionalmente, para promover espacios de organización y negociación colectiva de condiciones dignas de trabajo; mecanismos de registro de información oportunos; medidas de control y denuncia de violación de derechos laborales, violencia y acoso sexual en ese ámbito.

El estudio es también una oportunidad para buscar articulaciones imprescindibles entre las organizaciones sociales de base y de defensa de los derechos de las mujeres con las

organizaciones de TRH. Nos unen objetivos comunes de denuncia y combate a la violencia patriarcal y machista, a la necesidad de conciliar el trabajo remunerado y las tareas de cuidado entre hombres y mujeres, y a la ineludible demanda de reconocer los aportes que las mujeres realizamos a la economía y el desarrollo del país, desde nuestras distintas esferas. CARE, mediante su programa regional “Igual valor, iguales derechos”, apoya dichas articulaciones teniendo en su centro a las TRH, quienes al ser fortalecidas en sus capacidades pueden liderar la defensa de sus derechos con el respaldo de entidades, organizaciones y movimientos que compartan sus principios.

Aspiramos a que el material desarrollado, con compromiso y capacidad profesional, por el Observatorio Social del Ecuador y el acompañamiento de la Unión Nacional de Trabajadoras del Hogar y Afines (UNTHA), tenga la resonancia en actores clave para asegurar el pleno ejercicio de los derechos humanos y espacios laborales libres de violencia y acoso en Ecuador.

Alexandra Moncada
Directora CARE Ecuador

RESUMEN EJECUTIVO

La magnitud del TRH en Ecuador se puede medir a partir de dos fuentes de información: los datos provenientes del Censo de Población y Vivienda 2010, donde cada uno de sus habitantes informa directamente sobre su condición de trabajo, y del registro de las instituciones que ejercen el control del trabajo legal: Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) y Ministerio de Trabajo (MT).

No obstante, es muy difícil contar con información oficial y actualizada sobre número de personas vinculadas al TRH. Es necesario que el Estado dé prioridad al registro de personas en esta categoría laboral, para asegurar el seguimiento y garantizar el cumplimiento de sus derechos. Así también es posible la incidencia en este tema desde la sociedad civil.

Según el Censo, 222.495 personas hacen TRH en el país. El 88% se ubica en 11 provincias de las 24, en las que se concentra el 82% de su población total. De ellas destacan Guayas, Pichincha y Manabí, donde está el 54% de las TRH. El 79% está en el área urbana. De ello se puede inferir

que, a más concentración poblacional, mayor el porcentaje de TRH laborando.

Nueve de cada diez TRH son mujeres y uno es hombre. En cuanto a edad: el 64% está entre los 30 y 59 años; 26% entre los 18 y 29 años; el 3% son adolescentes de entre 15 y 17 años; cuatro provincias amazónicas, y Chimborazo y Cotopaxi rebasan este promedio (Censo, 2010).

En cuanto a etnia: el 69% se autoidentifica como mestiza; 12% es afroecuatoriana, 8% montuvia, 6% indígena y 5% blanca.

Sobre el nivel educativo, la mayoría (63%) tiene primaria o ningún nivel, el 34% educación secundaria y el 3% educación superior. Estos porcentajes se modificarían si se toma en cuenta el incremento de la ola migratoria de mujeres venezolanas que se insertan en el TRH en Ecuador, desde 2016, cuyos perfiles educativos son elevados.

Según el registro del MT a 2018 existían 61.592 TRH afiliadas al IESS. En Pichincha, Guayas y Manabí se concentraba el 30%

(40.322). Al comparar las cifras del Censo 2010 con el registro del IESS, a 2017, el 28% están en él (61.592) y tienen beneficios de ley.

En esos registros la mayoría (73%) se encuentra en la franja etaria de 30 a 59 años. El 9% son jóvenes de 20 a 29 años; igual porcentaje son adultas de 60 a 64 años. Las adultos mayores representan el 7% (65 a 75 años), y adolescentes, de 15 a 19 años, no llegan ni al 1%.

En 2008 las TRH representaban el 4% de la población económicamente activa (PEA), en 2017 pasaron al 3%, debido a la crisis económica que contuvo el gasto del hogar en la clase media y llevó a la precarización del TRH. La afiliación al IESS se incrementó de 19 a 41%: Pichincha es la provincia con mayor cobertura, llegó al 49% en 2017. Dicho de otra manera: seis de cada diez TRH no tienen reconocidos sus derechos laborales a la protección social. Se ha avanzado en la igualdad de sus derechos a los mínimos básicos nacionales (CNIG, 2016).

La pobreza por necesidades básicas insatisfechas (NBI) afecta al 60% de esta población, lo que se refleja en las bajas coberturas de acceso al agua por red pública en sus hogares, que llega al 33%

en Pichincha y al 26% en Guayas, y en el resto de provincias está entre el 0 y el 6%. Situación que también ocurre con el acceso a servicios higiénicos exclusivos en sus viviendas, que llegan al 30% en Guayas, el 27% en Pichincha y en el resto del país varían entre 0 y 8%. La ducha exclusiva también solo la tienen el 28% de TRH en sus hogares en Guayas y el 34% en Pichincha (Censo, 2010).

Las provincias con el mayor número de TRH y, al mismo tiempo, mayor porcentaje de TRH en situación de pobreza por NBI son: Manabí (17.984), Los Ríos (8.728), Esmeraldas (7.862), Santo Domingo de los Tsáchilas (5.134) y Santa Elena (41.44). Lo que quiere decir que la pobreza en las TRH, según el Censo 2010, llegaba a niveles muy altos en esas cinco provincias.

A 2016, el 9% de TRH está en situación de pobreza por ingresos (84,72 mensuales). Este porcentaje es cuatro veces menor que el registrado en toda la población.

Las denuncias de TRH en las Direcciones Regionales del Trabajo a nivel nacional sobre vulneración de derechos laborales se refieren casi por igual a falta de pago de haberes (54%) y despido (40%).



La mayoría de patrocínios a TRH en casos de violencia de género, que ha atendido la Defensoría Pública entre enero 2017 y abril 2018, ha sido a trabajadoras mestizas (87%), seguidas de indígenas (8%), afrodescendientes (4%), blancas y montuvias en la misma proporción (1%).

El TRH en Ecuador está profundamente marcado por estructuras patriarcales, de racismo, clasismo y adultocentrismo, que se articulan entre sí para construir las nociones de lo que significa y conlleva ser mestizo, indígena, afro e incluso extranjero, niño o niña; que dan pie a distintas experiencias de discriminación, diferenciación social y violencia vividas por las mujeres TRH. La información que proporcionan para este estudio da cuenta de que en el TRH prevalecen relaciones de servidumbre y dominación, propias del período colonial y de la lógica de producción de la hacienda que se mantuvo en nuestro país hasta bien entrado el siglo XX, y que se asientan en estos paradigmas del patriarcado y el sentido de superioridad racial y de clase.

Las relaciones entre las TRH y los hogares en los que desempeñan su labor están atravesadas por vínculos afectivos que inciden en la vulneración de derechos. La relación semifeudal entre el “patrón” o “patrona” y la “sierva” o “criada” se expresa en formas de dependencia-manipulación y poder de quien puede despedir y despojar de los ingresos para la sobrevivencia y, a su vez, puede ser su protector y agresor, típica de una relación no capitalista de trabajador-empleador¹. Por tanto, es difícil transformar una práctica de relacionamiento donde los derechos aparecen como dádiva y no una obligación del contrato de trabajo: “son buenos y me pagan, son justos y reconocen que tengo derechos”.

A pesar de que las leyes que regulan el TRH existen y, desde 2014, se perfeccionaron, encuentran formas de evadirlas y perpetuar la explotación. Por ejemplo: disminuyen las horas del contrato de trabajo para pagar menos beneficios o esconden a las TRH cuando el MT hace inspecciones. La práctica cultural rebasa la norma legal.

¹ A lo largo de este trabajo, se usará el término “empleador o empleadores” (en masculino), para referirnos a la persona con la que la TRH ha establecido un acuerdo o contrato laboral.

Hay que remarcar que el TRH, en la mayoría de casos, conlleva una serie de prácticas que erosionan de forma sistemática la dignidad de la trabajadora. ¿Cómo se puede recuperar la dignidad humana, desgastada por lógicas de servidumbre y trabajo denigrante? Si bien la política pública puede responder a múltiples problemáticas asociadas al TRH, especialmente en el campo de los derechos laborales, aún queda un trecho muy largo para lograr que la sociedad empiece a legitimar y valorar este trabajo, para que las mujeres TRH empiecen a sentir esa dignidad. No es posible generar que se les reconozca como sujetos de derechos, si antes no se restaura su sentido de dignidad humana más básico.

Nueve de cada diez TRH en Ecuador son mujeres, lo que refleja el carácter feminizado de este sector laboral. La cultura patriarcal en la cual se asienta el TRH refleja la violencia contra este grupo de mujeres. Según la Defensoría Pública, del total de 300 asesorías finalizadas, el 65% corresponde a violencia contra las mujeres TRH o miembros de su núcleo familiar. En segundo lugar está la violencia sexual que suma 47 casos, lo que representa el 16% de todas las asesorías sin derivación. En esta se encuentra desde

la violación con 22 casos (7%), el abuso sexual (7%), el acoso sexual (0,6%) hasta el estupro (0,3%). En Pichincha se dio el mayor número de violaciones denunciadas, igual que de abuso sexual. La violencia psicológica le sigue a la violencia sexual (15%).

Las expresiones de violencia detectadas en los grupos focales y las entrevistas van desde la humillación de perder el derecho a su propio nombre hasta poner en peligro su vida. Lo que refleja el desprecio de la población atendida por el TRH y la falta de una conciencia colectiva sobre los derechos. Nuevamente, el marco legal del país, con una Constitución con enfoque de derechos, está alejado de la vida cotidiana y del comportamiento de la población que votó masivamente por ella.

Independiente del origen nacional de las mujeres que hacen TRH —más bien por la feminización que lo caracteriza—, las prácticas de sobre exigencia de tareas y explotación de los empleadores profundizan el problema de conciliar la vida familiar con la laboral. En el caso de las mujeres migrantes, la explotación se agudiza porque ellas están forzadas a asumir condiciones laborales aún más precarias que las TRH ecuatorianas: un acceso mucho



más restringido al mercado laboral; empleadores que recurren a la explotación y al abuso de su condición migratoria para explotarlos.

Este servicio está presente mayoritariamente en los hogares de ingresos altos y en el área urbana (67%); es decir, por los hogares del quintil 5. El servicio doméstico emplea al 3,5% de la población ocupada, y se redujo en los últimos siete años al igual que el acceso de los hogares a este servicio, debido a la contracción del gasto del hogar de las clases medias. Por tanto, está en regresión: la mayor parte del sostenimiento de la reproducción es llevado adelante por los propios hogares (CNIG, 2016) y, por la crisis, será el espacio donde se perderá la oferta laboral cada vez más.

La crisis económica del país, muy perceptible desde 2016, tiene varios impactos en la población, uno es el ajuste en los gastos familiares y una de las consecuencias disminuir la contratación de TRH, que limita aún más que ejerzan sus derechos laborales. Esto, a su vez, pone al descubierto algunos de los elementos en los que ahonda este estudio: que el trabajo remunerado del hogar, si bien es ejercido principalmente por mujeres de escasos recursos

económicos, guarda una estrecha relación con la inserción y el desarrollo económico, profesional y productivo de las clases medias y altas. El hecho de que las mujeres TRH se encarguen de cubrir con su trabajo el ámbito reproductivo de los hogares de clase media y alta es justamente lo que facilita su inserción en la esfera reproductiva. Sin embargo, este trabajo sigue siendo invisibilizado e infravalorado social y económicamente.

Una de las cosas positivas del TRH es la organización: saca a las mujeres de su aislamiento, las lleva a compartir sus experiencias y formas de solucionar sus desafíos, y les hace ver cómo la formación organizacional puede incidir en prácticas sociales y políticas públicas. Estos procesos evidencian los nudos críticos de las leyes, las posibilidades de incidir en su reglamentación y, sobre todo, en su aplicación y evaluación. Por otro lado, es necesario pensar en su sostenibilidad.

La falta de financiamiento puede impedir su desarrollo. Sus líderes requieren ser financiadas porque no pueden atender las demandas de fortalecer una organización y, a la vez, satisfacer las necesidades económicas de su familia y su propia vida.



CAPÍTULO I MARCO CONCEPTUAL, LEGAL Y DE POLÍTICA PÚBLICA

Los estudios y análisis realizados durante los últimos diez años en América Latina, especialmente sobre el TRH, identificaron una idea recurrente que estructura las reflexiones sobre este sector laboral, independientemente de la perspectiva con la que se haya abordado el tema: es que, “a pesar de ser una actividad económica cuantitativamente muy importante en las economías nacionales de la gran mayoría de países de nuestra región (OIT, 2011), el TRH ha heredado del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado su histórica invisibilización y escasa valoración social y económica”.

Así, según Lerussi (2016), ambas condiciones que marcan al TRH responderían a las características que hacia este se extienden desde el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado: ser un rezago de las prácticas colonialistas esclavistas y de hacienda; tener lugar en el ámbito privado-intimo; conllevar tareas que son erróneamente consideradas carentes de valor productivo, y la feminización por excelencia de dichas tareas, asociadas a roles y estereotipos de género. A estas se suman otras particularidades que distinguen al

TRH de otros campos laborales y que, a la vez, contribuyen a profundizar su invisibilización e infravaloración: el carácter especial del sujeto empleador (que nos remite nuevamente al ámbito de lo privado); la dispersión o falta de aglutinamiento de las trabajadoras en un mismo lugar de trabajo, y las dificultades para la organización sindical que este aislamiento conlleva (Lerussi, 2016).

Tanto la invisibilización como la confinación al espacio de lo privado constituyen un terreno fértil de diversas formas de violencia (física, psicológica, sexual, patrimonial y simbólica) ejercidas contra las trabajadoras. Recordemos: la violencia de género más tradicional en Occidente ha consistido justamente en aislar a las mujeres (Esguerra Muelle, 2018).

Por una parte, las prácticas de violencia que se dan en los espacios del TRH están atravesadas por las variables de edad, identidad sexo-genérica, condición socioeconómica, nivel de escolaridad, origen étnico y origen nacional de las TRH. Por otra, dichas variables están asociadas precisamente con la infravaloración que se ha dado a las



TRH, y que sustentan y permiten su explotación o su desempeño en condiciones de vulnerabilidad y desigualdad en términos de derechos laborales, en comparación con las del resto del mercado laboral (Esguerra Muelle, 2014) (Lerussi, 2016).

Para analizar tanto las condiciones y dinámicas en las que se desarrolla este campo laboral en Ecuador como las situaciones de violencia que lo atraviesan, este estudio aborda la realidad del TRH en el país partiendo de “reconocer su invisibilización e infravaloración social y económica”.

El primer elemento conlleva desentrañar las formas de relacionamiento que se dan entre empleadores y trabajadoras en el espacio laboral del TRH, así como las dinámicas cotidianas de desempeño de tareas y uso del tiempo, comprendiendo al TRH como un ámbito marcado por límites muy difusos entre lo público y lo privado, lo propio y lo ajeno. Asimismo, implica identificar en qué formas las TRH, por su confinamiento al espacio doméstico, se encuentran más vulnerables a ser víctimas de diversas formas de violencia.

El segundo elemento supuso indagar qué percepciones existen sobre el TRH, principalmente entre las propias trabajadoras, partiendo del hecho de que, tanto desde una perspectiva estrictamente jurídica como económica, no debe-

ría existir ninguna diferencia tangible entre el TRH y las restantes actividades laborales que se rigen por un contrato de trabajo (Orsini, 2013). Esta perspectiva llevó a conocer en qué medida las TRH se conciben a sí mismas como sujetos de los derechos laborales establecidos por la normativa nacional e internacional vigente en Ecuador, y cómo ejercen estos derechos; así como su mirada en cuanto a fuerza laboral con una presencia muy significativa en el país, que puede significar la capacidad para reivindicar el TRH, exigir sus derechos y posicionar sus demandas y necesidades.

Ambos componentes fueron abordados desde un enfoque de derechos humanos, género y diversidades. Adicionalmente, este estudio hace una descripción y análisis jurídico sobre la normativa nacional e internacional en materia de TRH y legislación conexas —particularmente sobre violencia—, su aplicación y sus vacíos.

1.1. El TRH en la visión de la política pública

En los encuentros ciudadanos semanales del presidente de la República Lenin Moreno, el mandatario se reunió el 11 de junio de 2018 con las representantes de la UNTHA. En el encuentro el jefe de Estado destacó los avances en el sector social durante los casi 13 meses de su gestión, y lamentó que no hubiera más, según afirmó, debido a la situación económica (*El Telégrafo*, 2018).

En la cita, Marianela Viteri, una de las integrantes de ese gremio, instó al presidente a trabajar a favor de leyes contra la violencia y acoso en los espacios laborales, que estas se construyan en 2019, y que apoye las gestiones para que la UNTHA tenga personería jurídica (*El Telégrafo*, 2018).

En este sentido, existen dos elementos a los que se refiere el Plan Nacional de Desarrollo y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS): el derecho de las TRH al trabajo decente y el derecho a la organización de las TRH. En la tabla 3 se registran los objetivos específicos que tienen que ver con estos derechos, tal y como son incluidos en el Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021, Toda una Vida, así como los ODS, que el país

se comprometió a cumplir hasta 2030.

El ODS 1.7 se centra en el trabajo digno y el acceso a la seguridad social; se plantea rebasar el 51% de personas en la seguridad social hasta 2021. Este se relaciona con el objetivo sobre erradicación de la pobreza y protección social (ODS 1). Como complemento, el Plan Nacional de Desarrollo coloca como objetivo 7.3 la autoorganización social, lo que amplía el campo de la participación social y garantiza el trabajo digno, al asegurar la formación de entidades gremiales en favor, en este caso, del TRH. Estos objetivos de política pública son complementados con el ODS 5, que persigue eliminar las formas de violencia contra las mujeres e impulsar la igualdad de género.

Tabla 1

El Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021 y los ODS

<i>Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021</i>	<i>ODS 2030</i>
<p>Objetivo 1.7: Garantizar el acceso al trabajo digno y la seguridad social de todas las personas.</p> <p>Meta a 2021: Incrementar el porcentaje de personas cubiertas por alguno de los regímenes de la seguridad social pública contributiva del 47% al 51,2%.</p> <p>Para erradicar la pobreza se creó el Sistema de Protección Integral, estrechamente vinculado a la seguridad social, como un mecanismo para lograr la justicia y la equidad.</p>	<p>Objetivo 8: Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.</p> <p>8.8: Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores.</p>



<i>Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021</i>	<i>ODS 2030</i>
7.3: Fomentar y fortalecer la autoorganización social, la vida asociativa y la construcción de una ciudadanía activa y corresponsable, que valore y promueva el bien común.	Objetivo 5: Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas. 5.2: Eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación.
7.9: Promover la seguridad jurídica y la defensa técnica del Estado.	

Fuentes: Senplades, Plan Toda una Vida 2017-2021 y Naciones Unidas, ODS, 2016-2030.
Elaboración: OSE, 2018.

Siendo así, los marcos de la planificación y de la agenda pública nacional e internacional operan como referencias no solo adecuadas sino de demanda para su cumplimiento como parte de las responsabilidades del Estado nacional para lograr la protección del TRH en los próximos años. El desafío será que estos compromisos se cumplan, tengan un seguimiento permanente y se logren cumplir los objetivos de las organizaciones de TRH.

Diferencias entre trabajo doméstico, cuidado y TRH

El Consejo Nacional para la Igualdad de Género (CNIG) señala que, en la economía del cuidado, hay diferencias entre el concepto de trabajo doméstico y el de cuidados. El de cuidados implica competencias y calificaciones para la atención de la salud de

personas adultas mayores o con discapacidad y el desarrollo infantil de niñas y niños que requieren ser atendidos en su hogar o en instituciones creadas para el efecto. Por el contrario, el trabajo doméstico está dirigido a las personas del hogar (incluido el trabajo comunitario o de la familia ampliada) para garantizar la reproducción cotidiana. Se destaca que este trabajo podría ser realizado por una tercera persona, y en esa medida es potencialmente intercambiable por un valor monetario (CNIG, 2016). Este es el espacio de las TRH: cuando en la unidad familiar el hombre y la mujer son los proveedores del hogar y requieren del trabajo doméstico de terceros para moverse y mantenerse a disposición del mercado. La idea del hombre proveedor está vigente y es valorado por ello, pero —señala el CNIG— allí

deviene la marginación y subordinación de las mujeres que realizan el trabajo doméstico y de cuidado, ya sea que se dediquen de manera paralela a actividades que ocurren en el mercado laboral o realicen TRH (CNIG, 2016).

Asimismo, el CNIG señala que la Plataforma de Acción de Beijing fue determinante en cuanto al desarrollo conceptual y metodológico de las encuestas y estadísticas sobre el uso del tiempo que permite una valorización más acertada del aporte de las mujeres a la economía y su inclusión en el producto interno bruto (PIB) (CNIG, 2016). Según la Encuesta de Uso del Tiempo Libre de 2012 realizada por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), el 1,7% de los hogares ecuatorianos (alrededor de 67.000) tienen servicio doméstico. El 40% está afiliado al seguro social, porcentaje que se incrementó cuatro veces desde 2007. Esto lo ubica luego del empleo público, privado y de los patrones afiliados a la seguridad laboral (CNIG, 2016). Por tanto, y a criterio del CNIG, en el caso de TRH, se avanzó en la igualdad de sus derechos a los mínimos básicos nacionales (CNIG, 2016).

1.2. Revisión y análisis del marco legal del TRH aplicable en Ecuador

Se realiza desde un enfoque crítico de derechos humanos y diversidades, para identificar si los

contenidos de dicha normativa tienden a **garantizar y proteger la dignidad y la igualdad y no discriminación de las personas que realizan el TRH** frente a relaciones de opresión o tratos injustos, partiendo de las diversidades que caracterizan a los sujetos de derechos. Este enfoque implica también **identificar las obligaciones** que debe asumir el Estado mediante sus diferentes órganos para materializar los derechos reconocidos y los mecanismos que se prevén para impedir su vulneración, o restituirlos y repararlos cuando han sido violentados.

Además, se debe enfatizar que, bajo el modelo constitucional que rige en Ecuador desde 2008, la garantía de los derechos humanos es la obligación primordial del Estado. De tal manera que las normas, las políticas públicas y servicios públicos deben asumirse como medios para hacer efectivos los derechos reconocidos tanto en la Constitución como en los instrumentos internacionales de derechos humanos.²

Por tanto, la normativa nacional e internacional debe comprenderse y analizarse a partir de los principios de aplicación de los derechos humanos, en particular: **el de progresividad y no regresividad, igualdad de jerarquía e interdependencia de los derechos, aplicabilidad y exigibilidad directa,**

2 Constitución de la República del Ecuador, Registro Oficial 449 de 20 de octubre de 2008, art. 84 y 85.



que son reconocidos de manera expresa en la Constitución ecuatoriana.³

No obstante, de cara al análisis del marco normativo sobre TRH, se privilegiará **el principio pro-persona y su incidencia en la jerarquía de las normas y su aplicación**, que es el que más favorece el ejercicio y la protección de los derechos humanos. Esto quiere decir que la jerarquía que usualmente se conoce en el ordenamiento jurídico de un Estado, al tratarse de un derecho humano en juego, puede verse trastocada si se identifica un nivel de protección mayor en cualquier norma. Así, por ejemplo, **si un instrumento internacional tiene estándares que garantizan de mejor manera los derechos de la población que realiza TRH, debe aplicarse dicho instrumento, incluso sobre la Constitución ecuatoriana.**⁴

Por otra parte, la interpretación sistémica que dispone la Constitución obliga a que su contenido sea comprendido como un conjunto interrelacionado de normas que incluye al bloque de constitucionalidad. Esto quiere decir, con relación al TRH, que para identificar los de-

rechos y garantías de las personas que realizan esta actividad deben atenderse la integridad de los mecanismos establecidos por la Constitución y las normas internacionales. Por tanto, **no solo recae el análisis dentro del ámbito de la protección del derecho al trabajo, sino también su vinculación con sistemas y normas frente a otras que vulneren los derechos de las personas que realizan esta actividad: discriminación, violencia o formas de explotación.**

Esta revisión analítica aborda el marco normativo internacional y luego la normativa nacional; esta a su vez se divide en disposiciones constitucionales sobre el tema y normas con rango de ley o inferiores de mayor relevancia que regulan este ámbito.

1.2.1. Normativa internacional

En esta normativa existe un amplio desarrollo del derecho al trabajo y de su contenido aplicables a cualquier relación laboral. Así, instrumentos internacionales como la **Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH)**⁵ reconoce el derecho al trabajo,⁶ el derecho a la seguridad social⁷ y otros derechos sobre condiciones

3 *Ibíd.*, art. 11.

4 *Ibíd.*, art. 11 y 424.

5 Art. 14 de la DUDH establece que “En caso de persecución, toda persona tiene derecho a buscar asilo, y a disfrutar de él, en cualquier país”. Este derecho es desarrollado posteriormente por la Convención sobre el Estatuto de los Refugiados de 1951 y demás instrumentos internacionales sobre refugio.

6 Art. 23 de la DUDH.

7 Art. 22 de la DUDH.

de vida que exigen a los Estados obligaciones vinculadas con el derecho al trabajo: derecho al descanso⁸ y derecho a un nivel de vida adecuado.⁹

Estos derechos reconocidos inicialmente por la DUDH fueron posteriormente desarrollados por el **Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales (PIDESC)**. Así, en el art. 6 este instrumento señala lo siguiente:

Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.¹⁰

Además, el PIDESC desarrolla contenidos esenciales del derecho al trabajo y obligaciones para los Estados tanto en su dimensión individual como colectiva. Así, dentro del ámbito individual, en el art. 7 es posible encontrar aspectos como la formación profesional, el derecho a remuneración justa, igualdad de condiciones entre hombres y mujeres, seguridad e higiene en el trabajo, igual oportunidad en la promoción, y el derecho al descanso y tiempo li-

bre. En la dimensión colectiva, su art. 8 reconoce el derecho a formar sindicatos, federaciones y a la huelga; el art. 9, el derecho a la seguridad social.

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

El derecho al trabajo es esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana. Toda persona tiene el derecho a trabajar para poder vivir con dignidad. El derecho al trabajo sirve, al mismo tiempo, a la supervivencia del individuo y de su familia y contribuye también, en tanto que el trabajo es libremente escogido o aceptado, a su plena realización y a su reconocimiento en el seno de la comunidad.¹¹

Este instrumento internacional es de gran importancia porque concreta obligaciones que los Estados deben cumplir para garantizar el derecho al trabajo. Enfatiza en la libertad de elección del trabajo,

8 Art. 24 de la DUDH.

9 Art. 25 de la DUDH.

10 Numeral 1 del art. 6 de la DUDH.

11 Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales, "El derecho al trabajo. Observación General N° 18", aprobada en Ginebra el 24 de noviembre de 2005.



la obligación de sistemas de protección, el derecho a no ser privado del empleo injustamente y a un trabajo digno. Los estándares de la OG 18 se desarrollan con base en los criterios de *disponibilidad*: implementar servicios para identificar empleo; *accesibilidad*: eliminar formas de discriminación e igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, además de la accesibilidad física —en particular de las personas con discapacidad— y de información sobre empleo y requisitos; *aceptabilidad* y *calidad*: ofrecer condiciones justas y favorables de trabajo, espacios seguros, derecho a constituir sindicatos y derecho a elegir y aceptar un empleo.¹²

De igual manera, la OG 18 especificó deberes para los Estados en cuanto a respeto, protección y promoción. En lo que se refiere a respeto, enfatiza en prohibir trabajos forzosos u obligatorios y abstenerse de denegar o limitar el acceso igualitario a trabajo digno a todos, en especial a las personas y grupos desfavorecidos y marginados, en particular a las que han cumplido condenas, a las que migran y poblaciones diversas; con relación a la protección: implica la adopción de medidas que impidan a terceros interferir en el disfrute del derecho al trabajo, entre ellos el desarrollo de normativas adecuadas;¹³ en cuanto a promoción, reafirma la igualdad

en derechos de mujeres y jóvenes y la obligación de adoptar medidas para combatir la discriminación y promover la igualdad.

Estos estándares internacionales establecen un marco básico de garantías que deben ser respetados por los Estados; es decir, son de carácter general pero configuran el marco de protección internacional de este derecho. A diferencia de los instrumentos que se revisarán a continuación, no hay disposiciones específicas sobre el TRH, no obstante debe entenderse, en función del principio de igualdad y no discriminación y del principio propersona, que deben ser cumplidos y aplicados en todos los ámbitos de trabajo y adecuados a las condiciones y contextos específicos de los sujetos de derechos; es decir, deben adecuarse a la protección de quienes laboran en el TRH.

A estos estándares básicos deben sumarse los que se establecen de manera específica con relación al TRH, en particular el **Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos**, adoptado el 16 de junio de 2011, que entró en vigencia en Ecuador mediante el Decreto Ejecutivo N° 119, publicado en el Registro Oficial, Suplemento 95, del 4

12 *Ibíd.*, párr. 19, 20 y 21.

13 *Ibíd.*, párr. 23 a 28.

de octubre de 2013. Por tanto, sus disposiciones son plenamente aplicables y exigibles ante el Estado ecuatoriano.

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

- a) la expresión trabajo doméstico designa el trabajo realizado en un hogar u hogares o para los mismos;
- b) la expresión trabajador doméstico designa a toda persona, de género femenino o masculino, que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo;
- c) una persona que realice trabajo doméstico únicamente de forma ocasional o esporádica, sin que este trabajo sea una ocupación profesional, no se considera trabajador doméstico.¹⁴

En este instrumento internacional es posible distinguir diferentes disposiciones que, a efectos de su revisión, se pueden agrupar en los siguientes ámbitos: protección de derechos laborales y garantías, prevención frente a la discrimi-

minación, prevención de violencia y normas específicas para la protección de niños, niñas y adolescentes, mujeres y trabajadores migrantes. A continuación, se señalan los aspectos más relevantes en cada uno de estos ámbitos.

Protección de derechos laborales y garantías

Uno de los objetivos del **Convenio 189 de la OIT** es asegurar la protección de los derechos laborales de las personas que realizan TRH y obligar a los Estados a implementar dichos mecanismos para exigir dichos derechos. En este sentido, su art. 6 señala la obligación de adoptar medidas para asegurar que las trabajadoras domésticas, como los demás trabajadores en general, disfruten de condiciones de empleo equitativas y de trabajo decente, así como, si residen en el hogar para el que trabajan, de condiciones de vida decentes que respeten su privacidad.¹⁵

A fin de asegurar el cumplimiento de estos derechos, el Convenio 189 también contempla otras obligaciones específicas que deben ser cumplidas por los Estados, tales como el acceso a información sobre la condición de empleo,¹⁶ asegurar acuerdos libres con el

14 OIT, Convenio 189 sobre Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos, 2011.

15 *Ibíd.*, art. 6.

16 *Ibíd.*, art.7. En este artículo se establecen los mínimos que debe cumplir esta información: a) nombre y los apellidos del empleador y del trabajador y la dirección respectiva; b) dirección del lugar o los lugares de trabajo habituales; c) fecha de inicio del contrato y, cuando este se suscriba para un período específico, su duración; d) tipo de trabajo por realizar; e) remuneración, su método de cálculo y la periodicidad de los pagos; f) horas



empleador sobre si residir o no en el hogar en el que trabajan,¹⁷ la obligación del pago en efectivo de sus salarios de manera oportuna al menos una vez al mes y con excepcionalidad en especies,¹⁸ y el acceso a seguridad social en la misma condición de otros trabajadores.¹⁹

En cuanto a los medios para la exigencia de los derechos, el Convenio 189 obliga a que los Estados adopten medidas, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, para asegurar que todas las trabajadoras domésticas, ya sea en persona o por medio de un representante, tengan acceso efectivo a los tribunales o a otros mecanismos de resolución de conflictos en condiciones no menos favorables que las condiciones previstas para los trabajadores en general.²⁰

Esta disposición conlleva otras obligaciones: establecer mecanismos de queja y medios accesibles para asegurar el cumplimiento de la legislación nacional, poner en

práctica medidas sobre inspección del trabajo, aplicación de las normas y las sanciones, prestando debida atención a las características especiales del trabajo doméstico.²¹ Adicionalmente, reconoce el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable.²²

Personas en movilidad humana

Si bien, de conformidad con los art. 9 y 11 de la Constitución que establecen la igualdad de derechos entre personas nacionales y quienes no lo son y prohíbe la discriminación por condición migratoria, **quien no haya accedido a uno de los tipos de visados temporal o permanente establecidos en la Ley Orgánica de Movilidad Humana²³ (LOMH), en la práctica no puede realizar el registro que obliga el Ministerio del Trabajo, dejando dichas relaciones laborales en la informalidad.** Esto no quiere decir que no es necesario un contrato ni cumplir las obligaciones. Aun cuando el contrato sea de carácter verbal, si este se incumple, se puede acudir a mecanismos administrativos o

normales de trabajo; g) vacaciones anuales pagadas y periodos de descanso diario y semanal; h) suministro de alimentos y alojamiento, cuando proceda; i) período de prueba, cuando proceda; j) condiciones de repatriación, cuando proceda; y k) condiciones relativas a la terminación de la relación de trabajo, inclusive todo plazo de preaviso que han de respetar el trabajador doméstico o el empleador.

17 *Ibíd.*, art. 9.

18 *Ibíd.*, art. 12.

19 *Ibíd.*, art. 14.

20 *Ibíd.*, art. 16.

21 *Ibíd.*, art. 17.

22 *Ibíd.*, art. 13.

23 Ecuador, Ley Orgánica de Movilidad Humana, Registro Oficial Suplemento 938 de 6 de febrero de 2017. Revisar los tipos de visados según residencias temporales o permanentes en los art. 59 a 68.

judiciales para exigir tal derecho, incluso si la persona se encuentra en condición migratoria irregular.

Siguiendo este razonamiento, en el caso de personas de otro origen nacional que se encuentran regularizadas y realizan TRH, no hay justificación de hecho o de derecho para incumplir con las normas que reconocen y garantizan el derecho al trabajo. Así, la LOMH establece en el art. 51 lo siguiente:

Las personas extranjeras que residen en Ecuador tienen derecho al trabajo y a acceder a la seguridad social, para lo cual sus aportes se calcularán con base en los ingresos reales declarados para la obtención de su residencia.²⁴

Adicionalmente, la LOMH establece como una de las infracciones migratorias previstas en el art. 170:

El empleador que no afilie al trabajador migrante o no cancele a este al menos el salario básico previsto por la autoridad rectora del trabajo, será sancionado con una multa de diez salarios básicos unificados en el caso de una persona natural y quince salarios básicos unificados en el caso de una persona jurídica.²⁵

Se entiende que esta norma fue incluida con la finalidad de pre-

cautelar el derecho a la seguridad social de las personas migrantes; además de la obligatoriedad de afiliarla a la seguridad social.

Garantías y exigibilidad

Cuando existe incumplimiento de los derechos laborales es posible acudir ante los inspectores del Ministerio del Trabajo, que son los encargados de vigilar el cumplimiento de los derechos laborales y conocer reclamaciones por vía administrativa y en virtud de las atribuciones que le asigna el Código del Trabajo.²⁶

Cuando el conflicto persiste o el informe del inspector del trabajo no sea suficiente, existe la alternativa por vía judicial ante los jueces del Trabajo, que son órganos jurisdiccionales a los cuales acudir cuando se han incumplido los derechos de trabajadores y empleados. Para el efecto se requiere el patrocinio de un abogado; si no se cuenta con él, la Defensoría Pública puede patrocinar la causa.

Para acudir a cualquiera de estas dos formas de reclamación de los derechos no es necesario encontrarse en condición migratoria regular.

El Convenio 189 establece disposiciones específicas para proteger a trabajadoras migrantes que realizan TRH; en particular cuando se trata de agencias de colocación o intermediarias (art. 8, 9 y 15).

24 *Ibíd.*, art. 51.

25 *Ibíd.*, art. 170.

26 Ecuador, Código del Trabajo, art. 342.



Sobre este tema se desarrollaron también otros instrumentos internacionales específicos. El Comité de Naciones Unidas para la protección de todos los Trabajadores Migratorios y sus Familiares (CTMF) emitió en el año 2011 la **Observación General 1 sobre Trabajadores Domésticos Migratorios**, debido a la inexistencia de normativa internacional sobre este tema, tal como lo reconoce este órgano en su observación general. En este instrumento define como trabajador doméstico a “las personas que trabajan en el marco de una relación de empleo en o para los hogares privados de otras personas, residan o no dentro del hogar”.²⁷

Este instrumento internacional hace un análisis específico de las condiciones de vulnerabilidad que enfrentan las personas migrantes en TRH. Así en su párrafo 7 señala lo siguiente:

Por lo general, los trabajadores domésticos migratorios corren un riesgo mayor de sufrir determinadas formas de explotación y maltrato. Su vulnerabilidad deriva principalmente de su situación de aislamiento y dependencia, que puede caracterizarse por los elementos siguientes: el aislamiento que representa la vida en un país extranjero, en el que a menudo se habla un idioma dis-

tinto, lejos de la familia; la falta de sistemas de apoyo básico y el desconocimiento de la cultura y la legislación nacional en materia de trabajo y migración; y la dependencia del migrante respecto del empleo y del empleador a causa de las deudas contraídas para migrar, su estatus jurídico, las prácticas de los empleadores que restringen su libertad para abandonar el lugar de trabajo, el simple hecho de que su lugar de trabajo es también a veces su único alojamiento y la dependencia de los familiares que dejaron en su país de origen de las remesas enviadas por el migrante. Las trabajadoras domésticas migratorias se enfrentan además a otros riesgos por el hecho de ser mujeres, por ejemplo a la violencia de género. Esos riesgos y factores de vulnerabilidad son más graves aún en el caso de los trabajadores domésticos migratorios no documentados o en situación irregular, especialmente porque suelen correr el riesgo de expulsión si se ponen en contacto con las autoridades para solicitar protección frente a los abusos de un empleador.²⁸

Este análisis profundiza en cuanto al momento anterior a la salida del país de origen, a la llegada y durante el momento en el empleo,

27 Comité de Naciones Unidas para la Protección de todos los Trabajadores Migratorios y sus Familiares, “Observación General sobre Trabajadores Domésticos Migratorios”, 2011, párr. 5.

28 *Ibid.*, párr. 7.

respecto de las familias que permanecen en el país de origen y finalmente al regreso. Además, identifica “lagunas legales” en cuanto a la ausencia de referencia específica a las personas migrantes que realizan TRH tanto en la legislación laboral como en la legislación migratoria y “lagunas” en la práctica en situaciones en las que, aunque exista protección legal, no gozan de estos derechos o no pueden acceder a los mecanismos para exigir el cumplimiento de garantías laborales.

Finalmente, la OG 1 del CTMF concluye con recomendaciones específicas a los Estados acerca de sensibilizar y capacitar previa la partida, cooperación entre Estados, condiciones de trabajo, seguridad social y servicios de salud, derecho de sindicación para la negociación y la protección colectivas, libertad de religión, creencias y de expresión, acceso a justicia, recursos y a una situación migratoria regular, respeto a la unidad familiar, medidas especiales de protección a la niñez, perspectiva de género, embajadas y consulados, participación de los trabajadores domésticos migratorios y de la sociedad civil en las medidas legislativas que se adopten al respecto.

Por su parte, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (el Comité) emitió en 2005 la **Recomendación**

General 26 sobre las trabajadoras migratorias, instrumento en el que se abordan algunos aspectos sobre las mujeres trabajadoras migrantes, y aspectos específicos sobre su condición migratoria.

El permiso de residencia en el país de empleo puede tener restricciones severas, especialmente para las trabajadoras migratorias empleadas en el servicio doméstico cuando sus contratos a plazo fijo vencen o son rescindidos a capricho del empleador. Al perder el estatus migratorio, aumenta su vulnerabilidad a la violencia por parte de los empleadores o de otras personas que quieran aprovecharse de la situación. Si son detenidas, pueden ser víctimas de actos de violencia perpetrados por funcionarios en los centros de detención.²⁹

Los estándares internacionales conforman un marco jurídico de protección aplicables en Ecuador en función de los principios constitucionales mencionados y que, en función de la obligación de adecuación normativa, deben ser incorporados al ordenamiento jurídico ecuatoriano, considerando a la vez aquellas realidades del contexto sociocultural del país.

Prevención frente a la discriminación, abuso y violencia
El Convenio 189 contiene disposiciones para proteger a las personas que realizan TRH frente a la discriminación:

29 Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, “Recomendación General 26 sobre las trabajadoras migratorias”, 2005, párr. 19.



Todo Miembro deberá adoptar medidas con miras a asegurar la igualdad de trato entre los trabajadores domésticos y los trabajadores en general con relación a las horas normales de trabajo, la compensación de las horas extraordinarias, los períodos de descanso diarios y semanales y las vacaciones anuales pagadas, de conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos, teniendo en cuenta las características especiales del trabajo doméstico.³⁰

Otras disposiciones, en este mismo sentido, garantizan que las trabajadoras domésticas se beneficien de un régimen de salario mínimo, allí donde ese régimen exista, y que la remuneración se establezca sin discriminación por motivo de sexo.³¹

En tanto que el art. 5 del Convenio 189 establece la obligación de “adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos gocen de una protección efectiva contra toda forma de abuso, acoso y violencia”.³²

Protección de niños, niñas y adolescentes

En cuanto al trabajo doméstico, el art. 4 del Convenio 189 obliga a los Estados a establecer una edad mínima que sea compatible con el marco normativo nacional

e internacional relacionado con el tema. En este caso con el Código de la Niñez y el Código del Trabajo a los que se hará referencia posteriormente.

1.2.2. Normativa nacional

La Constitución (2008) contiene algunos artículos relacionados con el derecho al trabajo tanto según su naturaleza de derecho como parte del régimen de desarrollo del sistema económico. De esta manera, dentro de los denominados derechos del Buen Vivir, se encuentra reconocido el derecho al trabajo de la siguiente manera:

El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.³³

Posteriormente, en el Régimen de Desarrollo se amplía el contenido de este derecho. Así, en el art. 325 se establece lo siguiente:

El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia

30 *Ibíd.*, art. 10.

31 *Ibíd.*, art. 11.

32 *Ibíd.*, art. 5.

33 Constitución de la República del Ecuador, art. 33.

o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores.³⁴

La Constitución también reconoce principios y obligaciones generales en materia de derechos laborales que se sintetizan en la siguiente tabla:

Tabla 2

Principios constitucionales generales y obligaciones específicas en materia de derecho al trabajo

<i>Principio constitucional</i>	<i>Alcance determinado por la Constitución</i>	<i>Artículos</i>
In dubio pro operario	En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.	Art. 326, numeral 3.
Transacción e irrenunciabilidad de los derechos	Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario. Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente.	Art. 326, numeral 2. Art. 326, numeral 11.
Prohibición de precarización del trabajo	Se prohíbe toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora, la contratación laboral por horas, o cualquiera otra que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva.	Art. 327, 2do inciso.

³⁴ Ibíd., art. 325.



Remuneración digna	<p>La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos.</p> <p>El Estado fijará y revisará anualmente el salario básico establecido en la ley, de aplicación general y obligatoria.</p>	Art. 328
Ambiente sano	<p>Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.</p>	Art. 326, núm. 5.
Respeto de los derechos y fomento de la capacitación	<p>El Estado impulsará la formación y capacitación para mejorar el acceso y calidad del empleo y las iniciativas de trabajo autónomo. El Estado velará por el respeto a los derechos laborales de las trabajadoras y trabajadores ecuatorianos en el exterior, y promoverá convenios y acuerdos con otros países para su regularización.</p>	Art. 329, inciso 5to.

Fuente: Constitución de la República del Ecuador, 2008.
Elaboración: Javier Arcentales, PADH - UASB, 2012.³⁵

Dado el nivel de desarrollo de contenidos de derechos que tiene la Constitución ecuatoriana, su texto contiene también principios y obligaciones estatales específi-

cas respecto al ejercicio de este derecho en su dimensión individual y colectiva que se sintetizan en la siguiente tabla:

³⁵ Javier Arcentales Illescas, "Derecho al trabajo de las personas refugiadas", Quito: ACNUR - UASB, 2012, 68.

Tabla 3

Principios constitucionales y obligaciones estatales específicas en la dimensión individual del derecho al trabajo

<i>Estándar</i>	<i>Ámbito o condiciones para la aplicación del estándar</i>
Orientación vocacional	Orientación vocacional y desarrollo de proyectos de capacitación técnico-profesional, particularmente aquellos destinados a las personas con discapacidades.
Obligación de programas de atención familiar	Ejecutar y fortalecer programas que coadyuven a una adecuada atención familiar, encaminados a que la mujer pueda contar con una efectiva posibilidad de ejercer el derecho al trabajo.
Remuneración justa	Remuneración que asegure como mínimo a todos los trabajadores y a sus familias condiciones de subsistencia digna. Salario equitativo e igual por trabajo igual, sin ninguna distinción.
Derecho a seguir la vocación	Derecho de todo trabajador a seguir su vocación. Derecho a dedicarse a la actividad que mejor responda a sus expectativas. Derecho a cambiar de empleo.
Derecho a ascenso	Derecho del trabajador a la promoción o ascenso dentro de su trabajo para lo cual se tendrán en cuenta sus calificaciones, competencia, probidad y tiempo de servicio.



Estabilidad en el empleo y causas justas de separación	<p>La estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación.</p> <p>Derecho a indemnización, readmisión u otra prestación prevista por la legislación nacional en casos de despido injustificado.</p>
Seguridad e higiene en el trabajo	Seguridad e higiene en el trabajo.
Regulaciones específicas para trabajo de adolescentes	<p>Prohibición de trabajo nocturno o en labores insalubres o peligrosas a los menores de 18 años y, en general, de todo trabajo que pueda poner en peligro su salud, seguridad o moral.</p> <p>Cuando se trate de menores de 16 años, la jornada de trabajo deberá subordinarse a las disposiciones sobre educación obligatoria.</p> <p>El trabajo en ningún caso podrá constituir un impedimento para la asistencia escolar o ser una limitación para beneficiarse de la instrucción recibida.</p>
Limitación de horas de trabajo	<p>Limitación razonable de las horas de trabajo, tanto diarias como semanales.</p> <p>Las jornadas serán de menor duración cuando se trate de trabajos peligrosos, insalubres o nocturnos.</p>
Tiempo libre	<p>Disfrute del tiempo libre.</p> <p>Vacaciones pagadas.</p> <p>Remuneración de los días feriados nacionales.</p>

Fuente: Constitución de la República del Ecuador, 2008.

Elaboración: Javier Arcentales, PADH - UASB, 2012.³⁶

³⁶ *Ibíd.*, 70.

Cabe señalar que en el texto constitucional hay otras disposiciones sobre el derecho al trabajo, no obstante, se han señalado aquellas que corresponden al núcleo de este derecho. Como se observa, no existe una disposición expresa en cuanto al TRH. Se pueden encontrar artículos en los que expresamente se reconoce la condición de trabajo a las actividades de cuidado que realizan los miembros de la familia en el hogar, para los cuales se reconoce inclusive el derecho a la seguridad social. Debe interpretarse, entonces, que a las personas que realizan TRH bajo condiciones de relación laboral les asisten todos los derechos que se han reconocido tanto en la Constitución como en instrumentos internacionales.

*El Código del Trabajo,
la Ley de Justicia Laboral y
el reconocimiento del TRH*

En cuanto a normativa infraconstitucional, el Código del Trabajo es el cuerpo normativo con rango de ley que establece las principales regulaciones en este ámbito. Es importante anotar que el Código data de 1937, emitido durante el período de Gobierno del general Enríquez Gallo, lo que se evidencia en el uso de un lenguaje anacrónico. Su primera codificación fue realizada recién en 2005; no obstante, los artículos referidos al TRH —como consta a continuación— mantienen términos que

dan cuenta de su carácter patriarcal, racista y clasista, que aún prevalecen. Incluso después de la segunda codificación (2012), este lenguaje se mantuvo. Ello da cuenta de la escasa visibilización que se da a las problemáticas que afectan de forma significativa los derechos de las TRH, y que se asientan en dichas estructuras socioculturales.

En el Código se encuentra un acápite específico dedicado al TRH. Su art. 262 lo define y da algunas regulaciones básicas:

Servicio doméstico es el que se presta, mediante remuneración, a una persona que no persigue fin de lucro y solo se propone aprovechar, en su morada, de los servicios continuos del trabajador, para sí solo o su familia, sea que el doméstico se albergue en casa del empleador o fuera de ella.³⁷

Llaman la atención ciertos términos que pueden generar ambigüedades, como la expresión “no persigue fin de lucro”, que debe entenderse que quien contrata a una TRH no lucra del trabajo de dicha persona, sino que es en su beneficio o el de su familia. Esto es para diferenciar de trabajadores que pueden realizar actividades similares, pero que se desarrollan en el marco de actividades económicas específicas.

37 Ecuador, Codificación del Código del Trabajo, Registro Oficial Suplemento 167 de 16 de diciembre de 2005, art. 262.



De hecho, el art. 263 señala expresamente que “quienes prestan servicios en hoteles, bares, fondas, posadas, hospitales o establecimientos análogos”,³⁸ no son considerados trabajadores domésticos.

En esta definición también llama la atención el verbo “aprovechar” de los servicios de TRH, pues conlleva la connotación de sacar ventaja de alguien, lo que, en este tipo de relación laboral, no es un término adecuado.

Luego, se añade un reconocimiento a las prácticas consuetudinarias que pueden ser aplicadas cuando no existen regulaciones específicas al respecto que se incluyan en el contrato. Este artículo señala: “En lo que no se hubiere previsto en el contrato, se estará a la costumbre del lugar”.³⁹ Aspecto que también llama la atención pues, considerando las problemáticas que existen, fruto de la desigualdad recurrente en la práctica de este tipo de relaciones laborales, debería señalarse *expresamente* que las costumbres deben estar condicionadas a las normas legales y constitucionales, en particular respecto a la prevención de la explotación y el abuso.

Garantías laborales específicas del TRH

En el Código del Trabajo se establecen algunas particularidades para el TRH que fueron introducidas por la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar que entró en vigencia en 2015.⁴⁰ Entre las reformas introducidas por esta ley, fue modificado el periodo de prueba específico para quienes realizan TRH. Así, si bien tiene una duración de 90 días para los trabajadores en general, en el caso de TRH es de hasta 15 días.⁴¹ También establece que “si falleciere el empleador se entenderá subsistir el contrato con los herederos. Estos no podrán hacerlo cesar sino en los casos que lo hubiere pedido el difunto”,⁴² aspecto que lleva implícita una protección a la estabilidad laboral.

El Código del Trabajo señala también que “aparte de la remuneración que se fije, es obligación del empleador proporcionar al doméstico alimentación y albergue, a menos de pacto en contrario”.⁴³ Este artículo es un rezago de la práctica naturalizada de que la TRH resida en el domicilio de quien la emplea. No obstante, deja en claro que alimentación y albergue es una obligación adicional a la remuneración.

38 *Ibíd.*, art. 263.

39 *Ibíd.*, art. 262.

40 Ecuador, Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, Registro Oficial Suplemento 483 de 20 abril de 2015.

41 Ecuador, Código del Trabajo, art. 15.

42 *Ibíd.*, 267.

43 *Ibíd.*, 268.

Con relación al descanso el Código dispone lo siguiente:

A los empleados y trabajadores domésticos se garantiza los mismos beneficios de cualquier otro trabajador en general, debiendo sus jornadas de trabajo ser de cinco días a la semana o sea cuarenta horas hebdomadarias y los días sábados y domingos serán de descanso. Si en razón de las circunstancias, no pudiere interrumpirse el trabajo en tales días, se designará otro tiempo igual de la semana para el descanso, mediante acuerdo entre empleador y trabajadores.⁴⁴

Finalmente, entre las disposiciones expresas sobre trabajo doméstico, señala:

Si el doméstico quedare imposibilitado para el trabajo por el largo servicio que hubiere prestado al empleador, este no podrá despedirlo y lo conservará dándole los recursos necesarios para su subsistencia, o le jubilará de acuerdo con la ley. Es obligatorio para los herederos del empleador el cumplimiento de lo prescrito en el inciso anterior.

De esta manera se establece una responsabilidad específica a la imposibilidad física respecto del trabajo prestado.

Además de estas particularidades que dispone de forma expresa el Código, se garantizarán a la TRH iguales derechos que a cualquier otra trabajadora. Esto quiere decir: suscribir un contrato registrado en el Ministerio del Trabajo, afiliarse a la seguridad social, dar permisos de maternidad o paternidad y lactancia y, al momento de terminar la relación laboral,⁴⁵ los pagos e indemnización a los que tuviera derecho por finalizar el contrato.⁴⁶ Actualmente, estas reformas no son todavía reglamentadas y su aplicación es muy limitada.

Tipos penales que protegen los derechos laborales y la seguridad social

En la consulta popular realizada en febrero de 2011, entre las preguntas planteadas se incluyó la posibilidad de que sancione penalmente a quienes no afilien a un trabajador o trabajadora al IESS.⁴⁷ En cumplimiento de este mandato popular se introdujo en el Código Orgánico Integral Penal (COIP), un acápite

44 *Ibíd.*, artículo innumerado posterior al art. 268 fue introducido en 2012 en reemplazo de la disposición que señalaba que los empleados domésticos tenían solamente derecho a un día de descanso cada dos semanas de servicio.

45 *Ibíd.*, art. 152 e innumerado siguiente. (Artículos sobre permiso de maternidad y paternidad).

46 Esto se encuentra regulado en los art. 169 a 191 del Código del Trabajo: las indemnizaciones se especifican en los art. 187 y 188.

47 La pregunta número 5 planteaba: “¿Está usted de acuerdo con que la Asamblea Nacional, sin dilaciones dentro del plazo establecido en la Ley Orgánica de la Función Legislativa, a partir de la publicación de los resultados del plebiscito, tipifique como infracción penal la no afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de los trabajadores en relación de dependencia?”



específico sobre delitos contra el derecho al trabajo y la seguridad social que contiene tres tipos penales.

En el art. 241 del COIP se sanciona con pena privativa de libertad de dos a seis meses a quien “mediante engaños o abuso de situación de necesidad, impida o limite el ejercicio del derecho a tomar parte en una huelga”.⁴⁸ Posteriormente, en el art. 242, sanciona la retención ilegal de aportes a la seguridad social, con pena privativa de libertad de uno a tres años. Este artículo indica lo siguiente:

La persona que retenga los aportes patronales o personales o efectúe los descuentos por rehabilitación de tiempos de servicio o de dividendos de préstamos hipotecarios y quirografarios de sus trabajadores y no los deposite en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social dentro del plazo máximo de noventa días, contados a partir de la fecha de la respectiva retención, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años.

Para el efecto, la o el afectado, el director general o el director provincial del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, en su caso, se dirigirá a la Fiscalía para que inicie la investigación respectiva. Si se determina responsabilidad penal de la persona jurídica,

será sancionada con la clausura de sus locales o establecimientos, hasta que cancele los valores adeudados.⁴⁹

Finalmente en el art. 243 del COIP se establece la sanción penal en contra de personas jurídicas que no afilien a sus trabajadores o trabajadoras a la seguridad social. Este artículo señala:

En el caso de personas jurídicas que no cumplan con la obligación de afiliar a uno o más de sus trabajadores al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, se impondrá la intervención de la entidad de control competente por el tiempo necesario para precautelar los derechos de las y los trabajadores y serán sancionadas con multa de tres a cinco salarios básicos unificados del trabajador en general, por cada empleado no afiliado, siempre que estas no abonen el valor respectivo dentro del término de cuarenta y ocho horas después de haber sido notificado.⁵⁰

En tanto que en el caso de personas naturales que no afilien a los trabajadores, se establece no como delito sino como una contravención contra el derecho al trabajo, previsto en el art. 244 que dice lo siguiente:

La o el empleador que no afilie a sus trabajadores al seguro social

48 Ecuador, Código Orgánico Integral Penal, Registro Oficial N° 180 de 10 de febrero de 2014, art. 241.

49 *Ibíd.*, art. 242.

50 *Ibíd.*, art. 243.

obligatorio dentro de treinta días, contados a partir del primer día de labores, será sancionado con pena privativa de libertad de tres a siete días.

Las penas previstas se impondrán siempre que la persona no abone el valor respectivo, dentro del término de cuarenta y ocho horas después de haber sido notificada.⁵¹

En el caso de quienes realizan TRH, cuando haya incumplimiento en la afiliación a la seguridad social tendrán esta como una forma de exigirla y que adicionalmente se sancione al empleador. En este caso, si el empleador no afiliara en el plazo de treinta días desde el inicio de labores, según dispone el COIP, la trabajadora tendrá la posibilidad de denunciarlo ante la fiscalía correspondiente e iniciar un proceso penal.

Legislación para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres

Considerando los riesgos de violencia a los que se encuentran expuestas las mujeres que realizan TRH, es importante revisar el marco normativo que el ordenamiento ecuatoriano contempla en estos casos. Si bien el COIP ha tipificado conductas que deben ser sancionadas como formas de agresión en contra de las mu-

jes, en 2017 se expidió la Ley para Prevenir y Erradicar la Violencia en Contra de las Mujeres, que contiene disposiciones específicas e incorporó algunas reformas al Código Penal.

En dicha ley se identifica al ámbito laboral como uno en los que se ejerce la violencia. En su art. 12 se define la violencia laboral de la siguiente forma:

Comprende el contexto laboral en donde se ejerce el derecho al trabajo y donde se desarrollan las actividades productivas, en el que la violencia es ejecutada por personas que tienen un vínculo o convivencia de trabajo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica. Incluye condicionar la contratación o permanencia en el trabajo a través de favores de naturaleza sexual; la negativa a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; el descrédito público por el trabajo realizado y no acceso a igual remuneración por igual tarea o función, así como el impedimento a las mujeres de que se les acredite el período de gestación y lactancia.⁵²

Por otra parte, uno de los aspectos clave de esta ley es que incorpora medidas de protección en casos de violencia, que pueden ser emitidas

51 *Ibíd.*, art. 244.

52 Ecuador, Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, Registro Oficial Suplemento 175 de 5 de febrero de 2018, art. 12.



por jueces, o de carácter administrativo que pueden ser emitidas por las Juntas Cantonales de Protección de Derechos y Tenencias Políticas.⁵³ Estas medidas pueden incluir boletas de auxilio, restricción de acercamiento y ordenar al agresor su salida del domicilio, entre otras.

El problema a destacar es que, si bien existe legislación relativa a los temas que tocan directa e indirectamente las distintas dimensiones del TRH, al momento no existen mecanismos legales o de política pública para garantizar su aplicabilidad y seguimiento.

Adolescentes y el TRH

El Código del Trabajo determina la edad para realizar TRH; expresamente se señala que “la edad mínima para el trabajo doméstico será de quince años” y agrega que “para el caso de los adolescentes, se observarán las disposiciones contenidas en el Código de la Niñez y Adolescencia”.⁵⁴ Esto quiere decir que en Ecuador se admite que adolescentes a partir de los 15 años puedan realizar este tipo de trabajo; no obstante, se tendrán en cuenta las limitaciones que establece la normativa específica.

El Código de la Niñez y Adolescencia establece expresamente, en su art. 82, que la edad mínima para realizar todo tipo de trabajo, incluido el TRH, son 15 años. Pero, además, contiene diferentes disposiciones para prevenir la explotación laboral y erradicar el trabajo infantil. Por ejemplo, el art. 81 de este Código señala que:

Los niños, niñas y adolescentes tienen derecho a que el Estado, la sociedad y la familia les protejan contra la explotación laboral y económica y cualquier forma de esclavitud, servidumbre, trabajo forzoso o nocivo para su salud, su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social, o que pueda entorpecer el ejercicio de su derecho a la educación.⁵⁵

Además, el Código de la Niñez y Adolescencia añade en el art. 91 lo siguiente:

Los adolescentes que trabajen en el servicio doméstico tendrán los mismos derechos y garantías que los adolescentes trabajadores en general. El patrono velará por la integridad física, psicológica y moral del adolescente y garantizará sus derechos a la alimentación, educación, salud, descanso y recreación.⁵⁶

53 *Ibíd.*, art. 49.

54 *Ibíd.*, art. 262.

55 Ecuador, Código de la Niñez y Adolescencia, Registro Oficial 737 de 3 de enero de 2003, art. 81.

56 *Ibíd.*, art. 91.

Esta es una cláusula de igualdad en la que se obliga a establecer las mismas garantías de respeto a los derechos laborales de los adolescentes que realizan TRH pero, además, se impone al patrono una obligación de protección.

Hay que añadir que, en 2008, el Consejo Nacional de la Niñez y Adolescencia (ahora Consejo Nacional de Igualdad Intergeneracional) emitió la Resolución 16 en la que prohibió que adolescentes menores de 18 años realicen trabajo doméstico puertas adentro. En su parte pertinente señala lo siguiente:

El Consejo Nacional de la Niñez y Adolescencia establece como edad mínima para el trabajo en el servicio doméstico puertas adentro los 18 años, por ser considerado de alto riesgo para el

ejercicio de los derechos de los y las adolescentes, atribuidos a casos denunciados por explotación sexual, explotación laboral y otras formas de explotación, que vulneran o amenazan con vulnerar la dignidad humana de las personas menores de edad.

Esta Resolución añadió una lista de relaciones laborales prohibidas para adolescentes en edad de trabajar, entre las que se encuentra expresamente el trabajo doméstico puertas adentro y, además, establece la progresiva eliminación de adolescentes en TRH puertas afuera, según señala su art. 5. La emisión de esta normativa guarda concordancia con el Convenio 182 de la OIT sobre las peores formas de trabajo infantil, adoptado por esta organización el 17 de junio de 1999 en Ginebra.





CAPÍTULO 2 ESTADO DE SITUACIÓN DEL TRH EN ECUADOR

En América Latina hay más de 14 millones de mujeres que trabajan sin remuneración para una familia (OIT, 2010, 1). El TRH es una de las ocupaciones de peor calidad: extensas jornadas de trabajo, bajas remuneraciones, escasa cobertura de seguridad social y alto nivel de incumplimiento de las normas laborales.

El Convenio 189 sobre trabajadoras y trabajadores domésticos de la OIT, de la cual es signatario Ecuador define que:

- a) la expresión trabajo doméstico designa el trabajo realizado en un hogar u hogares o para los mismos;
- b) la expresión trabajador doméstico designa a toda persona, de género femenino o masculino, que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo (OIT, 2010).

En este contexto, a continuación, se analiza la situación del Ecuador, a partir de dos fuentes de información del sistema estadístico nacional: el Censo 2010 (CPV) y las Encuestas Nacionales de Empleo, Desempleo y Subempleo (Enemdu).

El CPV, que levanta datos de cada persona y hogar de toda la pobla-

ción, permite realizar desagregaciones que facilitan un diagnóstico de la magnitud del TRH, las condiciones de trabajo y la situación socioeconómica de las personas que laboran en esta actividad. Su limitación es que la información es de hace ocho años. La Enemdu, por su parte, recoge información de una muestra representativa de la población, lo que no permite ciertas desagregaciones; sin embargo, tiene la ventaja de entregar datos actualizados hasta 2017.

2.1 Magnitud del TRH en Ecuador

La tabla 4 —cuya fuente de información es el CPV 2010— determina que el TRH lo realizan 222.495 personas. Partiendo de esta cifra, es posible identificar tres tipos de provincias donde se concentra la mayor cantidad.

Dos provincias dan trabajo al 54% del total de TRH: Guayas y Pichincha, siendo estas también las de mayor cantidad de habitantes del país (43%), donde la gran parte de su población vive en la zona urbana —en Guayas el 84% y en Pichincha el 68%—. Por tanto, son espacios donde se ha ampliado el mercado de bienes y servicios. Provincias donde, además, se ubican

los mayores porcentajes de población de clase media, la que entre 2003 y 2016 se incrementó de 21,5% a 44,1%; en todo el país y en las zonas urbanas creció de 28% al 50% (OSE a partir de la Enemdu 2003-2016).⁵⁷

Tabla 4
Magnitud y distribución del TRH en Ecuador

<i>Distribución provincial de TRH</i>	<i>Total</i>
Azuay	10.068
Bolívar	1.150
Cañar	1.970
Carchi	2.058
Cotopaxi	3.860
Chimborazo	5.186
El Oro	8.988
Esmeraldas	7.862
Guayas	63.078
Imbabura	5.523
Loja	4.281
Los Ríos	8.728
Manabí	17.994
Morona Santiago	996
Napo	1.150
Pastaza	962
Pichincha	58.719
Tungurahua	5.621
Zamora Chinchipe	808

⁵⁷ OSE a partir de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (Enemdu) INEC y con la metodología de Ferreira, Francisco H. G., Julian Messina, Jamele Rigolini, Luis-Felipe López-Calva, María Ana Lugo y Renos Vakis. 2013. *La movilidad económica y el crecimiento de la clase media en América Latina*. Washington, DC: Banco Mundial.



Galápagos	540
Sucumbíos	1.987
Orellana	1.419
Santo Domingo de los Tsáchilas	5.134
Santa Elena	4.144
Zonas no delimitadas	269
<i>Nº de personas total</i>	<i>222.495</i>

Fuente: INEC, CPV, 2010. Elaboración: OSE, 2018.

El crecimiento de la clase media tiene que ver directamente con el incremento de las mujeres profesionales trabajando (Banco Mundial, 2013), lo que trae dos consecuencias: la necesidad de contratar personas que asuman las tareas domésticas y de cuidado en los hogares y las posibilidades de pagar por su servicio.

De ahí el incremento del TRH, que también se ve reflejado en Ecuador, hasta antes de la crisis económica. A partir de 2014, la misma clase media va a restringir sus gastos en la contratación del TRH.

Un segundo grupo, integrado por Manabí y Azuay, da empleo al 13% de las TRH. En ellas vive el 14% de la población total del país.

Un tercer grupo de siete provincias en las que están El Oro, Los Ríos, Esmeraldas, Tungurahua, Imbabura, Chimborazo y Santo Domingo de los Tsáchilas emplean al 21% de TRH. La población en estas provincias corresponde al 25% de la población total del país.

Los datos demuestran que el 88% de TRH se ubican en 11 provincias del país, en las que se concentra el 82% de la población total del Ecuador. Se puede inferir que, a más concentración poblacional, mayor el porcentaje de TRH laborando.

El mapa 1 permite otra lectura de la distribución geográfica de las TRH en Ecuador, a partir de cinco agrupaciones que van de menor a mayor concentración.

La primera agrupación, donde existe el menor número de TRH va de 248 a 1.961. En esta se ubican nueve provincias: las seis de la Amazonía, junto con Carchi, Bolívar y Cañar.

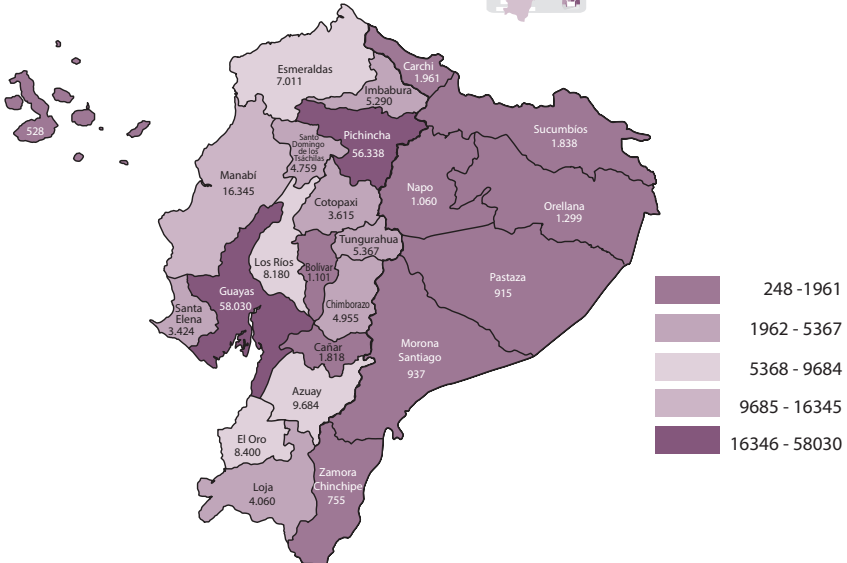
La segunda agrupación de 1.962 a 5.367 TRH en la que se ubican siete provincias, seis de la Sierra y una de la Costa (Santa Elena).

Un tercer grupo de 5.368 a 9.684 TRH donde se encuentran Esmeraldas, El Oro, Los Ríos y Azuay.

El cuarto grupo de 9.685 a 16.345 TRH donde solo se ubica Manabí. Y el quinto grupo de 16.346 a 58.030 en el que están Pichincha y Guayas.

Mapa 1

Distribución de TRH por provincias



Fuente: INEC-Censo 2010.
Elaboración: OSE, 2018.

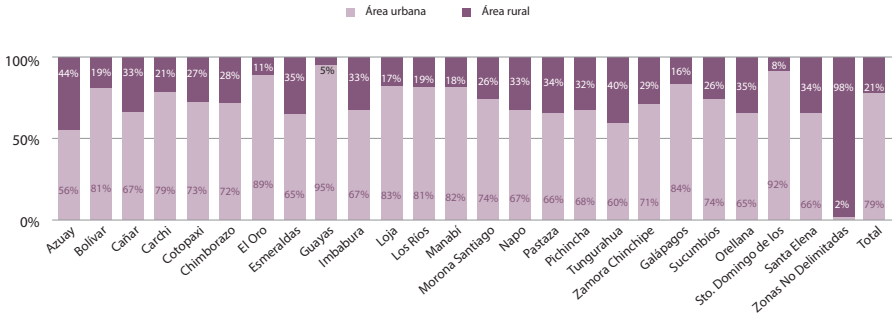
La distribución de TRH por área urbana o rural, a la que se refiere el gráfico 1, demuestra que a nivel del país la mayor parte de este personal, el 79%, está en el área urbana, frente al 21% que labora en el área rural.

Las provincias que se destacan por tener los más altos porcentajes de TRH en el área urbana son Guayas (95%) y Santo Domingo de los Tsáchilas (92%). Por el contrario, las provincias con los mayores porcentajes de TRH en el área rural son: Azuay (44%) y Tungurahua (40%).



Gráfico 1

Distribución de TRH según área geográfica. Ecuador, 2010



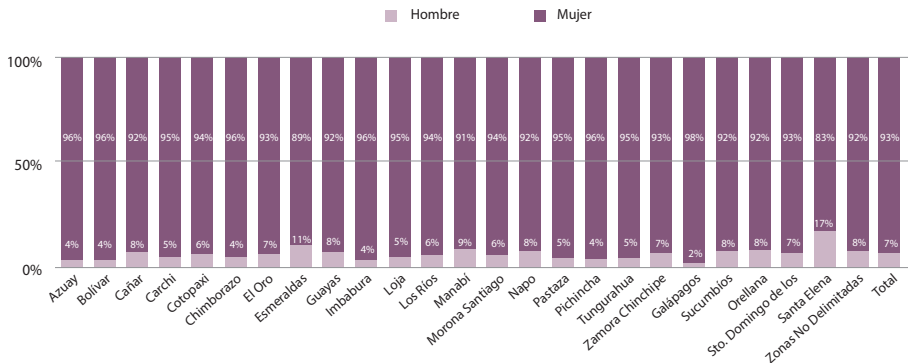
Fuente: INEC, CPV, 2010.
Elaboración: OSE, 2018.

Las diferencias por sexo de TRH, que refiere el gráfico 2, demuestran la mayoría abrumadora de mujeres que se encuentran en esta labor. En todas las provincias la relación

es de 9 a 1. En el caso de Esmeraldas —que es la relación más baja— sin que sea estadísticamente significativa, es del 89% de TRH mujeres y 11% hombres.

Gráfico 2

Distribución por sexo de TRH. Ecuador, 2010



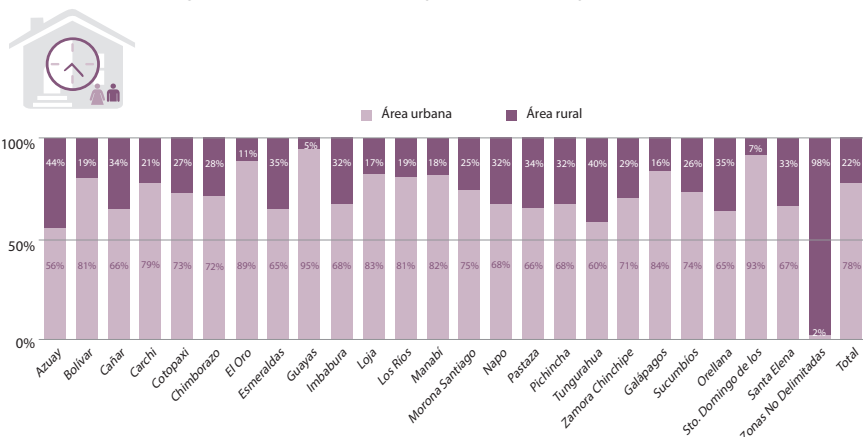
Fuente: INEC, CPV, 2010.
Elaboración: OSE, 2018.

Al comparar las provincias por la distribución según área urbana y rural de las mujeres que laboran como TRH que refiere el gráfico 3, nueva-

mente se ratifica la tendencia antes referida de que el lugar prioritario de su trabajo está en el área urbana (78%) frente al área rural (22%).

Gráfico 3

Distribución de mujeres TRH por provincia y áreas urbana y rural. Ecuador, 2010



Fuente: INEC, CPV, 2010.
Elaboración: OSE, 2018.

En 2010 las provincias donde las mujeres TRH laboran mayoritariamente en el área urbana son Guayas (95%), Santo Domingo de los Tsáchilas (93%), El Oro (89%), Galápagos (84%), Loja (83%) y Manabí (82%).

Las provincias con mayor porcentaje de mujeres TRH laborando en el área rural son: Azuay (44%) y Tungurahua (40%).

Magnitud del TRH según la Encuesta de Uso del Tiempo Libre, 2012

Esta encuesta señala que el 2% de los hogares ecuatorianos (alrededor de 67.000) tiene servi-

cio doméstico. Este servicio está presente mayoritariamente en los hogares de ingresos altos y en el área urbana (67%); es decir, en los hogares del quintil 5. El servicio doméstico emplea al 3,5% de la población ocupada. Esta tiene más altos porcentajes de analfabetismo que el promedio de la PEA en relación de dependencia (8% frente al 4%), pero menos que los trabajadores no remunerados y jornaleros, la mayor parte de esta población tiene educación primaria o menor, y el 2,8% educación superior. El 40% está afiliado al seguro social, porcentaje que se ha incrementado en cuatro veces desde 2007 (CNIG, 2016).



El trabajo doméstico se ha reducido en los últimos siete años al igual que el acceso de los hogares a este servicio; por tanto, es regresivo; lo que permite confirmar que la mayor parte del sostenimiento de la reproducción está siendo llevado adelante por los propios hogares (CNIG, 2016) y que es un espacio donde se perderá la oferta laboral cada vez más por la crisis económica del país.

Magnitud del TRH registrado en el Ministerio de Trabajo, 2017

Los registros del Ministerio de Trabajo observan el tema de los TRH desde otro ángulo y en otro tiempo. Es decir, son las personas registradas en esta Secretaría de Estado como TRH y, por tanto, integradas al sistema de control del Estado. La información es de 2017, a diferencia de las dos fuentes antes referidas. Los datos del registro del Ministerio de Trabajo se acercan más a los levantados por la Encuesta de Uso del Tiempo Libre directamente en los hogares.

TRH por provincia

De acuerdo a los datos sistematizados por el Ministerio del Trabajo, el 65% de los trabajadores remunerados del hogar registrados se encuentran en las provincias de Pichincha, Guayas y Manabí. Al comparar con los datos que provienen del Censo, esta información se ratifica: en las tres provincias en 2010 y a criterio de los propios TRH, el 68% laboraba como tal en ellas.

Pichincha es la provincia que tiene el mayor número de registros 17.785 (29%). Esto se relaciona también con los datos previos provenientes de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (Enemdu), realizada por el INEC, donde Pichincha se destaca como la provincia con el mayor porcentaje de TRH con afiliación a la seguridad social (49%), por tanto, con registros en el Estado y con atención a sus derechos laborales.

Tabla 5

TRH por provincia registrados por el Ministerio de Trabajo. Ecuador, 2018

<i>Provincia</i>	<i>Nº Personas</i>	<i>%</i>
Pichincha	17.785	29%
Guayas	16.070	26%
Manabí	6.467	10%
Azuay	2.975	5%
Imbabura	2.970	5%
Los Ríos	2.397	4%
Loja	1.779	3%
Chimborazo	1.652	3%

Cotopaxi	1.626	3%
Esmeraldas	1.454	2%
Tungurahua	1.370	2%
El Oro	1.357	2%
Carchi	957	2%
Bolívar	785	1%
Cañar	556	1%
Napo	307	0%
Pastaza	153	0%
Morona Santiago	122	0%
Zamora Chinchipe	116	0%
Sucumbíos	114	0%
Santa Elena	65	0%
Sto. Domingo Tsáchilas	36	0%
Orellana	34	0%
Galápagos	22	0%
Sin registro	423	1%
<i>Total general</i>	<i>61.592</i>	<i>100%</i>

Fuente: Base IESS / Registro Civil / Fecha de corte: 28 de febrero de 2018.⁵⁸
Elaboración: Ministerio de Trabajo 2018 (en respuesta a solicitud de OSE 2018).

Numéricamente, el registro del Ministerio de Trabajo a 2018 llega a 61.592, mientras que el número de TRH en 2010 autoidentificadas como tal en el Censo fue de 222.495. Esto supondría lo siguiente:

- Del total de TRH, el 28% está registrado en el IESS (61.592) y tiene beneficios de ley controlados por el Ministerio de Trabajo.
- De las tres provincias que tenían en 2010 la mayor concentración de TRH, y que eran Pichincha, Guayas y Manabí, llegando a 136.169, en 2017, están registradas 40.322 en el Ministerio de Trabajo como afiliadas al IESS (30%).
- Existe un subregistro sobre el número de TRH que solo podrá ser corregido cuando se levante el nuevo Censo de

⁵⁸ NT1 sin registro: 423 personas del servicio doméstico que no cuentan con registro de provincia. NT2: se obtuvo información de la variable servicio doméstico.

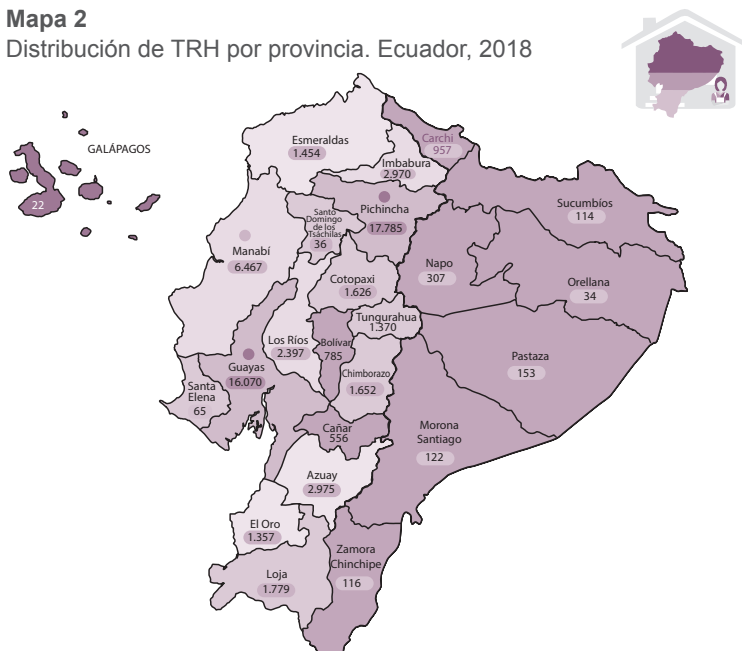


Población que será probablemente en dos años (2020). En el mapa 2 se puede apreciar la distribución de trabajadores remun-

nerados por provincia, de acuerdo a los archivos del IESS elaborado por el Ministerio de Trabajo a 2018.

Mapa 2

Distribución de TRH por provincia. Ecuador, 2018



Fuente: Base IESS / Registro Civil / Fecha de corte: 28 de febrero de 2018.

Elaboración: Ministerio de Trabajo 2018 (en respuesta a solicitud de OSE 2018).

Al comparar las concentraciones provinciales del mapa del Ministerio de Trabajo con las del Censo 2010, se encuentran diferencias:

Tanto en el mapa 1, construido a partir del Censo, como en el mapa 2, elaborado por el Ministerio de Trabajo, **en las seis provincias amazónicas se encuentra el menor número de TRH**, tanto registradas (34 a 307) como que declaran que ejercen esta labor. A

diferencia del número de TRH encontrado en 2010, en 2017 los datos del ministerio refieren tres provincias más que se encuentran en este grupo: Santo Domingo de los Tsáchilas con 36 TRH registradas, Santa Elena con 65 y Galápagos con 22. En total nueve provincias tienen el menor registro de TRH, fluctuando entre 22 y 303.

En un segundo grupo se ubican tres provincias que tienen un registro que

supera los 500 y llega hasta 1.000 TRH: Carchi, Bolívar y Cañar.

En un tercer grupo están las que tienen hasta 2.000 TRH registradas: Esmeraldas, Chimborazo, Loja, Tungurahua, El Oro y Cotopaxi.

En un cuarto grupo están tres provincias que registran hasta 3.000 TRH: Azuay, Los Ríos e Imbabura.

En un quinto grupo está Manabí con un registro de más de 6.000 TRH.

Y, finalmente, en el sexto grupo, Guayas con 16.070 y Pichincha con 17.785 TRH registradas. Tanto Guayas como Pichincha y Manabí coinciden con ser las que mayor número de TRH tienen de acuerdo al Censo 2010 y a los registros del Ministerio de Trabajo a partir de información del IESS.

Distribución por edad del TRH

El Convenio 189 ha definido que:

Todo Miembro deberá fijar una edad mínima para los trabajadores domésticos compatible con las disposiciones del Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), y el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), edad que no podrá ser inferior a la edad mínima estipulada en la legislación nacional para los trabajadores en general.

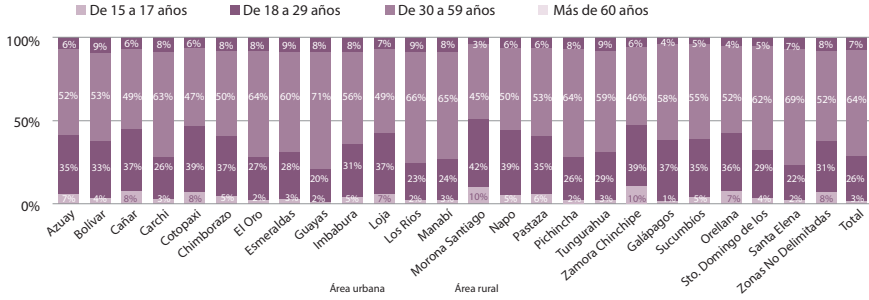
Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que el trabajo efectuado por los trabajadores domésticos menores de 18 años pero mayores de la edad mínima para el empleo no los prive de la escolaridad obligatoria, ni comprometa sus oportunidades para acceder a la enseñanza superior o a una formación profesional (OIT, 2011).

El Código de la Niñez y Adolescencia prohíbe el trabajo infantil de menores de 15 años y acepta el de 15 a 17 años siempre que este no interrumpa los estudios de los adolescentes y no corran riesgos (2003). Siendo así, los adolescentes de 15 a 17 años que trabajan y estudian son el 11%. Los que solo trabajan violando la normativa del Código llegan al 5% (Enemdu, 2016, citado por OSE-Unicef, 2018).

La distribución por edad del TRH que se presenta en el gráfico 4 demuestra que la mayoría (64%) se ubica en la franja de edad de 30 a 59 años. Le sigue el grupo de jóvenes de 18 a 29 años (26%) y en tercer lugar, el de mayor edad —de más de 60 años— (7%). Las adolescentes de 15 a 17 años corresponden al 3% —situación que se analizará posteriormente—.



Gráfico 4
Distribución por edad de TRH. Ecuador, 2010



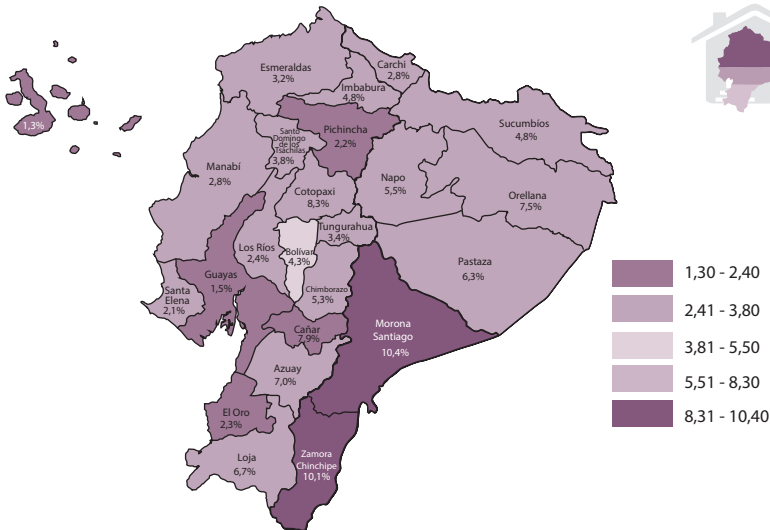
Fuente: INEC, CPV, 2010.
Elaboración: OSE, 2018.

Las provincias con el mayor porcentaje de TRH jóvenes —entre 18 y 29 años—, sobre el promedio nacional con más de diez puntos porcentuales son Morona Santia-

go (42%), Napo, Zamora Chinchipe, Cotopaxi (39%), Cañar, Galápagos, Chimborazo y Loja (37%) y Orellana (36%).

Mapa 3

Porcentaje de adolescentes de 15 a 17 años en el TRH por provincias



Fuente: INEC-Censo 2010.
Elaboración: OSE, 2018.

El mapa 3 señala con color más oscuro las provincias que rebasan el promedio nacional de TRH adolescentes de 15 a 17 años (3%). En Morona Santiago y Zamora Chinchipe este promedio más que se triplica (entre 8,3 y 10,4%). Le sigue Pastaza, Orellana y Cotopaxi con porcentajes entre 5,5 y 8,3% de trabajo adolescente. Sucumbios, Napo y Chimborazo se ubican también por encima del promedio nacional (de 3,8 a 5,5%) de TRH de 15 a 17 años. Hay que volver a hacer referencia que en el país trabajan y estudian el 11% de adolescentes en estas edades. No se ha podido diferenciar si los porcentajes de los que trabajan en TRH son solo trabajadores o también estudian.

Las provincias con menores porcentajes de TRH en adolescentes que el promedio nacional de TRH

son Pichincha, Guayas, Santa Elena y El Oro.

TRH por rango de edad registrados en el Ministerio de Trabajo

Para obtener la estadística por rango de edad, el Ministerio de Trabajo agrupó la información de acuerdo al criterio establecido por el INEC, en intervalos de cinco años.

Para comparar con los datos del Censo, se agrupa por adolescentes (menores de 20 años), jóvenes (en la definición del país hasta los 29 años) y adultos jóvenes (de 30 a 59 años). **En este grupo (30 a 59 años) se encuentran el 73% de los TRH registrados.** Adultos mayores representan el 7% (de 65 a 75 años y más). El trecho de 60 a 64 años es el 7% y el de 20 a 29 años, el 9%. Adolescentes no llegan ni al 1%.

Tabla 6

TRH por rango de edad registradas en el Ministerio de Trabajo. Ecuador, 2018

<i>Rango de edad</i>	<i>Nº Personas</i>	<i>%</i>
De 15 a 19 años	113	0,2%
De 20 a 24 años	1.899	3,1%
De 25 a 29 años	3.637	5,9%
De 30 a 34 años	5.603	9,1%
De 35 a 39 años	7.275	11,8%
De 40 a 44 años	8.302	13,5%
De 45 a 49 años	8.291	13,5%
De 50 a 54 años	8.242	13,4%
De 55 a 59 años	7.817	12,7%



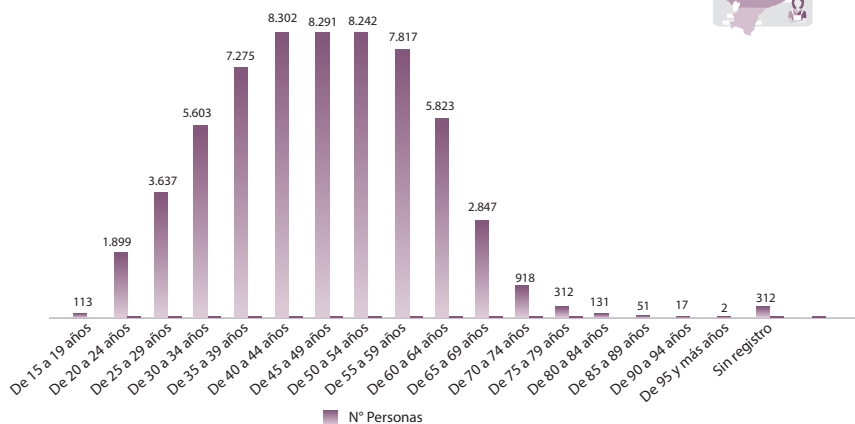
Rango de edad	Nº Personas	%
De 60 a 64 años	5.823	9,5%
De 65 a 69 años	2.847	4,6%
De 70 a 74 años	918	1,5%
De 75 a 79 años	312	0,5%
De 80 a 84 años	131	0,2%
De 85 a 89 años	51	0,1%
De 90 a 94 años	17	0,0%
De 95 y más años	2	0,0%
Sin registro	312	0,5%
Total general	61.592	100%

Fuente: Base IESS / Registro Civil / Fecha de corte: 28 de febrero de 2018.
Elaboración: Ministerio de Trabajo 2018 (en respuesta a solicitud de OSE 2018).

El rango de edad que tiene el mayor número de TRH corresponde a las edades de 40 a 44 años con 8.302 trabajadores (13%), como lo indica el gráfico 5.

Gráfico 5

Distribución de TRH por rango de edad. Ecuador, 2018



Fuente: Base IESS / Registro Civil / Fecha de corte: 28 de febrero de 2018.
Elaboración: Ministerio de Trabajo 2018 (en respuesta a solicitud de OSE 2018).

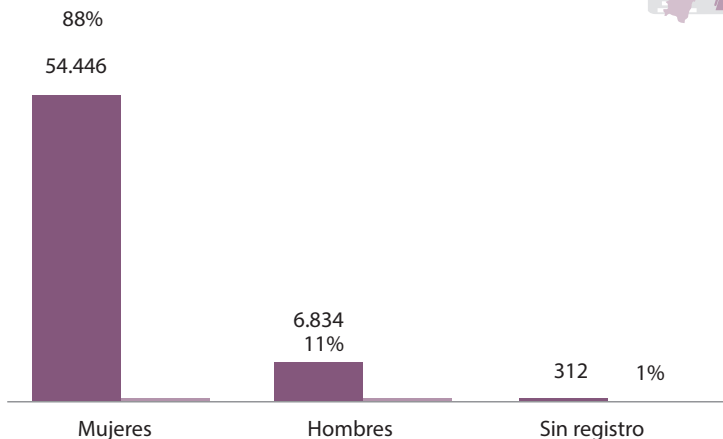
Tan solo 13 TRH son adolescentes entre 15 y 19 años registrados por el Ministerio de Trabajo, lo que señala un alto subregistro para este grupo de edad que, como ya se refirió, corresponden al 3% del total, y en este caso no llegan al 1%.

TRH por género y edad registrados en el Ministerio de Trabajo

Según la base de información, el 88% de TRH son mujeres, mientras que el 11% son hombres; no tiene información de género el 1% del total de registros.

Gráfico 6

Distribución de TRH por género. Ecuador, 2018



Fuente: Base IESS / Registro Civil / Fecha de corte: 28 de febrero de 2018.
Elaboración: Ministerio de Trabajo 2018 (en respuesta a solicitud de OSE 2018).

Las mujeres representan el 88% del total de registros. El valor más alto de la tabla 7 corresponde al registro de mujeres en el rango de 45 a 49 años de edad (12%). El

59% de los datos corresponden a mujeres de edades entre los 35 y 59 años. Los hombres son el 11% del total de los registros.



Tabla 7
TRH por rango de edad y género. Ecuador, 2018

Rango de edad	Mujeres	%	Hombres	%	S/reg.	%	Total general
De 15 a 19 años	94	0,15%	19	0,03%	-	-	113
De 20 a 24 años	1.620	2,63%	279	0,45%	-	-	1.899
De 25 a 29 años	3.116	5,06%	521	0,85%	-	-	3.637
De 30 a 34 años	4.873	7,91%	730	1,19%	-	-	5.603
De 35 a 39 años	6.451	10,47%	824	1,34%	-	-	7.275
De 40 a 44 años	7.412	12,03%	890	1,44%	-	-	8.302
De 45 a 49 años	7.495	12,17%	796	1,29%	-	-	8.291
De 50 a 54 años	7.477	12,14%	765	1,24%	-	-	8.242
De 55 a 59 años	7.044	11,44%	773	1,26%	-	-	7.817
De 60 a 64 años	5.190	8,43%	633	1,03%	-	-	5.823
De 65 a 69 años	2.489	4,04%	358	0,58%	-	-	2.847
De 70 a 74 años	775	1,26%	143	0,23%	-	-	918
De 75 a 79 años	252	0,41%	60	0,10%	-	-	312
De 80 a 84 años	100	0,16%	31	0,05%	-	-	131
De 85 a 89 años	40	0,06%	11	0,02%	-	-	51
De 90 a 94 años	16	0,03%	1	0,00%	-	-	17
De 95 y más años	2	0,00%	-	0,00%	-	-	2
Sin registro	-	0%	-	0%	312	1%	312
Total general	54.446	88%	6.834	11%	312	1%	61.592

Fuente: Base IESS / Registro Civil / Fecha de corte: 28 de febrero de 2018.

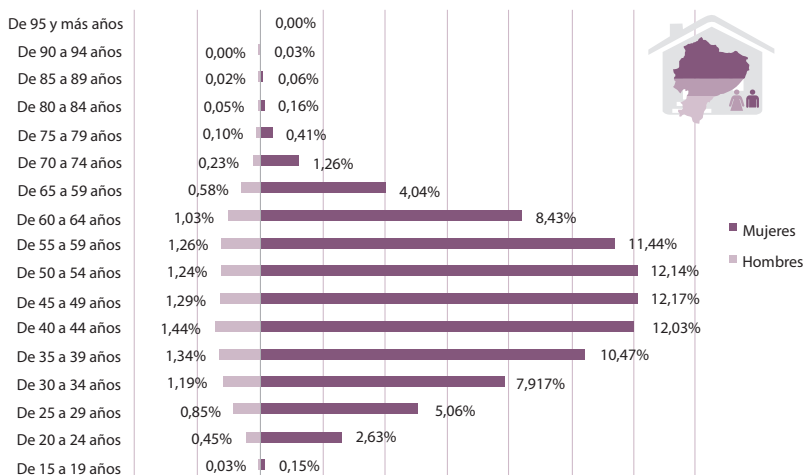
Elaboración: Ministerio de Trabajo 2018 (en respuesta a solicitud de OSE 2018).

En el gráfico 7, en el eje vertical, se representan los grupos de edades en intervalos de cinco años. Las menores edades se encuentran en la parte inferior del gráfico.

En el eje horizontal se presenta la cantidad de TRH según el género, a la izquierda del eje se ubican los datos correspondientes a hombres y a la derecha, los de mujeres.

Gráfico 7

Distribución de TRH por género y rango de edad. Ecuador, 2018



Fuente: Base IESS / Registro Civil / Fecha de corte: 28 de febrero de 2018.

Elaboración: Ministerio de Trabajo 2018 (en respuesta a solicitud de OSE 2018).

Diferencias por etnia de TRH

Las diferencias por etnia encontradas en el Censo demuestran que el 69% de personas TRH son mestizas; le sigue 12% afrodescendientes, 8% montuvias, 6% indígenas y 5% blancas.

El análisis por provincias permite otra visión, puesto que este promedio nacional, en el caso de Esmeraldas, no se cumple, allí el 54% de TRH es afrodescendiente. Las provincias con mayor por-

centaje de TRH afrodescendientes son: Guayas (17%) y Santo Domingo de los Tsáchilas (14%).

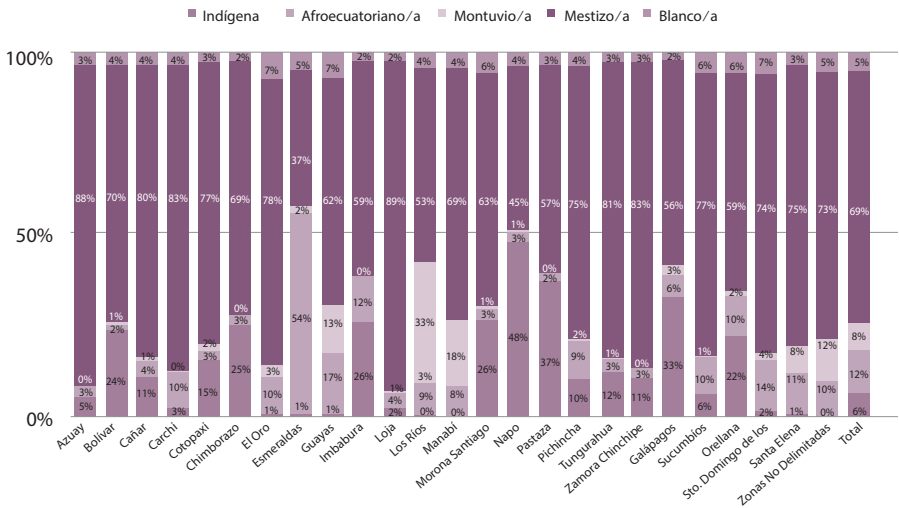
TRH indígenas mayoritariamente se encuentran en Napo (48%), Pastaza (37%), Galápagos (33%), Imbabura y Morona (28%), Chimborazo (25%), Bolívar (24%) y Orellana (22%). Lo contrario, en Los Ríos y Manabí, el porcentaje de TRH indígenas es 0%.

Las tres provincias con la mayor proporción de TRH que se autoidentifican como población montuvia son:



Los Ríos (33%), Manabí (18%) y Guayas (13%). En algunas provincias la población de TRH montuvia es 0%: Azuay, Carchi y Pastaza.

Gráfico 8
Distribución de TRH por etnia. Ecuador, 2018



Fuente: INEC, CPV, 2010.
Elaboración: OSE, 2018.

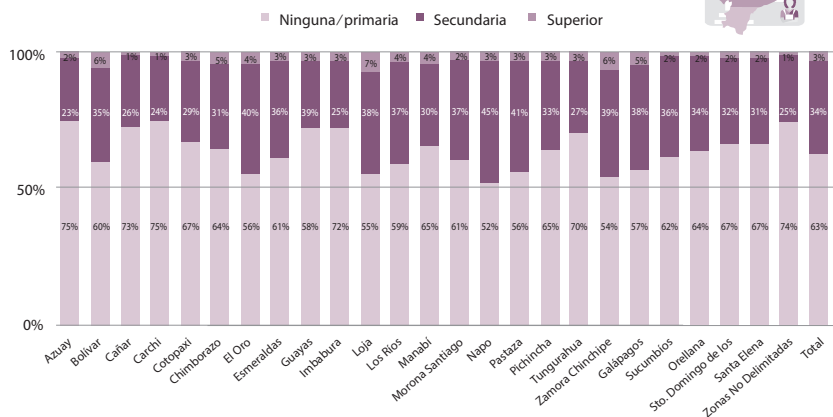
En algunas provincias, la autoidentificación como población blanca del 7% de TRH es mayor que la del promedio nacional, tal es el caso de Santo Domingo de los Tsáchilas, Guayas y El Oro.

Niveles educativos

El gráfico 9 presenta las tres opciones sobre niveles educativos

de TRH: primaria terminada o ningún nivel terminado, secundaria y educación superior. A nivel del promedio nacional, el 3% tiene educación superior, el 34% educación secundaria y el 67% primaria o ningún nivel educativo.

Gráfico 9
Niveles educativos de TRH. Ecuador, 2010



Fuente: INEC, CPV, 2010.
Elaboración: OSE, 2018.

En Loja el 7% de TRH tiene nivel superior, duplicando el promedio nacional, situación similar a la encontrada en Bolívar, Zamora Chinchipe y Galápagos, donde el 6% tiene también este nivel.

El promedio nacional de TRH con primaria o ningún nivel (63%) es superado en Azuay y Carchi, donde llega a diez puntos porcentuales más (75%) y Cañar (73%).

Gráfico 10
Composición de la PEA ocupada 2008-2017



Fuente: Enemdu, 2008-2017.
Elaboración: OSE, 2018.



La población económicamente activa (PEA) ocupada entre 2008 y 2017 en el sector formal varió de 44% a 49%. En el caso de TRH representó el 4% de la PEA en 2008 y en 2017 descendió al 3%. El año con mayor representación fue el inicial (2008), luego siempre descendió fluctuando entre 2% (2011) y 3% (2013).

2.2 Condiciones de trabajo de las TRH

El ODS 8 compromete al país a “promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos”. Esto significa garantizar la afiliación a la seguridad social, con los beneficios que ello implica: trabajo estable, remunerado de acuerdo a la normativa nacional, con beneficios de ley tales como vacaciones anuales remu-

neradas, décimo tercero y décimo cuarto sueldos y cobertura de salud pagada (OSE-Unicef, 2018).

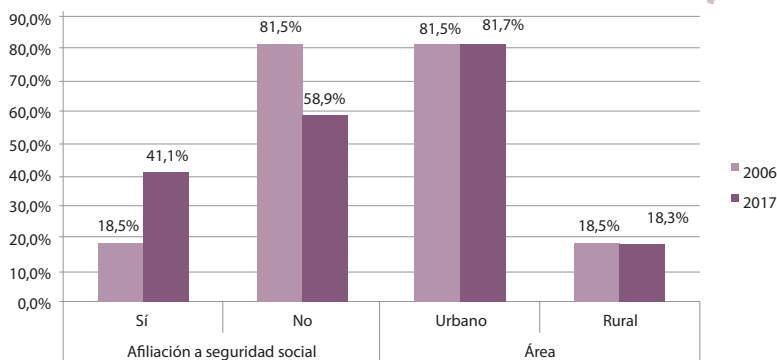
Afiliación a la seguridad social

El gráfico 11 es una serie de tiempo que compara 2006 con 2017 respecto a cómo las TRH han logrado el acceso a la seguridad social, y las diferencias urbanas y rurales.

Se aprecia una importante mejoría en estos 11 años —de casi el doble de TRH— de quienes logran afiliación a la seguridad social. Este porcentaje llega al 41% cuando en 2006 fue del 19%. Las diferencias entre el área urbana y rural de estos beneficios señalan que los mismos están en el 82% de quienes laboran en las ciudades frente al 18% que lo hacen en el campo.

Gráfico 11

Personas en TRH afiliadas a la seguridad social 2006-2017 por área urbana o rural



Fuente: Enemdu 2006-2017.
Elaboración: OSE, 2018.

Interesante comparar este incremento en la afiliación a la seguridad social de las personas TRH con lo sucedido en toda la población trabajadora del país. En casi el mismo período referido en el gráfico 11, el incremento de la PEA afiliada a la seguridad social en Ecuador pasó de 26,1% a 44,2% entre 2006 y 2016 (MCDS, 2017, citado por OSE-Unicef, 2018). Por tanto, el porcentaje de mejoría de las TRH fue más alto a nivel promedio, puesto que se incrementó en 22 puntos porcentuales, mientras que para todos los trabajadores fue de 18.

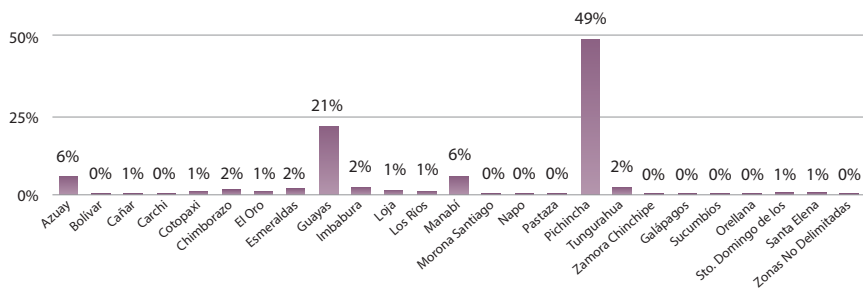
Otro ángulo para observar el acceso a la afiliación a la seguridad

social es el que se coloca en el gráfico 12, que destaca el porcentaje de mujeres —población mayoritaria de los TRH— que tienen este acceso.

Siendo el promedio de acceso a la seguridad social en hombres y mujeres el 41%, en el caso de Pichincha, las mujeres TRH tienen este derecho en 49%. En segundo lugar, y con porcentajes que caen a la mitad, se encuentran las que laboran en la provincia del Guayas (21%). En Manabí y Azuay que están entre las provincias con los mayores números de TRH, la afiliación es de tan solo el 6%. En las otras provincias este porcentaje cae abismalmente, llegando a 1 o 2%.

Gráfico 12

Distribución de TRH afiliadas a la seguridad social por provincia



Fuente: INEC, CPV 2010.
Elaboración: OSE, 2018.

Horas de trabajo laborales

Otra de las condiciones laborales fundamentales para cualquier trabajador es el promedio de horas trabajadas semanalmente, que por

ley tienen que ser no más de 40. El gráfico 13 refiere que este promedio en 2010 se cumplía en todos los grupos de edad sin diferencias importantes en lo que se refiere a

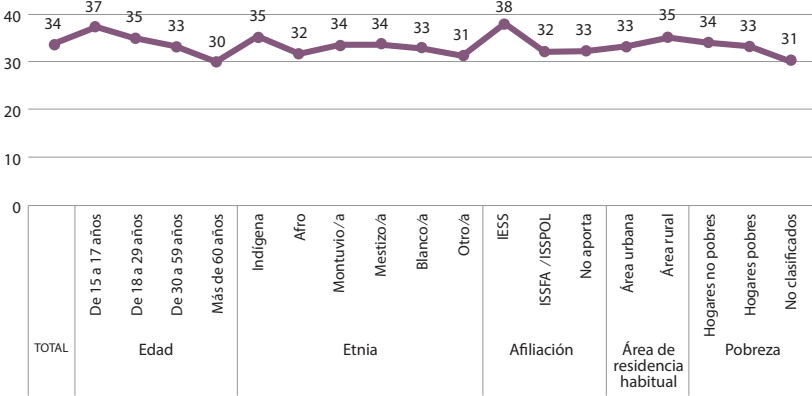


edades, etnia, afiliación o niveles de pobreza. La excepción encontrada es que en el grupo más joven

(de 15 a 17 años) las horas promedio llegaban a 37, mientras que el promedio nacional refería 34.

Gráfico 13

Promedio de horas trabajadas a la semana por TRH según edad, etnia, afiliación, área de residencia y nivel de pobreza. Ecuador, 2010



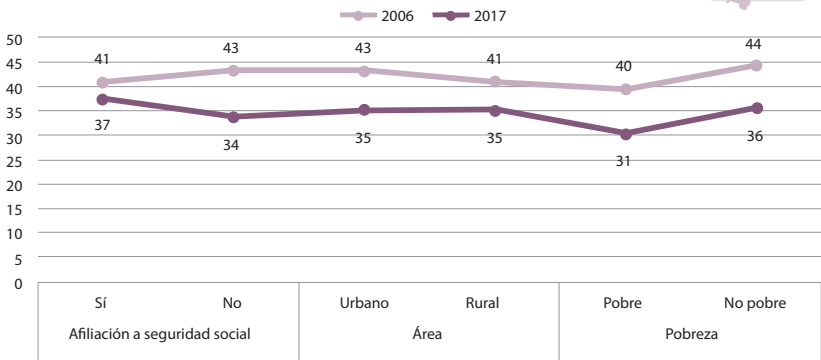
Fuente: INEC, CPV, 2010. Elaboración: OSE, 2018.

El gráfico 14 registra la evolución histórica entre 2006 y 2017 respecto a las horas trabajadas, se-

gún afiliación a la seguridad social por áreas y niveles de pobreza.

Gráfico 14

Horas trabajadas por TRH, según afiliación a la seguridad social, área y niveles de pobreza por ingresos. Ecuador, 2006 -2017



Fuente: INEC, Enemdu, 2006-2017. Elaboración: OSE, 2018.

Las horas de trabajo de quienes laboran y tienen seguridad social han disminuido de 41 a 37. TRH sin seguro social también sufrieron una disminución de 43 horas a 34 horas.

En el área urbana, en 2006, laboraban 43 horas y, en la rural, 41. En 2017 disminuyó este número y en ambas áreas llegaron a 35 horas. No hay diferencias significativas entre los que son pobres y no pobres, puesto que en ambos casos se disminuye el número de horas promedio de labor de 40 o 44 horas, a 31 y 36 horas. Es decir, menos que la jornada semanal de trabajo definida por ley. Probablemente esto sucede porque se incrementa el trabajo por horas, por ejemplo, con múltiples patronos.

En el caso de las TRH se avanzó en la igualdad de sus derechos a los mínimos básicos nacionales: en Ecuador desde 2010 se promulgó la Ley del Salario Mínimo que equipara el salario de TRH con el de los demás asalariados. Entre 2012 y 2018 se dio un incremento de este salario de 275 dólares a 386 dólares por 40 horas laborales, a lo que se añaden los fondos de reserva, el décimo tercero y décimo cuarto sueldos, vacaciones pagadas y

días libres. Si bien el salario legal está fijado en una base mensual, esta equivalencia es necesaria puesto que el período regular legal de trabajo es de 40 horas a la semana, pero hay una proporción de la población que trabaja menos o más tiempo por semana. El costo por hora del servicio doméstico no incluye los costos adicionales de afiliación. Por tanto, permite disminuir este costo para la gran mayoría de familias, que contrata menos de 40 horas semanales a TRH.

2.3 Condiciones de vida de TRH *Pobreza por necesidades básicas insatisfechas (NBI)*

Es una medida de pobreza multidimensional desarrollada en los años ochenta por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (INEC, 2018).

El método abarca cinco dimensiones y dentro de cada dimensión hay indicadores que miden privaciones:⁵⁹ 1. Capacidad económica, 2. Acceso a educación básica, 3. Acceso a vivienda, 4. A servicios básicos y 5. Hacinamiento.

El gráfico 15 señala que la mayor parte de TRH (60%) pertenece a hogares pobres por NBI. Dicho de otra manera: seis de cada diez TRH son pobres por NBI.

59 Capacidad económica (privación económica es si el nivel educativo del jefe de hogar es igual o menor a dos años y existen más de tres personas por cada persona ocupada en el hogar), acceso a educación básica (privado de este acceso si existiesen niños de 6 a 12 años que no asisten a la escuela), acceso a vivienda (privado de este acceso si el material del piso es de tierra y el de las paredes de caña, estera u otros), acceso a servicios básicos (el hogar es pobre si la vivienda no tiene servicio higiénico y si lo tiene es por pozo séptico o letrina, si el agua que obtiene no es por la red pública o por otra fuente de tubería) y hacinamiento (hogar se considera pobre si el número de personas por dormitorio es mayor a tres). (INEC, 2018).

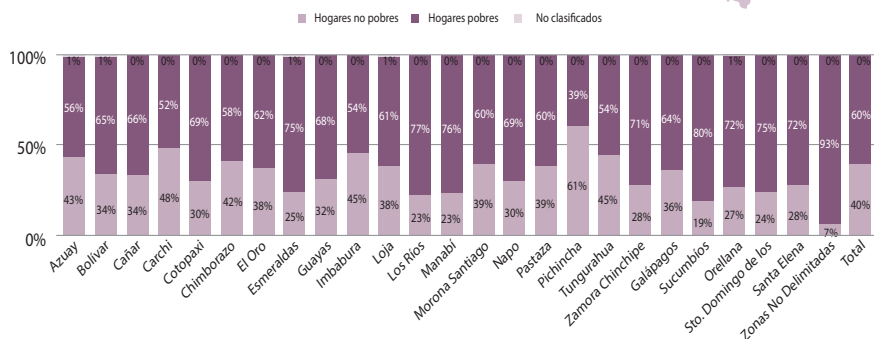


El menor porcentaje está en Pichincha, donde el 39% de TRH son pobres. Las provincias con los más altos porcentajes de TRH en situación de pobreza son: Sucumbíos (80%),

Los Ríos (77%), Manabí (76%), Esmeraldas y Santo Domingo de los Tsáchilas (75%), Santa Elena (72%) y Zamora (71%). Todas más altas que el promedio nacional.

Gráfico 15

Pertenencia a hogares en situación de pobreza por NBI de TRH según provincias. Ecuador, 2010



Fuente: INEC, CPV, 2010.
Elaboración: OSE, 2018.

Una situación a destacar es que las provincias con el mayor número de TRH y que tienen el mayor porcentaje de TRH en situación de pobreza son: Manabí (17.984), Los Ríos (8.728), Esmeraldas (7.862), Santo Domingo de los Tsáchilas (5.134) y Santa Elena (4.144). Esto quiere decir que, de acuerdo a lo encontrado en el Censo 2010, la incidencia de la pobreza en TRH en estas cinco provincias es alta.

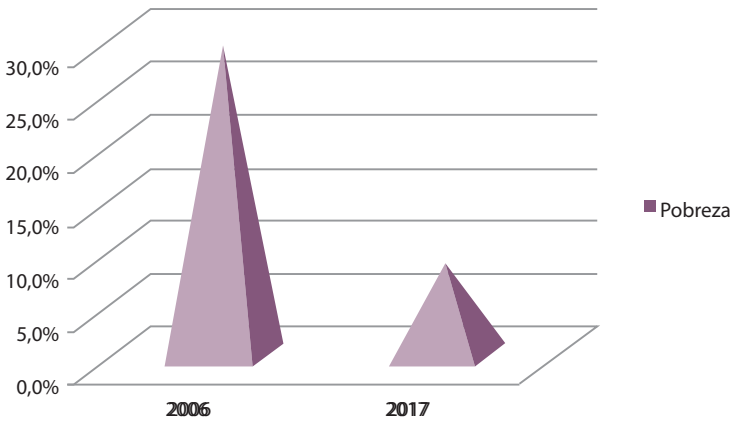
Pobreza por ingresos

El INEC considera a una persona pobre por ingresos si percibe un ingreso familiar per cápita menor a USD 84,72 mensuales. Y si recibe menos de USD 47,74 se considera pobre extremo. Estos valores se actualizan mensualmente en función de la inflación (INEC, 2018).

La pobreza por ingresos en las TRH cae del 29% en 2006 al 9% en 2017, como muestra el gráfico 16.

Gráfico 16

TRH en situación de pobreza por ingresos 2006-2017



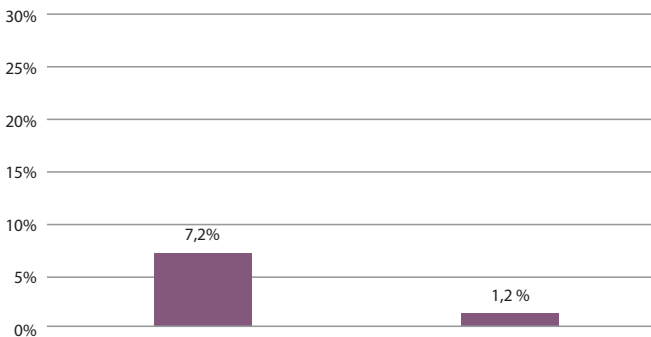
Fuente: Enemdu, 2006-2017.
Elaboración: OSE, 2018.

Esto significa que la pobreza por ingresos en TRH disminuyó más que en el resto de la población. En efecto, bajó 20 puntos porcentuales. En el país descendió 15

puntos porcentuales. En 2017 la pobreza por ingresos según reporte del INEC era del 23% para toda la población.

Gráfico 17

TRH en situación de pobreza extrema por ingresos 2006-2017



Fuente: Enemdu, 2006-2017.
Elaboración: OSE, 2018.



La pobreza extrema de TRH también disminuyó de 7% en 2006 a 1% en 2017. Porcentaje que no coincide con el encontrado a nivel de todo el país, donde se ubicó en el 8,6% (Enemdu, 2017).

Acceso a servicios dentro de sus viviendas

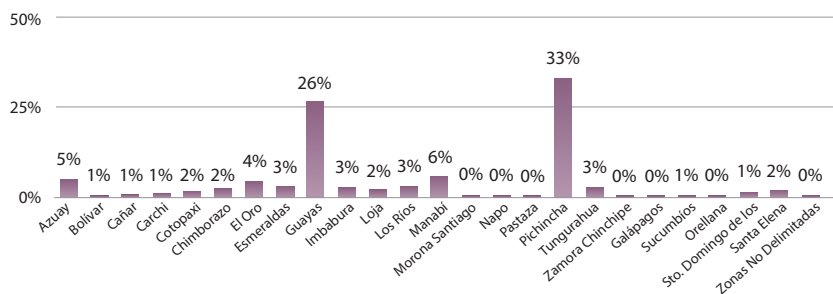
Siendo el acceso a agua por red pública uno de los componentes de la pobreza por NBI, el gráfico 18 refiere que el acceso a este

bien fundamental para la vida es limitado para todas las TRH. Solo destacan Pichincha con el 33% que accede al agua en estas condiciones, y Guayas donde el porcentaje es 26%, ambos datos de 2010.

Es altamente preocupante la falta de acceso a agua por red pública en los hogares de TRH: en todas las provincias los promedios van de 1 a 6%.

Gráfico 18

TRH según acceso a agua de red pública en sus hogares. Ecuador, 2010



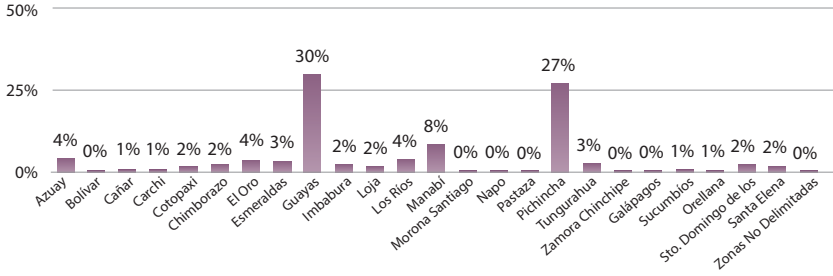
Fuente: INEC, CPV, 2010.
Elaboración: OSE, 2018.

El acceso a servicio higiénico exclusivo, otro de los componentes de la pobreza por NBI, replica casi la misma situación deficitaria encontrada con el acceso al agua. En Guayas el 30% de TRH tiene servicio higiénico exclusivo en sus

viviendas; en Pichincha, el 27%. Nuevamente, en el resto de provincias, los porcentajes caen tres y hasta cinco veces, puesto que varían de 8% (Manabí) a 0% (Bolívar, Morona Santiago, Napo, Pastaza, Zamora Chinchipe y Galápagos).

Gráfico 19

TRH según acceso a servicio higiénico exclusivo en sus hogares Ecuador, 2010



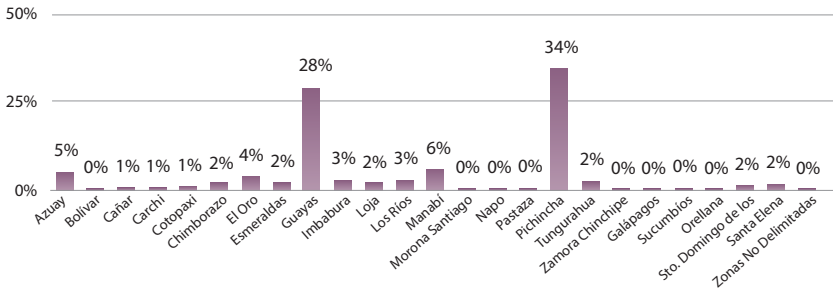
Fuente: INEC, CPV, 2010.
Elaboración: OSE, 2018.

Finalmente, el acceso de TRH a ducha exclusiva en sus hogares solo lo tiene el 34% de quienes habitan en Pichincha y el 28% en Guayas. Como en los casos precedentes, los porcentajes en el resto

de provincias descienden casi cinco y más veces. Del 6% encontrado en Manabí hasta el 0% referido en Bolívar, Morona Santiago, Napo, Pastaza, Zamora, Galápagos, Sucumbios, Orellana.

Gráfico 20

TRH según acceso a ducha exclusiva en sus hogares Ecuador, 2010



Fuente: INEC, CPV, 2010.
Elaboración: OSE, 2018



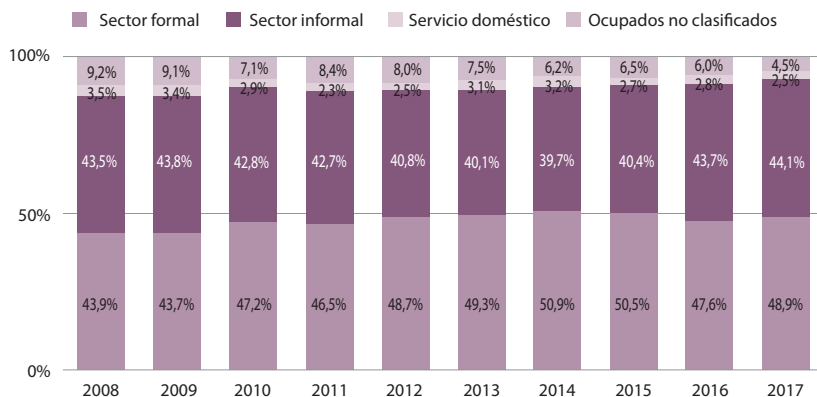
Caída de la oferta de TRH y precarización, período 2008-2017

En el lapso de nueve años: 2008-2017, la caída de los precios del petróleo a finales de 2014 impactó sobre la economía nacional señalando el inicio de un período de crisis económica. El gráfico 21 refiere el incremento entre 2014 y 2017 del empleo en el sector informal de 40% a 44%. Las personas ocupadas en el servicio doméstico, en el sector formal, disminuyen de 4% en 2008 a 3% en 2017. No obstante, es importante notar el incremento porcentual en el sector informal,

que bien puede dar cuenta de las prácticas de multiempleo y empleo por horas, a las cuales han debido recurrir las mujeres TRH que dejaron de trabajar a tiempo completo en el sector formal, como efecto de la crisis —tal como se analizará más adelante—; así como de la presencia significativa de mujeres migrantes provenientes de Colombia y Venezuela que se insertan en este sector laboral en dinámicas de extrema vulnerabilidad. Esto no quiere decir que el TRH disminuyó, sino que se precarizó.

Gráfico 21

Caída del TRH 2008-2017
(Composición de la PEA ocupada)



Fuente: INEC-Enemdu 2008-2017.

Elaboración: OSE, 2018.

2.4 Vulneraciones de derechos a TRH en Ecuador

La información de denuncias sobre vulneraciones de derechos a TRH fue recopilada por las Direcciones Regionales del Ministerio de Trabajo, a mayo de 2018, que las reciben; luego de cumplir con ciertos requisitos para el ingreso, por parte del empleador o empleado, la Inspectoría de Trabajo se encarga de ejecutarlas. Los plazos de resolución dependen del tipo de trámite.

De acuerdo al Código de Trabajo, el caso de visto bueno se puede resolver hasta en 30 días.

Denuncias por año

Presentamos datos desde 2013 hasta mayo de 2018. Se evidencia que en 2014 se dio trámite a la mayor cantidad de denuncias por las TRH. Hasta esa fecha existen 458 registros que representan el 24% del total.

Tabla 8

Denuncias sobre vulneración de derechos laborales a TRH.
Ecuador, 2013-2018

<i>Año</i>	<i>Nº</i>	<i>%</i>
2013	174	9%
2014	474	25%
2015	219	11%
2016	323	17%
2017	283	15%
2018	458	24%
<i>Total general</i>	<i>1.931</i>	<i>100%</i>

Fuente: Direcciones Regionales del Trabajo a nivel nacional.

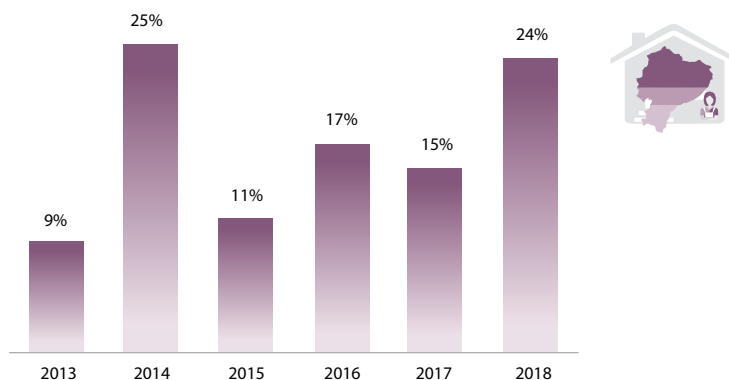
Elaboración: Ministerio de Trabajo 2018

(en respuesta a solicitud de OSE 2018).



Gráfico 22

Denuncias sobre vulneración de derechos laborales a TRH. Ecuador, 2013-2018



Fuente: Direcciones Regionales del Trabajo a nivel nacional.

Elaboración: Ministerio de Trabajo 2018 (en respuesta a solicitud de OSE 2018).

Motivos de las denuncias

En este análisis los motivos de denuncia se reúnen en dos grupos de acuerdo al siguiente detalle:

- a) Falta de pago de haberes: entiéndase por esta categoría, la falta de pago de remuneraciones o pago de remuneración atrasada, incumplimiento de obligaciones patronales, afiliación al IESS, incumplimiento en

el pago de horas extras, décimos, pago de liquidación.

- b) Despido: despido intempestivo, desahucio y despido ineficaz. De acuerdo a la información procesada y remitida por las Direcciones Regionales, el 54% de las denuncias corresponden a falta de pago de haberes, mientras que el 46% a despido.

Tabla 9

Motivos de las denuncias por parte de TRH. Ecuador, 2018

Motivo de la denuncia	Nº	%
Despido	892	46%
Falta de pago de haberes	1.039	54%
<i>Total general</i>	<i>1.931</i>	<i>100%</i>

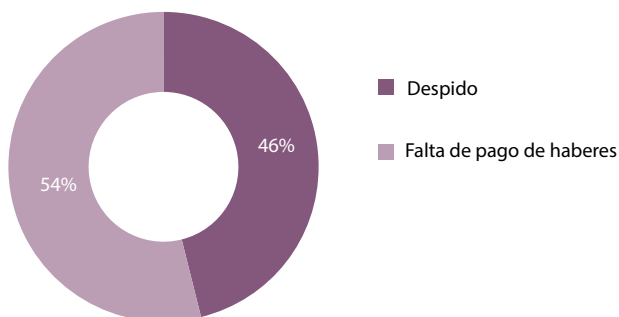
Fuente: Direcciones Regionales del Trabajo a nivel nacional.

Elaboración: Ministerio de Trabajo 2018 (en respuesta a solicitud de OSE 2018).

Un poco más de la mitad de los motivos de denuncia se refieren a la falta de pago de haberes (54%), y el otro (46%) se debe a despido tanto intempestivo como desahucio o despido ineficaz.

Gráfico 23

Motivos de las denuncias por parte de TRH. Ecuador, 2018



Fuente: Direcciones Regionales del Trabajo a nivel nacional.
Elaboración: Ministerio de Trabajo 2018 (en respuesta a solicitud de OSE 2018).

Por género se evidencia que el 99% del total de denuncias son realizadas por mujeres y el 1% corresponde a hombres, tal como se aprecia en la tabla 10 y en el gráfico 24.

Tabla 10

Denuncias por parte de TRH según género. Ecuador, 2018

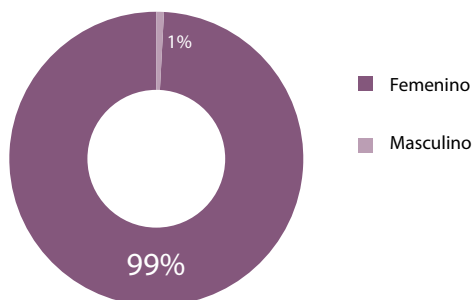
Género	Nº	%
Femenino	1913	99%
Masculino	18	1%
<i>Total general</i>	<i>1931</i>	<i>100%</i>

Fuente: Direcciones Regionales del Trabajo a nivel nacional.
Elaboración: Ministerio de Trabajo 2018 (en respuesta a solicitud de OSE 2018).



Gráfico 24

Denuncias por parte de TRH según género. Ecuador, 2018



Fuente: Direcciones Regionales del Trabajo a nivel nacional.

Elaboración: Ministerio de Trabajo 2018 (en respuesta a solicitud de OSE 2018).

Uso de los servicios públicos para la protección de derechos de TRH

En este acápite se analiza la información suministrada por la Defensoría Pública del Ecuador, que tiene tres formas de registro de las atenciones que brinda a la población, en diversas líneas de servicios:

1. Solicitud ciudadana: abarca todas las atenciones, ya sea por asesorías o por patrocinios.
2. Asesorías.
3. Patrocinios: en los casos penales, la información se clasifica a su vez por causas y por recursos (para impugnar una sentencia o resolución judicial).

Solicitud ciudadana

Una misma persona puede llegar a solicitar atención a la Defensoría Pública por un tema penal, civil y/o administrativo, y el carácter de la atención es distinto para cada acción. Por ello, el registro de los casos de las distintas formas de atención no se puede comparar o sumar.

Sin embargo, si bien las atenciones y los procesos que ha llevado a cabo la Defensoría Pública con una misma persona son diversos, las *solicitudes ciudadanas* (es decir, las veces que esa persona acude para ser atendida) son registradas para dar cuenta de la **recurrencia o incidencia** de la vulneración de un derecho (o varios derechos).

Asesorías

Cuando una persona presenta una denuncia a la Defensoría Pública, se le brinda una asesoría jurídica que explica cuáles son sus derechos y cómo debe proceder para que estos no sean afectados. Generalmente, el patrono, cuando entra en conflicto, quiere llegar a un acuerdo lo más rápido posible, con lo que sacrifica los derechos laborales. En la asesoría la Defensoría Pública trata de evitar eso (Comunicación personal, asesor del Defensor Público, junio 2018).

Algunas de las personas que son asesoradas pueden pasar a ser acompañadas en el proceso de un patrocinio.

Patrocinios

Se llama así al proceso que un abogado de la Defensoría Pública asume en defensa de la persona que presenta una denuncia. En los casos penales, cuando existe un delito tipificado en el COIP⁶⁰ se procede a judicializarlo. Este es el caso de las denuncias presentadas por las TRH sobre violencia de género.

Para el caso de los derechos laborales, el proceso que acompañan los abogados de la Defensoría Pública mediante el patrocinio es netamente administrativo (los trámites no son judiciales). Sin embargo, cuando el empleador y la TRH no han llegado a un acuerdo, se procede a un juicio laboral que es patrocinado por el abogado de la Defensoría.

En ambos casos, el abogado acompaña a la persona que presenta la

denuncia hasta que esta se resuelva o la persona desista del proceso.

Una prueba para el patrocinio es el escrito (documento que debe utilizar cualquier persona que quiera participar en el proceso para formular peticiones al juez, ya sea en asuntos contenciosos o no contenciosos). Por lo tanto, el registro del patrocinio se da cuando existe un escrito del proceso. **En los casos de derechos laborales, la Defensoría Pública nunca patrocina a los empleadores.** Para los casos de violencia de género, la Defensoría Pública puede patrocinar tanto a la víctima como al acusado/procesado.

Es importante notar que, en estricto sentido, la entidad que debería patrocinar a la víctima es la Fiscalía, pues tiene el mandato de solicitar la reparación integral de los derechos, acusar, investigar el delito, etc. La Defensoría Pública patrocina a las personas que necesitan un abogado, quienes generalmente están acusadas de un delito. Pero el mandato del COIP señala que

60 COIP, capítulo cuarto, art. 451: Defensoría Pública.- La Defensoría Pública garantizará el pleno e igual acceso a la justicia de las personas, que por su estado de indefensión o condición económica, social o cultural, no pueden contratar los servicios de una defensa legal privada, para la protección de sus derechos.

El defensor público no podrá excusarse de defender a la persona, salvo en los casos previstos en las normas legales pertinentes. La Defensoría Pública asegurará la asistencia legal de la persona desde la fase de investigación previa hasta la finalización del proceso, siempre que no cuente con una o un defensor privado.

Disposición Transitoria Vigésima: En el plazo máximo de sesenta días contados desde la publicación de este Código en el Registro Oficial, la Defensoría Pública implementará la Unidad de Defensa Jurídica de Víctimas, con el fin de garantizar el pleno e igual acceso a la justicia de las personas que, por su estado de indefensión o condición económica, social o cultural, no puedan contratar los servicios de defensa legal para la protección de sus derechos.



la Defensoría Pública debe defender a las víctimas, razón por la cual creó una Unidad de Víctimas.

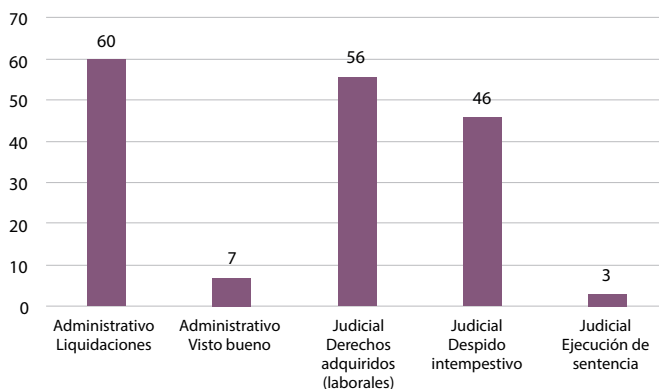
Algunas reflexiones sobre las denuncias de violencia contra TRH

Uno de los datos importantes respecto a la violencia contra TRH es observar el número de veces que recurrieron al sistema de justicia, porque evidencia, por un lado, la recurrencia de una vulneración de derechos o de un delito, y las conductas y prácticas estructurales de la violencia y la vulneración; por otro lado, también revela la forma de asumir esa violencia y la vulneración de derechos por parte de la víctima.

El experto entrevistado para este informe pregunta: “¿cuándo una mujer reúne la voluntad suficiente para llevar detenida a su pareja? De manera inmediata, no. Pasa un período tortuoso hasta que realmente se convence de que la persona con la que está durmiendo todas las noches realmente le va a violentar” (Comunicación personal, junio 2018). Lo ideal sería que el sistema de información se organice a partir del *número de asesorías ciudadanas* y, dentro de estas, se identifiquen los patrocinios. Sin embargo, esto no fue posible porque el sistema no está organizado con esta lógica.

Gráfico 25

Patrocinios realizados por la Defensoría Pública a TRH sobre vulneración de derechos laborales 2017-2018 a nivel nacional (abril)



Fuente: Defensoría Pública 2017-2018.
Elaboración: OSE, 2018.

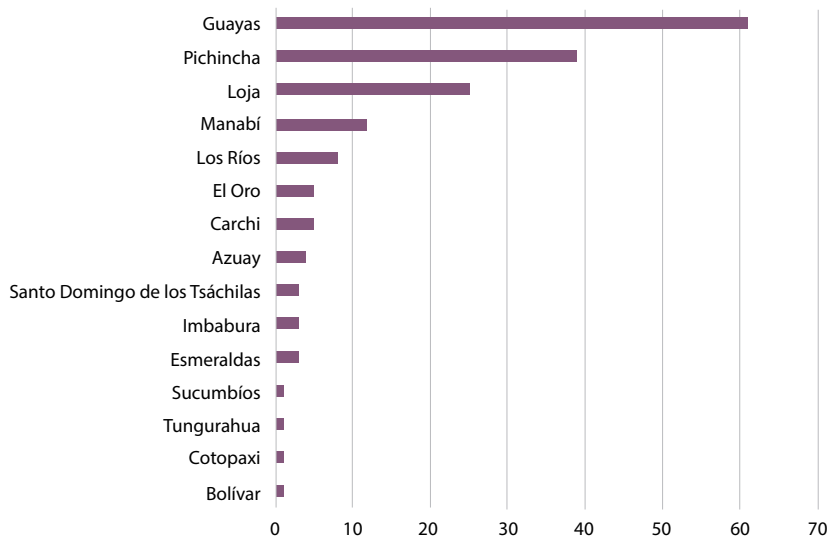
En la Defensoría Pública, en el último año, se han registrado tres tipos de patrocinio: *administrativos* (liquidaciones o visto bueno), *judiciales* (derechos laborales adquiridos y despido intempestivo), así como la *ejecución de la sentencia*.

La distribución geográfica de los patrocinios refieren que Guayas es

la provincia con el mayor porcentaje de patrocinios (61%), por tanto, de apoyo a denuncias sobre vulneración de derechos laborales a las TRH. Le siguen Pichincha (39%) y Loja (25%). Las provincias con el 1% de patrocinios son Bolívar, Cotopaxi, Tungurahua, Sucumbíos. Diez provincias no registran estos patrocinios.

Gráfico 26

Patrocinios realizados por la Defensoría Pública a TRH sobre vulneración de derechos laborales, por provincias 2017-2018 (abril)



Fuente: Defensoría Pública 2017-2018.
Elaboración: OSE, 2018.

**Tabla 11**

Número de patrocinios atendidos por la Defensoría Pública a TRH en casos de vulneración de derechos laborales por años. Período: enero 2017 (sd) - abril 2018 (sd)

DPA	Provincia	Años		Total general
		2017	2018	
1	Azuay	4		4
2	Bolívar	1		1
3	Cañar			0
4	Carchi	5		5
5	Cotopaxi	1		1
6	Chimborazo			0
7	El Oro	4	1	5
8	Esmeraldas	2	1	3
9	Guayas	51	10	61
10	Imbabura	2	1	3
11	Loja	25		25
12	Los Ríos	8		8
13	Manabí	10	2	12
14	Morona Santiago			0
15	Napo			0
16	Pastaza			0
17	Pichincha	34	5	39
18	Tungurahua	1		1
19	Zamora Chinchiipe			0
20	Galápagos			0
21	Sucumbíos	1		1
22	Orellana			0
23	Santo Domingo de los Tsáchilas	3		3
24	Santa Elena			0
<i>Total general</i>		<i>152</i>	<i>20</i>	<i>172</i>

(sd): dato semidefinitivo.

Fuente: Defensoría Pública 2017-2018.

Elaboración: Defensoría Pública / OSE, 2018.

Tabla 12

Número de patrocinios atendidos por la Defensoría Pública a TRH en casos de vulneración de derechos laborales por sexo.

Período: enero 2017 (sd)-abril 2018 (sd)

DPA	Provincia	Sexo		Total general
		Femenino	Masculino	
1	Azuay	4		4
2	Bolívar	1		1
3	Cañar			0
4	Carchi	5		5
5	Cotopaxi	1		1
6	Chimborazo			0
7	El Oro	4	1	5
8	Esmeraldas	2	1	3
9	Guayas	59	2	61
10	Imbabura	3		3
11	Loja	22	3	25
12	Los Ríos	7	1	8
13	Manabí	12		12
14	Morona Santiago			0
15	Napo			0
16	Pastaza			0
17	Pichincha	39		39
18	Tungurahua	1		1
19	Zamora Chinchipec			0
20	Galápagos			0
21	Sucumbíos	1		1
22	Orellana			0
23	Santo Domingo de los Tsáchilas	2	1	3
24	Santa Elena			0
<i>Total general</i>		<i>163</i>	<i>9</i>	<i>172</i>

Fuente: Defensoría Pública 2017-2018.

Elaboración: Defensoría Pública / OSE, 2018.



Uso de los servicios públicos de defensa frente a casos de violencia de género

Los datos presentados en las tablas y gráficos siguientes fueron elaborados a partir de las estadísticas remitidas por la Defensoría Pública sobre los delitos de violencia de género. No diferencian si la violencia hacia las TRH ha sido ejercida por un familiar o el cónyuge en el hogar, o el empleador en el espacio laboral. Esto se debe a que este dato consta solamente en los documentos del proceso de cada caso y es una información confidencial.

De conformidad con los archivos de la Defensoría Pública del Ecu-

dor, los patrocinios en el último año (2017-2018) a TRH por violencia de género se dividen en atención a las víctimas y patrocinios penales.

El total es de 421 —se han restado dos que corresponden a contravenciones y delitos de adolescentes en conflicto con la ley—. El 19%, 83, es atención a víctimas. Los patrocinios penales se elevan al 81% del total. La provincia con mayores patrocinios es Pichincha, donde se ha registrado el 51% de los patrocinios. No hay que perder de vista que esta es la provincia con la mayor concentración de TRH.

Tabla 13

Número de patrocinios a TRH en casos de violencia de género que ha atendido la Defensoría Pública por líneas de servicio. Enero, 2017 - abril, 2018

Código DPA	Provincia	Adolescentes en conflicto con la ley (delitos y contravenciones)	Atención a víctimas	Penal	Total general
1	Azuay		2	14	16
2	Bolívar			3	3
3	Cañar		1	5	6
4	Carchi			3	3
5	Cotopaxi		1	5	6
6	Chimborazo			18	18
7	El Oro			7	7
8	Esmeraldas			9	9
9	Guayas		24	36	60
10	Imbabura		10	11	21
11	Loja		1	13	14
12	Los Ríos		2	2	4

13	Manabí			5	5
14	Morona Santiago			4	4
15	Napo			1	1
16	Pastaza			1	1
17	Pichincha		37	176	213
18	Tungurahua			16	16
19	Zamora Chinchipe		4	3	7
21	Sucumbíos			1	1
22	Orellana			3	3
23	Santo Domingo De Los Tsáchilas	1	1	2	4
24	Santa Elena			1	1
<i>Total general</i>		<i>1</i>	<i>83</i>	<i>339</i>	<i>423</i>

Fuente: Defensoría Pública 2017-2018.
Elaboración: Defensoría Pública / OSE, 2018.

Guayas, que es la segunda provincia con el mayor número de TRH después de Pichincha, registra el 14% de patrocinios en casos de violencia de género. Muy por debajo está Imbabura (5%) que se ubica en el tercer grupo de provincias con hasta 3.000 TRH.

Le siguen Chimborazo —donde se han registrado hasta 2.000 TRH— que tiene el 4% de patrocinios por violencia de género, igual que Loja (3%). Azuay tiene un número mayor de TRH que llega a 3.000, también refiere el mismo porcentaje de

denuncias (3%). El resto de provincias tienen porcentajes que van del 1 al 2%.

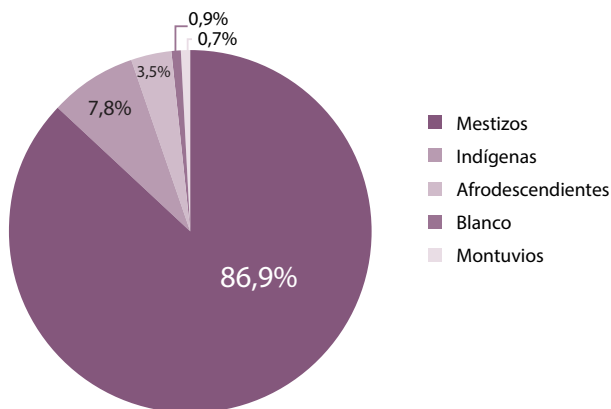
Por tanto, se puede inferir que no necesariamente donde existe el mayor número de TRH se da el mayor número de denuncias, con excepción de Pichincha y Guayas donde sí ocurre. Las denuncias tienen que ver con los mayores niveles de conciencia sobre los derechos y el conocimiento de los procesos operativos y a las instituciones como la Defensoría Pública a las que pueden acceder.



Gráfico 27

Porcentaje de patrocinios a TRH en casos de violencia de género que ha atendido la Defensoría Pública por pertenencia étnica.

Período enero, 2017 - abril, 2018



Fuente: Defensoría Pública 2017-2018.
Elaboración: OSE, 2018.

Las diferencias étnicas señaladas en el gráfico 27 refieren que el mayor porcentaje de patrocinios en caso de violencia de género que atendió la Defensoría Pública fueron a TRH mestizas (87%), le siguen indígenas (8%), afrodescendientes (4%), y montuvias y blancas (1%).

La tabla 14 presenta la distribución geográfica y por etnia de estos patrocinios en casos de violencia de

género, y permite ubicar a la mayor proporción de TRH mestizas que recibieron patrocinio por haber sido atendidas por violencia de género en la Defensoría Pública en Pichincha con 189 casos. Muy lejos le sigue Guayas con 53 casos. La proporción de TRH indígenas, con un total de 33 denuncias, se ubica sobre todo en Pichincha con 17 casos. En el resto del país los números fluctúan entre 3 y 1.

Tabla 14

Número de patrocinios a TRH en casos de violencia de género que ha atendido la Defensoría Pública por pertenencia étnica y provincias. Período enero, 2017 - abril, 2018

DPA	Provincia	Pertenencia étnica					Total general
		Afrod.	Blanco	Indíg.	Mest.	Montuv.	
1	Azuay		1	1	14		16
2	Bolívar				3		3
3	Cañar			1	5		6
4	Carchi				3		3
5	Cotopaxi			1	5		6
6	Chimborazo		1	3	14		18
7	El Oro				7		7
8	Esmeraldas	3			6		9
9	Guayas	6	1		53		60
10	Imbabura			2	19		21
11	Loja	1	1		12		14
12	Los Ríos				4		4
13	Manabí				4	1	5
14	Morona Santiago			3	1		4
15	Napo			1			1
16	Pastaza				1		1
17	Pichincha	5		17	189	2	213
18	Tungurahua			1	15		16
19	Zamora Chinchipe			2	5		7
20	Galápagos						
21	Sucumbíos				1		1
22	Orellana			1	2		3
23	Santo Domingo de los Tsáchilas				4		4
24	Santa Elena				1		1
<i>Total general</i>		<i>15</i>	<i>4</i>	<i>33</i>	<i>368</i>	<i>3</i>	<i>423</i>

Fuente: Defensoría Pública 2017-2018. Elaboración: Defensoría Pública / OSE, 2018.



La tabla 15 sobre asesorías finalizadas sin derivación en casos de violencia de género, por delitos, refiere que, del total de 300 asesorías finalizadas, el 65% corresponde a violencia contra las TRH o miembros de su núcleo familiar.

En segundo lugar, está la violencia psicológica que suma 46 casos, lo que representa el 16% de todas las

asesorías sin derivación atendidas por la Defensoría. En lo que respecta a delitos sexuales, se tiene la violación con 22 casos (7%), el abuso sexual (7%), el acoso sexual (0,6%) el estupro (0,3%). En Pichincha se da el mayor número de violaciones denunciadas igual que de abuso sexual registrado. La violencia psicológica le sigue a la violencia sexual con el 15%.



Tabla 15

Número de asesorías finalizadas sin derivación en atenciones a TRH llevadas por la Defensoría Pública en casos de violencia de género por delitos

DPA	Provincia	Delitos								Total general
		Abuso sexual	Abuso sexual	Estupro	Violación	Violencia física contra la mujer o miembros del núcleo familiar	Violencia sexual contra la mujer o miembros del núcleo familiar	Violencia contra la mujer o miembros del núcleo familiar	Violencia psicológica contra la mujer o miembros del núcleo familiar	
1	Azuay	1					1	11	1	14
2	Bolívar							2		2
3	Cañar	1						1	1	3
4	Carchi							2	1	3
5	Cotopaxi			1	1			1		3
6	Chimborazo					2		5	3	10
7	El Oro							4		4
8	Esmeraldas							1		1
9	Guayas	3	1	3	3	1		14	7	29
10	Imbabura				1			1		2
11	Loja	1				1		8	5	15
12	Los Ríos			2	2	1		1		4
13	Manabí							3		3
14	Morona Santiago							1	1	2



CAPÍTULO 3 CARACTERIZACIÓN Y ANÁLISIS DEL TRH DESDE LAS VOCES DE LAS MUJERES TRH⁶¹

El análisis cualitativo desde las voces de las mujeres TRH gira sobre dos ejes fundamentales:

1. Problematicar en torno a la infravaloración social y económica del TRH.
2. Problematicar en torno a la invisibilización del TRH.

Perfil de las TRH

Tal como se señaló en las consideraciones metodológicas, para realizar este estudio se levantó información primaria con mujeres TRH que participaron en grupos focales en diferentes ciudades del país, así como en entrevistas a profundidad a TRH y a lideresas locales y nacionales.

A continuación, se presenta una caracterización de dichas mujeres,⁶² para contrastarla con la descripción sociodemográfica presentada en el análisis cuantitativo:

Respecto al estado civil de las mujeres consultadas, el 32% indicó estar soltera, el 28% casada, el 19%

separada, el 13% en unión libre y el 8% viuda. De estos datos se deriva que el 54% de las TRH consultadas reportaron estar a cargo de la jefatura de sus hogares, característica que, tal como se verá más adelante, es determinante en las condiciones laborales y la exigencia de sus derechos como trabajadoras.

La edad promedio de inicio en el TRH es de 12 años, siendo la edad más temprana los seis, y el mayor tiempo de experiencia como TRH 75 años.

El 89% de las mujeres tuvo una experiencia de migración interna, lo que está vinculado estrechamente a su inserción en el TRH bajo la modalidad de trabajadoras “puertas adentro” (el 29% de mujeres indicaron haber laborado bajo esta modalidad de contratación).

3.1. Infravaloración social y económica del TRH

Sobre inserción laboral en el TRH

La respuesta recurrente de todas las mujeres consultadas, a la pregunta

61 Para proteger la identidad de las mujeres entrevistadas, todos los nombres citados en este capítulo son ficticios.

62 Los datos fueron tomados de encuestas aplicadas a mujeres TRH que participaron en siete grupos focales (dos en Quito —uno con mujeres TRH ecuatorianas y otro con mujeres TRH extranjeras—, Mascarilla, Cotacachi, dos en Guayaquil —uno con TRH que viven en Guayaquil y otro con TRH que viven en Machala—, Esmeraldas).

acerca de las razones para iniciarse en el TRH, fue que lo hicieron por necesidad, porque tenían que ayudar a sustentar las necesidades básicas de su hogar, debido a condiciones económicas complejas, producto de procesos de pobreza estructural: “En esto se empieza a trabajar siempre por necesidad. A veces las madres no tienen y uno les ayuda ahí” (GF Machala, junio 2018).

Señalan que el TRH es la opción más fácil de inserción laboral, no solo por su bajo nivel de escolaridad, sino también por la carga cultural que asigna a las mujeres la responsabilidad de aprender el “oficio de los cuidados”. Los relatos demuestran una subvaloración implícita en el TRH al pensar que cualquier persona lo puede hacer, ya que no se necesita experiencia. Sin embargo, no cualquier persona se emplea como TRH, sino especialmente las mujeres, debido a las construcciones sociales y culturales de los roles de género: “Por nosotros... por nuestros hijos, porque el trabajo del esposo muchas veces no alcanza” (GF Cotacachi, junio 2018).

Debido a la necesidad económica familiar, los padres (con referencia explícita a la *madre, jefa de hogar*, que busca salir adelante con varios hijos) ubican a sus hijas para que “colaboren” en alguna casa cuando todavía son niñas:

En mi familia solo mi mamá trabajaba como empleada. Yo empecé porque les conocí a unos manabas, pero yo

era niña, tenía unos 11 años y yo iba donde ellos porque jugaba con sus hijas; eran mis amigas, pero luego mi mamá me puso a trabajar ahí porque ellos querían que yo fuera. Y así empecé, yo trabajaba jugando. Hacía alguna cosa así rapidito, rapidito y salía a jugar, y luego la señora terminaba de hacer hasta cuando ya me crie más, ahí ya tenía que hacer las cosas (Carmen, entrevista junio 2018).

Así, la mayoría de las mujeres consultadas señalaron haber empezado a trabajar como TRH desde niñas o adolescentes (6-12 años). Esto pone en evidencia que, tanto para la familia de las TRH como para los empleadores, está legitimado el trabajo infantil, dado que la necesidad económica familiar prima por sobre la valoración de las múltiples situaciones de riesgo a las que se expone a las niñas cuando trabajan como TRH, sin tener ningún tipo de herramientas para protegerse del maltrato, el abuso y la explotación laboral. Incluso las mismas mujeres hacen referencia a la inocencia característica de la niñez, para explicar los abusos que fueron cometidos en su contra cuando niñas:

Era triste porque mi mamá era lavandera [...] había violencia en la casa. Mi hermana mayor ya trabajaba como empleada doméstica y me llevó a una casa. Entonces esa señora (una viejita), bien atrevida, abusiva, porque yo tenía nueve años, violentaba mi niñez. Esa señora era tan cruel que me subía en un banco a freír el arroz con un palo o amasando la masa para el pan: ¡a los nueve

años! Esa fue la primera parte de la violencia en mi niñez (GF Quito, junio 2018).

Yo dormía a veces en el baño o en la sala. Me tocaba dormir así y me levantaba a las cinco de la mañana a lavar, a planchar. Yo, de diez años, nunca supe lo que era jugar... a mí me tocó pasar cosas bien feas (Nancy, entrevista junio 2018).

En muchos de los relatos se evidencia que las mujeres separan el tiempo que trabajaron como TRH, en el que ya tenían experiencia, con el que no, que fue cuando iniciaron. Esto, además, deja ver que no hay una percepción clara acerca de ese trabajo: se asume como normal iniciarse en el TRH a temprana edad, pero la primera fase no se la ve como un trabajo formal sino más bien como una “ayuda”: ellas van a “ayudar” en una casa y sus empleadores les “ayudan” a ellas también al enseñarles cuestiones del oficio, al pagarles para que puedan aportar a los ingresos de sus familias, o al hacerse cargo de ellas con alimentación y vivienda, lo que reduce los gastos de sus familias.

En varios casos la adjudicación de responsabilidades dentro de los hogares donde se emplean las TRH es progresiva: inician trabajando como lavanderas y poco a poco se les da más actividades domésticas. Esto es parte de la informalidad en la definición de roles y, consecuentemente, se refleja en el pago insuficiente que perciben por su trabajo. Cabe señalar que en la decisión de

iniciarse como TRH o de mantener su trabajo, aun pese a la precariedad de las condiciones laborales que se les ofrece, incide no solo la necesidad económica, que es un factor constante en la mayoría de casos, sino otros elementos particulares: número de hijos que tienen, sus edades y la edad a la que los tuvieron, si son jefas de hogar (por separación, madres solteras o por viudez), si están a cargo del cuidado de sus padres ancianos y/o de algún miembro de su familia con discapacidad, etc.

En algunos casos, el TRH ha sido tomado como una opción laboral transitoria para poder cubrir ciertos gastos del momento o para cubrir estudios, por ejemplo. Sin embargo, en varios casos, las mujeres se desempeñan como TRH por más tiempo del previsto inicialmente.

Los relatos de las mujeres TRH reflejan aceptación tácita del maltrato y la violencia cuando recién empiezan a trabajar, lo que en muchos casos está ligado a una discriminación de clase y/o racial, dependiendo de su autoidentificación étnica (particularmente en el caso de indígenas y afrodescendientes). Más adelante se ahondará en el tema de la violencia en las relaciones laborales de las TRH, pero un elemento constante es que las mujeres aguantan los maltratos y la violencia a cambio de ganar independencia económica:

A mí no me pagaron en mi primer trabajo, donde me trataron mal. Yo



me sentía incómoda porque todo les parecía mal. Asumo que también era todavía inexperta [...] por ejemplo, tendía la cama como yo tendía en mi casa, pero no era de tender así, ellos tenían otra forma, pero no me enseñaron tampoco (GF Cotacachi, junio 2018).

Yo empecé de 15 años, entré a trabajar puertas adentro con una familia en Quito, y en esa casa estuve 47 años, toda la vida. Mi trabajo era hacer todo, pero a la señora le gustaba pasar la aspiradora, limpiar los polvos, ella me ayudaba y me decía: “vos no vas a lavar los baños porque tienes que cocinar”, no le gustaba que vaya del baño a la cocina. Después de un tiempo se puso mal y decía que ya no podía hacer nada, me tocaba hacer y cuidar todo en la casa (Marta, entrevista junio 2018).

“Herencia” del TRH

La mayoría de los relatos hace referencia a que empezaron a trabajar como TRH desde muy jóvenes porque tenían familiares mujeres que ya trabajaban en eso y se asumía como el camino que ellas también debían seguir.

Las mujeres cuentan que, cuando niñas, veían a sus madres o hermanas traer dinero a la casa como pago del TRH, y que eso les generaba la ilusión y el anhelo de hacerlo algún día y aportar con ingresos para su familia y ellas mismas, y cumplir sus gustos y cubrir los gastos asociados a sus estudios:

Mi mamá también andaba lavando ropa [...] y veía a mi madre con la

tina y yo también, con 12 añitos, me trinaba en ese río a lavar ropa [...] y llegábamos a la casa a plancharla [...] alegres, porque uno llega a parar su ollita para la comida de todos los hermanos y también porque iba a comprarme zapatos, cuadernos, mi uniforme para ir a estudiar; porque siempre pensaba en estudiar. Y cuando no llegaba la ropa para lavar, me ponía triste porque ya no habría dinero (GF Quito, junio 2018).

Yo comencé a trabajar a los 13 años, le ayudaba a mi mamá, con mi hermana. A mi mamá no le alcanzaba el sueldo para darnos estudio a mi hermana y a mí. Entonces, nada más terminar la primaria, ya me dediqué a ayudarle a mi mamá. Yo era la niñera. Me hice de un compromiso a los 15 años; me separé a los 18 y de ahí trabajé en la casa de una profesora. Ocho años [...] tengo tres meses que no estoy trabajando porque estoy retomando mis estudios de bachillerato (GF Esmeraldas, junio 2018).

Sobre las dinámicas de contratación: el “poner bocas”

Un elemento que se constató entre las mujeres consultadas, sobre el inicio en el TRH, es que se dio siempre por recomendación de alguna persona cercana (sobre todo mujer: amiga, hermana, prima, madre, tía, vecina, etc.). En general las empleadoras solicitan a sus familiares o amistades la referencia de una persona de confianza para que trabaje en sus hogares:

[Se enteró del trabajo] a través de una amiga, ella me dijo que necesitaban

una chica para que cuidara dos niños, yo le dije: “yo estoy a la orden; si salía temprano del colegio, ¿por qué no podía ocupar la tarde en otra cosa?” (Ivone, entrevista junio 2018).

Las TRH recurren a sus redes sociales de familia y amistad, y el “poner bocas” es la forma más común para conseguir empleo, lo que remite al tema de la confianza que implica laborar en un espacio de intimidad de una familia, y al hecho de que el trabajo de cuidados en el hogar demanda estos niveles de confianza, más allá de cualquier otro rasgo del perfil de la TRH:

En el pueblo donde yo vivía, vivía la tía de esta abogada, que habló con mi mamá; porque yo era jovencita, pues, y mi mamá me dijo: “¿sabes qué?, acá la sobrina de la vecina dice que quiere una niñera, si tú quieres anda” (Irma, entrevista junio 2018).

Las únicas referencias acerca de haber sido contratadas por medio de una agencia de empleos dieron cuenta de experiencias negativas: si bien la agencia presentó a las TRH condiciones óptimas de trabajo y garantía de todos los derechos laborales, en la práctica ninguna de estas condiciones se cumplió y la agencia no intervino de ninguna forma: “yo empecé por una amiga, que me recomendó porque había que ser recomendada. No dan nomás el trabajo. Ahorita está más jodido que antes, siempre piden que alguien les refiera” (GF Machala, entrevista junio 2018).

Migración rural-urbana

Mi mami era empleada doméstica, de soltera... Igual en mi parroquia, por ejemplo, lo primero es que si salgo de la escuela y no puedo seguir estudiando, ¿qué tengo que hacer? Irme a Quito a buscar trabajo. ¿Y de qué? De empleada (GF Cotacachi, junio 2018).

Muchas de las mujeres que contaron su experiencia como TRH dijeron que la inserción en dicho trabajo estuvo marcada por la migración desde sus lugares de origen hacia una ciudad más grande. Esto determinó que en su primera experiencia laboral confluyeran muchos elementos: la necesidad de recursos para enviar a su familia (presión), adaptación al lugar de destino (desconocimiento, temor), la separación de su familia (falta de vínculos afectivos), el desconocimiento de las responsabilidades como TRH y de las obligaciones de sus empleadores para con ellas (vulneración de derechos), la inexperiencia en el mundo laboral “formal”:

[En su familia] toditos éramos, uno tras otro, hijos que tenía mi mami; entonces las dos mayores veíamos que mi mami ya no podía más: una, la enfermedad de mi papá de crianza; otra, mis otros hermanos que iban creciendo y había más necesidades. Entonces, cuando recién iba a cumplir los 18 años, decidí salir a la ciudad donde decían que se ganaba plata; pensé: bueno, voy a ir a la ciudad y voy a ganar plata para mandar a la casa (Laura, entrevista junio 2018).



Mediante la información cualitativa levantada, se identificó que en las zonas rurales está legitimada la participación activa de niños y niñas en las dinámicas familiares cotidianas. Resulta normal que colaboren con el trabajo de la tierra (siembra/cosecha) y/o que cuiden a sus hermanos menores, los animales o realicen otras actividades al interior de la casa. De allí que sea muy común que se “preste” a niños y niñas para trabajar en el comercio o en el trabajo doméstico, sin que esto sea asumido como una forma de trabajo infantil:

No digo que fui la única, pero sí la más valiente de mis seis hermanos. Salí a trabajar abandonando mi escuela. Mi mamá tenía un negocio donde vendía colitas, comiditas, pero yo me aburría porque ella me obligaba a trabajar, o sea, en el campo y no me gustaba eso. Entonces le dije: “sabe qué, mami, yo termino la primaria y me voy a trabajar”. Ella nunca quiso eso. Cuando yo estaba más o menos en cuarto o quinto grado, me escapé. Y yo misma me fui a buscar mi trabajo. Dije: “señora, ¿no tiene un trabajito que usted me ofrezca?”; “pero eres una niña, puedes estudiar”, dice, “no me importa”, le digo: “yo quiero ganar dinero para ponerme mi ropa, mis zapatos, comprame algo que necesite”. “Entonces”, dice, “muy bien, te ha mandado tu mamá, no te preocupes, ven para que tengas qué hacer aquí” (Nelly, entrevista junio 2018).

Si se considera la asignación sociocultural de los roles de género, además, el trabajo doméstico es

visto como una oportunidad para que las niñas aprendan el oficio de los cuidados (del hogar y de sus miembros):

En la casa donde empecé a trabajar había una señora que me dijo que sí, que me iba a enseñar a cocinar, porque yo le dije que cocinar casi no sabía y la hermana decía: “tan grandota y no sabe cocinar”... y claro pues, yo no sabía casi cocinar porque allá en el campo me dedicaba más a la agricultura, a sembrar y casi que las cosas de la casa no me gustaba hacer, pero en la ciudad me tocó venir a hacer todas esas cosas. Pero es que, además, la forma de cocinar del campo es muy diferente a la forma que tienen de cocinar en la ciudad, porque tienen otras costumbres, la comida aquí en la ciudad es diferente (Laura, entrevista junio 2018).

Además, en el ámbito rural, es una práctica común que, cuando se pone difícil que las niñas y adolescentes continúen o terminen los estudios (lo que sucede a menudo), deban buscar trabajo como TRH en la ciudad. También mencionan, como aspiraciones propias, poder ayudar a su familia o tener dinero para su futuro, con los ingresos generados en el TRH. Incluso hacen referencia a las expectativas que se tejen en torno a vivir en la ciudad, donde se espera conseguir trabajo más fácilmente que en sus lugares de origen:

Antes no teníamos para estudiar bien, y no teníamos ni cómo ayudar a nuestras mamás [...] entonces yo me

fui con esa intención de hacer casa, poder superarme; en esa época se escuchaba que en Quito había tanto de todo; era también que me cogió la curiosidad (GF Cotacachi, junio 2018). Decía, bueno, yo voy a ir a la ciudad a ganar plata para mandar a la casa, pero cuando vine acá el sueldo era muy poquito al mes y yo tenía que pagarme los viajes a mi casa; solo una vez al mes salía para que me alcance y tener un poquito de plata. No era como me habían dicho que iba a ganar bastante, como 5.000 sucres, era mentira, a mí lo único que me dijeron que me podían pagar eran 2.500 sucres, y eso es lo que me daban al mes (Laura, entrevista junio 2018).

La migración para insertarse en el TRH resulta también, en algunos casos, una manera de escapar a situaciones de violencia en sus hogares. En la mayoría de los casos son las hermanas mayores las que inician la migración interna, facilitando el camino para las menores. Esta migración guarda relación directa con la experiencia como TRH bajo la modalidad de “puertas adentro”, ya que es una forma de solventar el costo de la vivienda y ahorrar el dinero suficiente para poder enviar a sus familias:

Yo fui criada por mi mamá, por alguien que nunca trabajó en eso. Pero yo me fui sola a la provincia de El Oro y seguí completamente sola, sin ningún apoyo. Lo más fácil que se encuentra es este tipo de trabajo, porque te recomendaban las amigas y ya entrabas a trabajar (Pamela, entrevista junio 2018).

Por supuesto, la migración de zonas rurales a zonas urbanas tiene muchas otras implicaciones no “calculadas” por las mujeres, debido a las diferencias que existen en las dinámicas cotidianas propias de cada lugar, lo que demanda también un esfuerzo de adaptación adicional para insertarse socialmente en el lugar de destino:

Aquí en Guayaquil no tenía familia y la gran ciudad es un mundo tan diferente... uno aquí llega como si estuviera ciego. Por ejemplo, en el campo a una la obligan a saludar, porque allá todos se conocen; cuando yo vine acá y estaba por el centro, todos los que estaban por ahí me decían: “hola, niña guapa”, y yo contestaba; hasta que un chico, que vivía por donde yo trabajaba, me dijo: “¿usted qué es, boba? ¿qué hace con ese hombre?”; y yo respondía: “no hago nada, él me saludó y yo contesté”. Ahí él me dijo que aquí no se contesta: “a usted la pueden estar saludando y usted solo debe seguir caminando”. Una vez advertida, ya comencé a cambiar aquí, ya no podía contestar o saludar a los hombres en las calles, porque iban con otra intención, eso que yo ya iba a cumplir 18 años. Cuando vine tenía la mentalidad de una chiquilla de 14 años, porque una viene con otras ideas, nada de malicia. Ahora, en el campo, usted ya puede ver televisión, pero antes no había, solo un radio y era pequeño. Entonces, no se conocía cómo era que se vivía en la ciudad (Laura, entrevista junio 2018).



Percepciones sobre lo que significa ser TRH

Uno se involucra en un trabajo por la falta de recursos. Eso le obliga a una a pasar estos... digamos... momentos desagradables con los patrones [...] más aún nosotras mujeres afro que venimos de otras provincias a la gran ciudad. Aquí usted no encuentra un trabajo de escritorio, usted encuentra un trabajo para limpiar casas, planchar, cuidar guaguas y así sucesivamente. Si no tuviera problemas económicos, nadie trabajaría como empleada doméstica (GF Quito, junio 2018).

La percepción generalizada de las TRH acerca de su trabajo es que esa es la última opción laboral que desean, pero es la primera que toman porque es la más cercana y accesible a sus posibilidades, y porque la necesidad económica las obliga a ello:

Empecé este trabajo por la falta de posibilidades económicas, porque yo salí primero a Borbón, luego hasta Esmeraldas. Usted sabe muy bien que cuando una estudia, a veces los padres, que también son de bajos recursos, no le mandan el recurso que requiere. Y necesariamente uno tiene que buscar otra actividad que hacer, pues, como quien dice quemar el tiempo cuidando niños o lavando ropa ajena, para poder ganar alguna cosita económica y solventar las necesidades que a una se le presenten, hasta que los papás le mandaran (Ivone, entrevista junio 2018).

Hay la percepción de que para las TRH no existe la posibilidad de mo-

vilidad social ascendente, sino estancamiento, asociada a sus limitadas posibilidades de acceso a la educación. Muchas se refieren a que el TRH truncó sus sueños de estudiar y prepararse para enfrentar la vida de otra manera, con una profesión.

La autopercepción sobre el TRH está vinculada a su experiencia y el trato que han recibido por parte de sus empleadores. Así, si su experiencia fue positiva lo será también la percepción sobre el TRH; por el contrario, si han vivido situaciones de violencia o abusos en el trabajo, su percepción será negativa, pues ha ahondado su vulnerabilidad. “El TRH para mí significa igual trabajo, una colaboradora más en la casa. Pero, a la final, ellos nos tratan de sirvientas, de peroles” (GF Machala, junio 2018).

Tal como se indicó en el perfil de las TRH, estas mujeres asumen los gastos de sus hogares pues asumen su jefatura. Esto, a su vez, implica una doble carga: realizan el trabajo doméstico en sus hogares y fuera de ellos:

Yo tengo un título de licenciada en Ciencias de la Educación, pero no he tenido oportunidad para trabajar en eso. Yo no conseguía trabajo en mi carrera y una amiga me dijo que estaban buscando a una señora para que les ayude en la limpieza. Me dije: “si me están dando la oportunidad, no tengo que rechazarla, voy a ir a trabajar”. Primero fue por la necesidad y después ya seguí haciéndolo (Pamela, entrevista junio 2018).

En sus palabras, ser empleada doméstica finalmente es un medio de vida que les permite salir adelante. Es un trabajo como cualquier otro, pero en la práctica no es valorado ni las personas que lo ejercen son tan bien vistas por quienes realizan otros trabajos. “Es el trabajo más malagradecido y menos reconocido y menos remunerado que puede haber” (GF Quito, junio 2018).

Dicen no percibir socialmente cambios significativos en la percepción que se tiene sobre el TRH, pese al reconocimiento de sus derechos como trabajadoras. Sin embargo, sí manifiestan que hay un cambio de actitud en las propias TRH respecto a no tolerar más maltrato y abusos por parte de sus empleadores, como sucedía antes, dado que ya conocen sus derechos.

Resulta notable que la percepción respecto a su trabajo cambia de acuerdo al momento de la vida en el que se ubican las mujeres consultadas. Al hacer una lectura retrospectiva, se evidencia una valoración negativa de su pasado, asociada a sentirse responsables por haber permitido abusos por parte de sus empleadores (por inmadurez, ingenuidad). Esto se contrasta con la percepción adulta actual al haber ganado aprendizajes y no estar dispuestas a permitir más abusos, desde una posición de empoderamiento y reivindicación que resultan de la experiencia adquirida.

Pese a este cambio de perspectiva acerca de su trabajo, las palabras

con las que se asocia el TRH dan cuenta de las experiencias de explotación e injusticia vividas: “Sacrificio... este trabajo es sacrificio” (Marta, entrevista junio 2018). “Ser TRH, en algunos casos, significa esclavitud, niña” (GF Guayaquil, junio 2018).

De allí que, al consultar si alguna de las participantes tiene hijas trabajando como TRH, o acerca de la posibilidad de que se inserten laboralmente en este sector, la respuesta de rechazo es unánime. Pese a la existencia de la normativa y de la conciencia actual acerca de sus derechos como TRH, el hecho de que no exista un reconocimiento social de este trabajo sigue exponiendo a las mujeres a muchos riesgos en su espacio laboral. Esto se manifiesta de forma explícita en sus relatos, en los que insisten en la necesidad de que sus hijas estudien para que no sigan su mismo camino.

¡Ni Dios quiera! Como madres se necesita que sus hijas sean mejor que una. Una se les da todo lo mejor para que sean mejor. Imposible encaminarlas a ese oficio, a esa herencia (GF Quito, junio 2018).

No quisiera que se haga empleada porque se sufre, se quedan solas en la casa... una se preocupa en cómo estará, pasará bien, almorzará, todo eso. Una piensa mal, que no vaya a sufrir como nosotras, pasa de todo ahí... No quiero mandarla, prefiero que estudie más y apoyarla, para que no pase como nosotras (Nelly, entrevista junio 2018).



A ellos les digo: estudien, estudien, estudien; es mi canción todos los días. Que se superen. No es que es un trabajo humillante, pero la remuneración no es la de alguien más preparado, de alguien que ha estudiado. Entonces yo, hasta donde pueda y hasta como pueda, quiero que estudien y se preparen un poco más (Irma, entrevista junio 2018).

Cómo voy a querer que mi hija trabaje en lo mismo, con tantas cosas que una ha pasado. Ella está estudiando, que tenga otra forma de vida y la suerte que yo, con título, no tuve (Pamela, entrevista junio 2018).

Hacen referencia al escaso reconocimiento del TRH desde una perspectiva económica: que la remuneración es mala, que no se reciben utilidades. Pero también se asocia el reconocimiento de su labor con la ausencia de otros “beneficios” (aguinaldos, gratificaciones) que no necesariamente son parte del derecho a una remuneración digna o a los sobresueldos y beneficios de ley (por ejemplo, canastas navideñas). El discurso evidencia que las TRH buscan un tipo de reconocimiento más afectivo, que estaría reflejado en este tipo de regalos. Las TRH esperan gratitud de sus empleadoras, por el tiempo y el cuidado dedicado sobre todo a los hijos y a temas personales de la familia en la que trabajan:

Ya con pena te hacen una canastita de cositas de lo más barato que puedan encontrar, y eso es lo peor de todo, de lo más barato [...] hasta eso les es

difícil dar. Si les ayudas tanto con sus hijos, tanto con sus cosas personales, ¿qué les cuesta darte algo que no sea así, tan... carente? Algo que valga la pena, algo que sepan que con el sueldo tuyo no vas a poder comprar (GF Quito, junio 2018).

En algunas mujeres TRH sí existe conciencia de que el TRH es la base invisible del sistema económico, que son la base para sostener a la mano de obra asalariada. Si no hay reproducción, no hay producción. Ese trabajo que hacen las mujeres en las casas es el principio de todo lo demás.

Viendo bien, dándose cuenta, nosotros somos la base más importante para que el sistema funcione. Porque si no hay una persona que les ayude a limpiar su casa, a cuidar sus hijos, ellos no pueden salir a trabajar... seguir ganando más dinero y haciendo progresar al país. Una empleada doméstica, una TRH tiene un valor sumamente grande; si no existiéramos las personas que les ayudamos en las casas a organizar su hogar, ellos no podrían cumplir con su trabajo a cabalidad (GF Cotacachi, junio 2018).

Reconocimiento social y económico del TRH

La valoración social del TRH es contradictoria en el sentido de que, por una parte, se piensa que se trata de un trabajo sencillo que cualquier persona lo puede hacer; por otra, no se asume que lo haga cualquier persona, sino siempre las mujeres. Esto deja al descubierto las relaciones al interior de sus familias

nucleares y el lugar que las mujeres ocupan en ellas; a la vez, revela que desde niñas ya realizaban trabajo doméstico en sus hogares, por eso se asume que lo pueden hacer fuera de ellos. Este escaso reconocimiento social es la base para el escaso reconocimiento económico:

Me parece injusto y agotador. Yo trabajé cuidando a un niño desde las siete de la mañana hasta las nueve de la noche, todo el día; cosa que cuando bajaba a coger el bus e irme a mi casa me sentía mareada de haber estado tanto tiempo encerrada entre esas cuatro paredes. Eso para mí era horrible; aparte, la gran responsabilidad que es cuidar un niño: toca estarle viendo que no se tropiece, que no se le caiga nada encima, que no se coma nada malo. Es bien duro ese trabajo y nadie lo ve (Pamela, entrevista junio 2018).

Como TRH una parte somos amas de casa, porque igual hacemos en la casa también y de ahí tenemos que salir a trabajar; en el tiempo que sea [que dedique al TRH] que sea justo, que me respeten, que tenga una remuneración justa, que se den cuenta que lo que nosotras hacemos dentro del hogar [lugar de empleo] es muy importante (GF Cotacachi, junio 2018).

Al respecto, en algunos casos, las TRH desarrollan estrategias de autocuidado. Una de estas, por ejemplo, es no permanecer mucho tiempo con una misma familia, para evitar generar apego o afectarse emocionalmente por las situaciones que vive la familia donde trabajan. Los

afectos y el apego son elementos muy importantes del TRH: las características de este trabajo no establecen límites claros en la relación laboral empleadores-empleadas. Son los vínculos afectivos los que disuelven los límites en la relación laboral, es lo que genera una fidelidad con los empleadores y evita que se exijan más enfáticamente sus derechos, o que, en el caso de que sí se los exijan, las TRH se sientan mal por ello:

Se deben tomar bastantes cosas en cuenta, una de ellas es que somos seres humanos igual que ellos, que no por ser empleadas domésticas somos menos, que el hecho de que tengan plata no les hace ni más ni menos que nosotras: tenemos los mismos derechos como personas. En segundo lugar, que no sea violentado el derecho económico, que primero te dicen una cifra y después te pagan otra; de eso las compañeras se quejan bastante. Que no se irrespete el derecho económico, eso es por lo que luchamos (Pamela, entrevista junio 2018).

Conocimiento y ejercicio de los derechos laborales de las TRH

Esperanza, al igual que varias de las mujeres entrevistadas, ha trabajado como TRH toda su vida y en condiciones muy desfavorables, pero no conoce ninguna dinámica diferente de trabajo. Esto, además de sus experiencias personales, influye en que se naturalicen prácticas violentas y que el proceso de revalorización de su trabajo y de ellas mismas como personas sea más complejo y



demande un trabajo más profundo y permanente.

En cuanto al tema de derechos, es evidente el contraste entre el “conocimiento” de las TRH acerca de sus derechos y su ejercicio real en la práctica. Conocer que son sujeto de derechos no necesariamente equivale a que estos se ejerzan, se cumplan, se exijan, porque no conocen sus contenidos. Por otra parte, hay un elemento constante en este tema: pocas mujeres TRH tienen plena conciencia de que ser bien tratadas es su derecho, no una “suerte”. El trato que reciben está sujeto a la discrecionalidad de sus empleadores, no al ejercicio de sus derechos. “Ahorita es que se escucha eso de los derechos, porque antes no había eso, por eso hacían lo que les daba la gana los empleadores, porque no había ley que nos ampare” (GF Machala, junio 2018). Ante la pregunta de si, en efecto, conocen cuáles son sus derechos laborales, las TRH se quedan en silencio; la única respuesta se refiere a que los empleadores deben, por ley, cumplir con sus obligaciones patronales, pero lo hacen por miedo a las represalias. Al mismo tiempo, indican que, si bien conocen sus derechos, prevalecen las condiciones de explotación y vulneración, a las cuales se someten por no tener otras alternativas de trabajo dignas.

Se constató que entre las TRH existe una dualidad constante entre confianza y desconfianza en los procesos e instancias estatales.

Así, por una parte, las TRH hablan con alivio acerca de que ya existe una ley que ampara sus derechos; por otra, al momento de ejercerlos como, por ejemplo, exigiendo que les den la liquidación que les corresponde, dicen no creer que tengan oportunidad de ganar ningún proceso legal frente a sus empleadores. “¿Y qué es lo que tengo que hacer? Nada, solo hacer el almuerzo y dejarle haciendo la merienda [risas] ¡nada más! —según ellos—. Con esa excusa, es que pagan poco” (GF Machala, junio 2018).

Cuando se enuncia cada derecho, se nota desconocimiento sobre sus alcances e implicaciones. Las respuestas son “eso no existe”, o incluso se ríen, como si el cumplimiento de estos derechos les resultara algo insólito, lo que da cuenta de su precariedad laboral. En general, es evidente el alto grado de incumplimiento de los derechos laborales por parte de los empleadores:

Las mujeres tienen miedo a reclamar sus derechos porque les pueden botar. Ya a mí sí me pasó eso. Yo les dije [a los empleadores] que tengo derecho a las vacaciones, a trabajar solo las ocho horas; ellos me dijeron que me largue, que no tenían para pagarme eso. Ahí fue que me botaron (Nancy, entrevista junio 2018).

Todas las TRH consultadas dijeron no tener un contrato firmado que establezca sus obligaciones, tareas, horarios, salarios, beneficios, período de vigencia, obligaciones de los empleadores, etc. Tampoco

hubo ningún tipo de negociación o concertación mutua sobre las condiciones de trabajo en ausencia de este documento legal. Ninguna firmó nunca un contrato, pero sí se hacen acuerdos verbales con los empleadores al momento de ser contratadas, dejando claras las responsabilidades que tendrán como TRH. Y aun estas son pura referencia, porque —dicen— sus responsabilidades cambian de forma constante y se incrementan hasta convertirse en una sobrecarga exponencial de trabajo:

[Sobre el contrato de trabajo] eso no existe. Dicen “ya se firmó el contrato” y recién le hacen firmar el contrato cuando le botan (GF Quito, junio 2018).

Casi con todas es así: comienzan con un número de cosas que debe hacer y terminan con un chorrón de oficios. Y no te quieren firmar ningún contrato. Yo les sé decir: “yo vengo por tanto sueldo y para cumplir estas tareas, pero firmemos un contrato”, y enseguida te dicen que no, que ellos confían en ti y que por ende tú debes confiar en ellos (Pamela, entrevista junio 2018).

No, contrato no existe, es todo verbal nomás y exigente, porque si una no llega a la hora ya comienzan a despedirnos, y, claro, como se necesita el trabajo, se tiene que hacer lo que le digan (GF Machala, junio 2018).

Dicen que el mecanismo para suplir el período de prueba (que la Ley de Justicia Laboral determina que son 15 días para el TRH) es contar con la “recomendación” de una emplea-

dora o de una TRH. Al respecto, las mujeres dijeron que en muchos casos les contratan a prueba un par de días o una semana, para ver cómo se desenvuelven en el trabajo y, si es que les gusta, les contratan a tiempo completo.

No todas las mujeres consultadas reciben el pago correspondiente a un salario mínimo vital, o el proporcional al trabajo en jornada de medio tiempo. Tienen claro el derecho a un sueldo básico, seguro y pago por sobretiempo, pero no todas conocen cuánto significa un sueldo básico y el pago por horas extras nunca se da. De allí que el sueldo que reciben oscile entre USD 180 y 250, según el tiempo de dedicación (el salario de una TRH es, desde enero de 2018, USD 386). De cualquier modo, no reciben el salario básico pese a las horas de trabajo:

Los derechos son los de cualquier trabajador, pero, en cambio, los patrones, en el tiempo que yo trabajé, nunca cumplieron con eso. Solamente me pagaban el sueldo que ellos querían pagarme y nada más. Yo trabajé nueve años y nunca me dieron un seguro, un sueldo extra, las vacaciones, todo eso... nunca dieron nada (GF Esmeraldas, junio 2018).

Entre las TRH indígenas consultadas, hay mujeres que, incluso por una jornada completa, reciben entre USD 100 y 130 al mes. Todas desconocen el salario básico que deberían recibir por su trabajo, e indican que el pago (la cantidad y la fecha de pago) está abierto a la discrecionalidad de los empleadores:



Nosotras ya tenemos claro que existe la ley y se debe aplicar para que nos dejen trabajar las ocho horas. Pero, a veces, por la necesidad del dinero, aceptamos 15 dólares el día, cuando sabemos que eso no cuesta un día, que por lo menos debe ser 30 dólares mínimo (GF Guayaquil, junio 2018).

Aquellas TRH que dijeron recibir el salario mínimo vital aclararon que no siempre les pagan a tiempo, y que el pago depende de que el empleador tenga la disponibilidad de dinero. No obstante, manifiestan no recibir un rol de pagos indicando cuáles son los valores que reciben por su salario, beneficios de ley y descuentos respectivos (fondos de reserva, aportación personal al seguro social, sobresueldos mensualizados, etc.). Por otro lado, cuando hubo un daño accidental de algún objeto o bien de la casa durante la ejecución de las tareas, su valor es descontado del pago mensual del salario. Pero estos descuentos tampoco quedan registrados en un documento similar a un rol de pagos:

Y siempre le tocaba a una hacer una cosa, pero siempre le mandaban a hacer otras cosas por el mismo sueldo. Nunca le daban vacaciones, nada, nada; siempre el mismo sueldo, nunca le subían: tres, seis, siete años, lo mismo. Yo trabajé nueve años para ellos, de lunes a sábado (GF Esmeraldas, junio 2018).

Respecto a las vacaciones, la mayoría de las mujeres consultadas indicaron no haber tenido formalmente ninguna mientras trabajaron

como TRH: “Las vacaciones solo son cuando ellos se van; y ni aun así, porque hay que ir a regar las plantas, limpiar la casa, pasear los perros [...]. Ellos primero tienen que hacer uso de su comodidad” (GF Quito, junio 2018).

Además, en los relatos se cuenta que no hay una separación clara entre tener un día libre de trabajo, por vacaciones o por permiso médico. No existen los permisos por enfermedad o por calamidades domésticas. Ante cualquier ausencia, las TRH deben “devolver” ese tiempo con horas de trabajo adicionales (o un día de descanso) o les descuentan el día no trabajado del salario. En cuanto a las faltas por permiso médico, indicaron que se les exigía reponer los días no trabajados: “Yo salí de vacaciones solo cuando me enfermé de la pierna. Tengo trombosis y se me hinchan las piernas; ahí me mandaron a descansar unos días, pero luego otra vez de vuelta al trabajo” (GF Machala, junio 2018).

El cumplimiento del derecho a vacaciones remuneradas es considerado como una dádiva que brindan los empleadores “justos”, y que es una cuestión de suerte tener unos así, porque son muy pocos.

Ante la pregunta sobre su afiliación al seguro social, no existe una respuesta o manifestación explícita positiva o negativa. Desconocen sobre su situación al respecto. Manifiestan con preocupación que, para eludir la afiliación a la seguridad

social, los empleadores contratan a las TRH por menos tiempo que el equivalente a una jornada de medio tiempo, pero exigen el cumplimiento de una carga de trabajo similar a la que se haría en una jornada de tiempo completo. Las TRH valoran esta situación como un retroceso en sus derechos y se sienten en la indefensión: “Hoy en día, si tú empiezas a decirle ‘págueme lo del seguro’, te despiden. Por eso es que ahora hay tanta desempleada” (GF Quito, junio 2018).

Sobre los derechos asociados a la maternidad: si bien ninguna de las mujeres dijo haber estado embarazada mientras estuvo empleada como TRH, se hizo referencia a una hermana a quien sus derechos le fueron vulnerados, estando en esa situación. En cuanto al embarazo mientras se desempeñaban como TRH, todas contaron que generalmente les mandan o les hacen renunciar, porque saben que su desempeño laboral no será el mismo que el de una mujer que no está embarazada.

Yo fui a reemplazarle a mi hermana [que iba a dar a luz] para que ella no pierda el trabajo, porque ella es mamá soltera de dos niñas. Ella regresó a los 40 días y ya pues a trabajar. Me pagaban a mí pero a ella ya no. Iba a trabajar con la guagua, ella simplemente tenía que cumplir: limpiar, cocinar, lavar y planchar. Se consiguió un coche y le tenía en la bodeguita de las cosas de aseo a la guagua. No le dejaba dormir en la mañana para que esté dormidita jus-

to cuando venían para el almuerzo. Así es (GF Quito, junio 2018).

Una mujer embarazada no es lo mismo para el trabajo, ellos se dan cuenta, pero a favor de ellos, nunca en contra. Ellos piensan que una mujer embarazada qué va a valer para trabajar. Por eso las despiden cuando se enteran (GF Machala, junio 2018).

En algunos casos, no solo que los empleadores no reconocen los derechos laborales de las mujeres, sino que, además, obstaculizan el ejercicio de otros derechos de las mujeres, por ejemplo, a estudiar, al atribuirse el control de su tiempo libre y exigir más horas de trabajo que las reconocidas por ley.

Se presenta de manera reiterativa, en la discusión de las mujeres, que cuando una mujer exige el respeto de sus derechos y el cumplimiento de las obligaciones laborales, la retaliación por parte de los empleadores es prescindir de sus servicios y despedirlas, sin cumplir con el pago de sus indemnizaciones. Incluso, dicen, que cuando les despiden de una casa, los empleadores les obligan a firmar papeles para quitarles su responsabilidad, les amenazan con denunciarlas por robo o les dicen que les darán una mala referencia para dificultarles la posibilidad de emplearse en otra casa.

En cuanto al trabajo “puertas adentro”, dijeron que se dan condiciones todavía más precarias, más explotación laboral, menor valorización del trabajo, etc. Las personas que aceptan trabajar bajo esta modalidad se



encuentran en situaciones de mayor vulnerabilidad porque, por ejemplo, son mujeres migrantes (internas o internacionales), que cubren su necesidad de vivienda o incluso sus necesidades afectivas mediante ello. Las mujeres que trabajan puertas adentro valoran sobre todo el derecho a las salidas para poder compartir con sus hijos:

A mí no me gusta el trabajo puertas adentro, porque uno tiene que madrugar más para mandar a los niños a la escuela y hacerles el café a ellos [a los empleadores]. Y asimismo, ser la última en dormirse hasta dejar todo limpio. No, es mucho sacrificio (GF Machala, junio 2018).

Siempre están pensando que nosotras debemos seguir puertas adentro, cuando muchas de nosotras ya tenemos una familia; es un derecho del ser humano ver a nuestros hijos, estar con nuestra familia (GF Guayaquil, junio 2018).

El problema aquí es que no se puede encontrar trabajo puertas afuera. Es difícil, ya que nos quieren abusar; nos hacen hacer cosas que no deberíamos hacer, por estar ahí, nos dicen hagan el favor y nunca nos van a pagar extra, ahí se aprovecha ellos de nosotras (GF Guayaquil, junio 2018).

Donde trabaja mi hermana hay una señora que trabaja puertas adentro, porque no es de aquí. Ella quedó puertas adentro con el mismo sueldo y trabaja más. Pero como es de otro lado y no tiene a nadie cerca, por gusto va a salir, obligada le toca estar ahí (GF Machala, junio 2018).

Los relatos de las TRH consultadas dejan entrever que conocer que son sujetos de derechos no necesariamente equivale a que estos se cumplan o que en efecto los exijan, porque no conocen sus contenidos. Parecería ser que la noción de “tener derechos” se queda vacía de contenido al contrastarla con lo que sucede en la práctica.

La exigencia del cumplimiento de sus obligaciones patronales para los empleadores, por un lado, representa una conquista en temas de derechos; por otro lado, en la práctica, está sometiendo a las mujeres a situaciones de mayor explotación y precarización laboral. “Ya la gente está oyendo que, si tienen empleada, tienen que pagarle todo, por eso es por lo que ya no quieren coger” (GF Guayaquil, junio 2018).

Sobre la precarización del TRH y sus alternativas

Yo trabajé desde los 15 años en una casa. Ahí lo que me pagaban era la mitad de un sueldo, 70 dólares, en esa época. Después tenía que “suestamente estudiar”, pero no me dejaban ir a clase; así estuve trabajando casi un año. Por último, cuando comencé a decirles que yo tenía mis derechos, me dijeron que ya no me necesitaban más; no me pagaron el último mes; no me reconocieron nada... y trabajaba de domingo a domingo, puertas adentro (GF Esmeraldas, junio 2018).

Tal como se ha insistido a lo largo del estudio, la escasa valoración social del TRH se refleja en su baja

remuneración, pese a la carga laboral que este implica. Es por esta razón que la mayoría, especialmente en estos años en que ha aumentado la inestabilidad laboral, buscan otras alternativas para incrementar sus ingresos familiares:

Cuando mi relación comenzó a ir de mal en peor, él [esposo] ya no me ayudaba económicamente; entonces, me vi obligada a trabajar. Aunque en mi casa yo tenía cómo sustentarme porque criaba chanchos, criaba gallinas, los huevitos de las gallinas vendía [...] y así sobrevivía. Cuando ya dejé eso, porque mi marido me chantajeaba, dije: “voy a verme un empleo de medio tiempo”. A mis hijos les mandaba a la escuela, al colegio, y me iba a trabajar en la mañana hasta las dos de la tarde. Salía, venía a la carrera a hacer el almuerzo para mis hijos y él a veces ni cuenta se daba [...] todas las cosas las hacía con responsabilidad, tenía que atender en la casa a los dos niños, a los dos papás, porque eran doctores. La señora trabajaba en una farmacia y el señor trabajaba en un hospital. Yo tenía que cocinar, lavar, planchar, o sea, hacer todo lo de la casa; hasta el mediodía tenía que hacer todo, y dejar haciendo la merienda para ellos. De ahí iba a mi casa y ahí tenía que dedicarme a mis hijos (Nelly, entrevista junio 2018).

El multiempleo es la estrategia a la que acuden con frecuencia para generar más ingresos para ellas y sus familias. Generalmente, combinan el TRH con trabajos de fines de semana en comedores, prepa-

rando y vendiendo comida de forma independiente, vendiendo ropa o artículos de belleza, entre otros:

A una le aprovechan porque en tres o cuatro días tiene que hacer todo lo que antes se trabajaba en una semana, el trabajo se acumula por los días que no voy (GF Cotacachi, junio 2018).

Ahorita estamos yendo para atrás, porque desde hace unos cuatro o cinco años ya había eso de que las empleadas domésticas tenían derechos y todo... pero otra vez estamos en lo mismo, ahora otra vez 200 dólares, medio tiempo, por 180 se tiene que hacer lo mismo que se hacía en las supuestas ocho horas o, en tres días a la semana, hacer todo lo que antes se hacía en la semana. Yo no veo una persona que esté reclamando nuestros derechos como antes (GF Quito, junio 2018).

Si una mujer es profesional y va a trabajar, ella gana unos 700, unos 500... y a una empleada le dan 300 y pico, entonces dice ella: “¿cómo? A mí no me queda nada”; entonces, ¿qué toca hacer? Ir unos días a la semana a trabajar y nada más (GF Cotacachi, junio 2018).

Ahora por cuestiones de seguro, por todas las cosas, ya no se puede trabajar lo que es el mensual completo... para no pagar nos dicen “trabaje medio tiempo” o “trabaje por horas o por días” (GF Cotacachi, junio 2018).

Refieren que la presencia de mujeres migrantes, haciendo TRH y cobrando mucho menos que las mujeres



ecuatorianas, les perjudica, porque los empleadores suelen amenazarlas con que van a reemplazarlas por mujeres extranjeras si no se acogen a las condiciones de trabajo que ellos les imponen. “Este trabajo es duro, es fuerte, pero las señoras venezolanas y peruanas se venden a menor precio, nos están perjudicando” (GF Guayaquil, junio 2018).

3.2. Invisibilización del TRH

A continuación, se describen los hallazgos del trabajo de campo, que permiten visibilizar justamente las dimensiones poco analizadas sobre el TRH en Ecuador, como un espacio marcado por la invisibilización, la discriminación de clase y la violencia.

Experiencias y prácticas que caracterizan la dinámica cotidiana del TRH

La información levantada en los grupos focales y en las entrevistas a profundidad, ambos realizados con mujeres que fueron o son TRH, dan cuenta de lógicas extenuantes de trabajo, que las mujeres deben compaginar con el trabajo no remunerado de cuidados que realizan en sus propios hogares. Para cumplir con esta doble (o a veces triple) carga de trabajo, estas mujeres, en su mayoría, reportan levantarse entre 4:45 y 5:30 de la mañana, para preparar los alimentos de su familia y organizar a los hijos para la escuela/colegio. Empiezan a trabajar en su lugar de empleo desde las 7:30 u 8:00, pero dicen que no tienen un horario fijo para

terminar sus labores, porque la carga de trabajo es excesiva, o los empleadores suelen requerir de forma no anticipada apoyo adicional, sin reconocer el pago de las horas extras:

Te controlan la entrada, pero no la salida (GF Quito, junio 2018).

Cuando trabajaba, entraba a las ocho de la mañana y salía cuatro de la tarde... pero no es que salía a esa hora, eso decían ellos: una salía a las seis de la tarde siquiera (GF Machala, junio 2018).

Y no nos cancelaban las horas que nos quedábamos más. Si una trabaja dentro de las ocho horas, debería salir a las cuatro de la tarde y no a las cinco, seis de la tarde, como pasa siempre (GF Machala, junio 2018).

Así, una jornada de TRH, en la mayoría de los casos, excede las ocho horas reglamentadas (entre nueve y diez horas al día). Reportan que no tienen momentos de descanso, sino apenas cuando se sientan a almorzar; destacan la diferencia que existe con el horario de un empleo considerado normal, señalando que no tienen una hora de almuerzo, sino apenas 15 o 20 minutos:

No podemos comer antes que los jefes hayan comido [...] comen ellos, recogemos la mesa, limpiamos, ese ratito rapidito comemos y a limpiar la cocina (GF Quito, junio 2018).

Como un soldado parado ahí toca estar para terminar de comer rápido y seguir haciendo las cosas. A ellos

primeros se les sirve, a los patrones, y después uno come si es que avanza (GF Machala, junio 2018).

En muchos casos, los trayectos que deben hacer en transporte público entre el lugar de empleo y su domicilio resultan también largos, lo que retrasa aún más la llegada a sus casas. Para el caso de las TRH indígenas, su dinámica de trabajo implica en muchos casos trasladarse a otras ciudades cercanas o incluso hasta Quito.

Las TRH reportan que se acuestan a descansar muy tarde, alrededor de las 11:00 u 11:30 de la noche porque en sus casas también deben hacer tareas de cuidado y atención de hijos (u otros adultos), limpieza, y preparación de alimentos para el día siguiente, entre otras tareas. Así, el tiempo que les queda a estas mujeres para descansar, cuidar de sí mismas, continuar con su educación y formación profesional, o cultivar otros intereses (incluyendo la lucha reivindicativa de sus derechos y la organización social), es escaso —por no decir nulo—, lo que repercute de manera severa en su calidad de vida.

Para el caso de las TRH que laboran en la modalidad de “puertas adentro” el momento de descanso se inicia cuando la familia duerme. Los horarios exceden mucho más aún a los establecidos por la ley, porque ellas deben acoplarse a las dinámicas y horarios de la familia con la que trabajan. En los grupos focales reportaron que, cuando

vivían en la casa de sus empleadores, el día empezaba a las 4:45 de la mañana y terminaba a las 11:00 de la noche:

Una es la primera en levantarse y la última en acostarse, y muchas veces el trabajo no es valorado porque a una la ven como... como algo insignificante, pues (GF Cotacachi, junio 2018).

Yo empezaba a atender desde las 5:30 a los niños que van al colegio, prepararles el lunch, estar al pendiente, de ahí terminar con la chiquita (GF Guayaquil, junio 2018).

Por ello, no es de extrañarse de que las TRH entrevistadas califiquen a este trabajo como “triste” y uno “que nunca crece” (GF Quito, junio 2018). Al consultar sobre las tareas que realizan todos los días en sus empleos, ellas señalan: limpiar, lavar, planchar, cocinar, cuidar los niños (darles de comer, enviarlos a la escuela y recogerlos, atenderles hasta que lleguen papá y/o mamá), cuidar, limpiar y alimentar a las mascotas, como las más comunes. Describen estos quehaceres como muy duros, porque son pocos los empleadores que se sienten satisfechos con el trabajo, ya que estos consideran que la naturaleza de las tareas requiere poca cualificación y experticia, que no tiene valor y sus resultados son efímeros; para que se vean resultados, dicen, se debe hacer varias veces la misma tarea, sin obtener más pago por el doble o triple trabajo (por ejemplo, con la limpieza):



Una sirve mientras que una esté bien, si ya una se enferma, le pasa algo, ya no les sirve... Tienen la mentalidad de que nosotros somos como un robot (GF Mujeres migrantes, junio 2018).

En mi caso, estaba trabajando con un paciente geriátrico, y en el momento en que fui a comprarle el desayuno, me resbalé y caí. Se me partió el tobillo y me tuvieron que operar de emergencia, me pusieron cinco clavos. Estando en el hospital me bataron del trabajo. Me dijeron que ya no les servía, que desocupe el cuarto que me habían dado, antes de que llamen a la policía. Yo entré en una gran depresión (GF Mujeres migrantes, junio 2018).

Por el escaso reconocimiento social y económico que tiene el TRH, las mujeres lo perciben como un trabajo que no tiene valor —que traducen en que ellas no tienen valor— a los ojos del empleador. Así, se da una cosificación de las mujeres, claramente verbalizada en la frase “no nos sirves”.

El TRH marcado por tareas que denigran y humillan

Una idea muy poderosa que se repite también en la discusión de los grupos focales, en todas las ciudades, así como en las entrevistas a informantes calificados, es que las TRH deben hacer tareas que resultan fastidiosas, que provocan asco, que humillan. Tareas que tienen que ver, sobre todo, con la naturaleza “privada” de su lugar de trabajo. Calatan profundamente esta sensación

en las mujeres, que incluso en su relato, su gesto y tono de voz denotan la incomodidad que les produce realizar estas actividades:

En mi caso, antes de bañarme, tenía que ir a limpiar la mierda del perro (GF Quito, junio 2018).

Por ejemplo, una empleada hablaba de sacar los pelos del cepillo que usaba su empleadora para peinarse el pelo y le daba asco. Ese asco justamente caracteriza el trabajo, y tú te preguntas como persona: “¿por qué soy yo la que tengo que hacer eso?, ¿por qué esta otra persona no puede encargarse?, ¿por qué eso forma parte de mi trabajo?” Y ese asco también es algo que marca muchísimo la experiencia en el trabajo (A. Robertsdotter, entrevista junio 2018).

Yo tenía que lavar la ropa en piedra porque en la lavadora chiquita que tenían solo podía lavar la ropa de la patrona (Marta, entrevista junio 2018).

Así, no solamente que el TRH es concebido por las mujeres que lo realizan como extenuante, poco valorado y reconocido; sino que, de forma más alarmante, lo sienten como un trabajo que les resta dignidad. Sin embargo, también en el discurso de muchas mujeres se hace referencia a que el TRH es digno, por cuanto, como señala A. Robertsdotter (2018):

Tener que decirlo habla de la importancia de recuperar la dignidad del trabajo que hacen, y de que ellas son dignas a través del trabajo que hacen [...]. Y también que el conocimiento

que ellas tienen en cuanto a limpiar y ordenar, es ciertamente un oficio. Tiene sus conocimientos específicos. Lo que salió en las entrevistas es que muchas de ellas en su lugar de trabajo van a exigir ciertos productos, que haya cierto tipo de escoba, ciertos materiales, para poder ejecutar su trabajo. Y eso es otra forma también de hacer más digna su labor.

Como se verá más adelante, justamente la necesidad de reconocerse como personas dignas, que hacen un trabajo digno, ha llevado a que muchas mujeres TRH luchen por reivindicar su labor y el reconocimiento de sus derechos a través de procesos organizativos, en varias provincias del país.

Ahora bien, es fundamental analizar qué subyace en las dinámicas que hacen que las TRH se reconozcan despojadas de su dignidad, como se evidencia en la mayoría de relatos de los grupos focales y las entrevistas. Como se ha visto, las distintas formas de humillación que experimentan estas mujeres tienen que ver con las condiciones indignas que viven en sus lugares de trabajo y por la vulneración permanentemente de sus derechos. Pero estos elementos se asientan en el tipo de relación que se construye con el empleador, que está marcada, en la mayoría de los casos analizados, tanto por el escaso valor y reconocimiento social que tiene el TRH, así como por la ambigüedad de la naturaleza del espacio de trabajo. Pero, sobre todo, por la necesidad de diferenciación

social y de clase que el empleador marca con la mujer TRH.

Diferenciación social como violencia simbólica

La particularidad que marca el lugar en el que la TRH desempeña sus labores es que este tiene una doble condición: es un lugar de trabajo y, al mismo tiempo, “el ámbito doméstico, de privacidad e intimidad de una familia que no es la propia” (Canevaro, 2009, 63). Esta dualidad determina las formas en las que se construyen las relaciones laborales (como ya se analizó), y las relaciones sociales entre empleadores y TRH. Así lo explica G. Alvarado, en la entrevista sostenida para este estudio (julio 2018):

Como no es un espacio mercantil, no es un espacio público, las relaciones que se tejen de trabajo se ven inmersas en el afecto que se puede generar con las personas al interior. Todo el tiempo estás conviviendo con la reproducción de vida de otras personas, todo el tiempo estás conviviendo con sus vidas. Pero eres un actor que está a la par, que no está realmente inmerso en su convivencia.

Esta condición *paralela* se agudiza más aún por cuanto los empleadores, sobre todo los que pertenecen a las clases medias, buscan mediante la contratación de una TRH una suerte de reivindicación de su clase en ascenso, para lo que necesitan establecer una diferencia social, en primera instancia, a través del uso de los espacios, de los bienes y de los objetos que conforman el lugar de



trabajo de las mujeres TRH (G. Alvarado, entrevista, julio 2018). Así lo corroboran las mujeres que participaron en los grupos focales y las entrevistas en profundidad:

A mí sí me querían [...]. Así, para comer, ellos tenían su mesa y ahí cerca había una mesita, y ahí comía yo. No era como otras compañeras que cuentan que les mandan a la cocina, no, a mí sí me dejaban estar ahí (Dalesca, entrevista junio 2018).

Me tocaba planchar bastante ropa; entonces me metí a planchar y había un televisor y cogí y lo prendí. Y esa señora me gritó... solo por ese televisor. Lo desconectó y se lo llevó (GF Quito, junio 2018).

Aunque la fruta al otro día esté botada, no te la puedes comer. Una vez me compré una mandarina y la llevé en mi cartera... "aquí huele a mandarina, tú te estás comiendo la fruta de mis hijos...", para todo hay prohibiciones (GF Quito, junio 2018).

Si tú miras, en Ecuador en particular, cuando alguien va a construir una casa (y te puedo decir que hay muchos extranjeros que se sorprenden de esto también), se hace un cuarto aparte para la empleada y hasta los materiales que se usan tienen menos valor que el resto de la casa, o la empleada come en ese cuarto o tiene hasta su propio plato en la cocina que puede usar (A. Robertsdotter, entrevista junio 2018).

En el relato de las mujeres, se evidencia que estas formas de demarcar los usos de objetos y espacios

generan malestar y resentimiento, porque son claramente percibidas como discriminatorias, y que, en efecto, constituyen mecanismos perversos de violencia simbólica:

A nosotras nos hacían cocinar otra clase de comida; no podíamos comer lo mismo que comían ellos; y teníamos que comer en la cocina; si, por ejemplo, en el menú de ellos entraba carne, nosotros no podíamos comer también carne [...] yo viendo ahora, esa era una forma de discriminación (CF Cotacachi, junio 2018).

Una vez me tocó en una casa adonde podía llevar a mi hija y me reclamaron que por qué llevo la comida, y yo les dije que llevaba la comida para mi hija, pero que no, que no puede comer ahí, que yo misma debo gastar ese plato de comida; así son, me mezquinaron la comida para una niña, imagínese; yo ahí sí dije no, yo no me voy a quedar viendo cómo mi hija se muere de hambre, a mí qué me importa... y me fui (Arellly, entrevista junio 2018).

Yo nunca tuve diferencias en ninguna de las cosas: yo comía con ellos todo, pero sí había partes donde te hacían separar la vajilla. Había compañeras a las que sí les afectaba el hecho de tener que comer en la cocina, que se le bajaba la autoestima, que las mandaban de forma grosera, pero yo solía darme fuerzas y aparte les decía que para mí eso era un privilegio porque ahí, en la cocina, podía comer lo que yo quería (Laura, entrevista junio 2018).

Incluso es recurrente en el discurso la referencia al trato preferencial que tienen las mascotas de la casa, por encima del trato que reciben ellas, o que, en el mejor de los casos, el trato se equipara con el de los animales, reflejando los niveles de maltrato y violencia que resultan de esta diferenciación:

Lo humillante es que te digan que no puedes coger algo. Generalmente, nosotras llevamos en nuestra cartera hasta el pan (GF Quito, junio 2018).

A una familia que entré había una casa de tres pisos y una casa chiquita... ahí me mandaban a cocinar sopa con acelga y con papas solo para mí y para los perritos (GF Cotacachi, junio 2018).

Ahí, en el almuerzo, nos juntamos con el perrito... hasta el platito más viejo te dan. A mí, por ejemplo, me dieron separado un plato, una taza y una cuchara y a comer aparte (GF Quito, junio 2018).

Por otro lado, las prácticas de diferenciación de los empleadores se dan con base en la clase y el origen étnico, buscando generar una jerarquía con relación a las características de las mujeres TRH (G. Alvarado, junio 2018):

Generalmente, a nosotras se nos dirigen por nuestro color: "las negras sirven para cocinar", por ejemplo; "son buenas para limpiar" [...]. Nosotras sí somos negros, nos adoramos porque somos negros, pero a nosotras

no nos hace falta que nadie nos recuerde que somos negras (GF Quito, junio 2018).

Como yo era negra, de la Costa, para ellos yo era la "mona"; "oye, mona, ven para acá", no me llamaban por mi nombre. Yo les decía: "ese no es mi nombre"; "si yo te trato como quiera es porque eres negra", así me decían (GF Esmeraldas, junio 2018).

En varios casos se identificaron prácticas de diferenciación que despojaban a las mujeres de su rasgo identitario más fundamental, que es su nombre, para marcar la distinción entre ellas y los miembros de la familia:

Tanto que lo discriminan a una. A la compañera que se llama [Mónica]⁶³ le cambiaron el nombre porque la hija de la dueña de casa se llamaba también Mónica. Así que le pusieron de nombre Tomasa... ¡hasta en eso están, fijese! Y, aparentemente, parecen buenas personas. Yo qué me voy a dejar cambiar mi nombre, yo me llamo como a mí me pusieron (GF Machala, junio 2018).

A mí me decían Paula en vez de [Pamela]⁶⁴, no sé por qué pero me decían Paula. Como ellos quieren te nombran (GF Machala, junio 2018).

Es significativo ver en los casos en los que no es necesario marcar una diferencia de clase, de origen o de etnia entre el empleador y la mujer TRH ("ser coterráneos"), no se produce

63 Nombre ficticio.

64 Nombre ficticio.



violencia simbólica, maltrato o discriminación. En este caso, el factor de la confianza y la existencia de relaciones de amistad y redes sociales previas permiten que la mujer TRH acceda a un espacio de trabajo seguro, en el que no hay margen para malos tratos o violencias:

Yo no tenía mayor problema, porque desde un principio, al saber que una venía de la Costa, éramos coterráneos, ¿no? Entonces, la gente dice: “esa es una chica que viene de Borbón, es tranquila, no hay problema”. No he tenido mayor cosa, como que a una la tratan mal, no. Aunque sí hemos tenido, cómo le digo, conversaciones con amigas que siempre las han tratado mal (Ivone, 65 entrevista junio 2018).

Aquí es un poco diferente a lo que es en Venezuela. Pero yo no he tenido una mala experiencia, me han tratado muy bien. Mi hermano dice que por ser bonita no me van a decir nada [risas], que claro que me van a tratar bien. Yo no creo que sea eso, sino que donde trabajaba, la hija también estaba en la universidad. Nos llevamos bien con ella. Creo que a su mamá eso le impactó, tal vez me veía como ella. Yo también la veía y me veía a mí antes, con mis cuadernos, saliendo a clase (Valentina, entrevista julio 2018).

Las prácticas de no reconocer el valor del TRH, y la diferenciación social que se han descrito, refuerzan situaciones y estructuras de desigualdad que van más allá de la negación de los derechos de las mujeres TRH, y que se asientan en el trato cotidiano por parte de sus empleadores:

El primer paso de la organización de trabajadoras debe ser, antes de los derechos, ver por qué hay desvalorización en mi espacio, por qué me tratan mal, por qué me hacen sentir mal todos los días. Algo muchísimo más humano. Eso de sentirse desigual no solamente por un salario, sino por la forma de tratarnos y que va más allá de la violencia física o sexual que muchas de estas mujeres han vivido, que llegan a estos hogares como adolescentes o niñas, o también ya como mujeres. Pero que también viven y sienten a diario violencias simbólicas en el espacio al ubicarlas: este espacio es tuyo para comer, esta es la vestimenta que te va a diferenciar de toda la familia (G. Alvarado, entrevista julio 2018).

De ahí que sea fundamental enfatizar en la violencia simbólica que viven las TRH, que es quizá la menos evidenciada, porque se da a través de manifestaciones de lenguaje y de códigos que muchas veces están totalmente naturalizados y normalizados por ambas partes, por lo que no se reconoce como violencia; porque es parte de las relaciones de dominación que caracterizan al TRH. Pero, además, es sobre la violencia simbólica que se asientan las demás formas de violencia que viven las mujeres en el TRH, y que se analizarán más adelante.

Relaciones entre empleadores y TRH: sobre el buen o mal trato

Se identifican en los relatos y conversaciones de las mujeres que

65 Nombre ficticio.

participaron en las entrevistas y los grupos focales que existen diversas formas de entender la relación que mantiene cada una, de manera muy particular, con sus respectivos empleadores. Un número importante de mujeres sí cree que hay un buen trato por parte de los empleadores: “Gracias a Dios, donde yo trabajé a mí sí me trataba bien la señora, para qué” (GF Machala, junio 2018). A veces, quienes han recibido un buen trato solo han tenido una única experiencia como TRH. En el resto de casos, con más experiencia en el TRH, todas dijeron que encontrar “buenos” o “malos” empleadores depende mucho de la “suerte” que tenga la TRH. Asimismo, plantean que el trato por parte de las empleadoras es bueno (respetuosas y consideradas). cuando las mujeres TRH han realizado bien su trabajo y se han ganado su confianza.

Respecto al tema del “buen trato”, es importante relativizar la concepción que algunas mujeres entrevistadas tienen, no por restar importancia a las formas de entender su relación con sus empleadores, sino porque se debe analizar desde la perspectiva de derechos humanos y de la violencia simbólica el hecho de que muchas mujeres normalizaron en sus vidas el irrespeto a sus derechos. A pesar de que hay vulneración de derechos, estos se pasan por alto o se justifican (se naturalizan como parte de la dominación) porque sienten expresiones de cariño o ciertos niveles de

reconocimiento de su trabajo o de su valía. Por eso, el escaso reconocimiento de un derecho es visto como una dádiva o un “buen trato”. O, incluso, cuando no hay reconocimiento alguno de los derechos, pero hay un buen trato, la vulneración es ignorada o pasada por alto:

Veinte años trabajé ahí con ellos, y no me daban seguro, pero eran bien buenos. Cuando se me murió mi hijo, en Machala, yo les avisé a ellos y enseguida me mandaron 200 sucres; me dijeron que vaya al banco sobre las 12, y a las 12 que fui ahí estaba la plata. Eso me regalaron y me dijeron que, si necesitaba algo, que les avise (Carmen, entrevista junio 2018).

¡Eran súper buenos! Toditos. Ahí no era la empleada sino una más de la familia. Comía con ellos y todo. Pero como el chiquito ya estuvo para entrar al jardín, ahí me dijeron que ya no me necesitaban, ¿para qué iba a estar en la casa?, que solo me habían contratado para eso, nada más... [Sobre indemnización por despido] Nada. Es que, ¿qué sabía yo?, ahora, ya sabiendo todo, como se portaron bien, dije: “no hay problema” (Marcela, entrevista junio 2018).

Esta percepción que tienen algunas mujeres sobre recibir un buen trato, a pesar de no ser reconocidas (o reconocerse, en muchos casos) como sujetos de derechos, está estrechamente enlazada con las relaciones afectivas que se tejen entre las mujeres TRH y las familias para las cuales trabajan (tema sobre el que se profundizará más adelan-



te). El trato respetuoso, por parte de los empleadores y/o de su familia, no está asociado en el relato con una cuestión de derechos por ser TRH o por el hecho de ser un ser humano, sino en función de la cercanía que llegaran a tener con ellos: “Ahí sí me trataron como que fuera familia” (Esperanza, entrevista junio 2018).

Así lo describe y explica G. Alvarado en la entrevista realizada para este estudio, al referirse a su investigación sobre los procesos organizativos de las mujeres TRH:

Las mujeres [entrevistadas] señalaban ser “casi” como de la familia; el “casi” pone una limitante, que me parece muy significativa en el discurso de ellas; también me percaté de que las mujeres que decían “yo era casi como su familia”, en ese momento de la narración no identifican violencia simbólica, ¿cómo?, si se teje un gran afecto dentro del trabajo, si la consideran casi como su familia, le permiten tal cosa, le permiten tal otra... piensan en los permisos como si no fueran legales, como si no fueran prácticas usuales dentro del trabajo, porque se creen “casi” familia; “me permite ir al doctor”, como si no fuera su derecho laboral. El afecto impidió reclamar esos derechos que tenían que asumir los empleadores [...] porque “qué buenas personas que son conmigo” (G. Alvarado, entrevista, julio 2018).

Por un lado, es importante plantear que, si bien se considera al TRH como la opción laboral más fácil de conseguir para una mujer en situa-

ción de pobreza o niveles educativos muy bajos, la permanencia en el puesto como TRH depende de cuánta confianza ella pueda generar en su empleadora (y su familia), y esto siempre será un proceso que puede tener sus retrocesos, y conlleva una estabilidad frágil. De ahí que mantener una buena relación contribuya a esa confianza y estabilidad. Por otro lado, en un empleo que se caracteriza por tener escasas motivaciones personales asociadas al desempeño de sus tareas, y que demanda un contacto personal muy cercano y permanente, la necesidad de mantener buenas relaciones y buen trato se vuelve una prioridad y quizá un aliciente. Por último, es evidente que, ante cualquier potencial situación de maltrato o violencia, las mujeres busquen precautelar su bienestar y propiciar una relación laboral armónica. Estos hallazgos identificados desde diversos frentes dan cuenta de que las manifestaciones de violencia más frecuentes en las relaciones laborales de las mujeres TRH no necesariamente se dan desde la agresividad expresa de los empleadores, sino que suceden de forma cotidiana y permanente, aceptada de manera no consciente por parte de las TRH, por lo que, para desenrañar sus causas, resulta imprescindible abordarla desde el trabajo de apoyo a las mujeres y sus espacios asociativos.

Las mujeres que dicen haber recibido tratos humillantes y violentos son mayoría (más adelante se profundizará en las prácticas de violencia que han vivido). Muchas

expresan que hay buen número de empleadoras que son groseras y pocas que son sensibles al sufrimiento de “las otras mujeres”. Se cuestiona la falta de solidaridad de género, cuando se refieren a que las empleadoras no suelen tener empatía por las mujeres TRH, así como el poder económico del que estas abusan:

A mi hija le dolía ver cómo nos trataban, me decía que quiere ser una buena profesional, estudiar... que quería sacarme de ahí, que quería darme lo mejor, [...]. Recuerdo que la nuera de mi patrona me preguntaba que por qué no me revelo, decía que, así sean sus suegros, estaba mal lo que hacían conmigo. Pero ellos le decían que no se meta. Eran malos hasta con sus hijos (Marta, entrevista junio 2018).

Para mí fue triste y sigue siendo porque todavía hay abusos de estas personas envalentonadas de riqueza y con casas grandes que abusan de las empleadas domésticas (GF Quito, junio 2018).

Nos tratan a la patada, nos obligan a hacer de todo; ya que, aparte de para lo que nos contratan, nos toca hacer otros tipos de trabajo (GF Mascarilla, junio 2018).

Esta falta de solidaridad contrasta con el fuerte sentido de sororidad que muchas mujeres TRH tienen como motivación para organizarse y formar asociaciones de mujeres, para que otras TRH no enfrenten las experiencias negativas que ellas han vivido — como se verá más adelante—.

En algunos casos en los que hubo la posibilidad de trabajar para per-

sonas extranjeras, se hace una clara diferencia con los empleadores ecuatorianos en cuanto al trato que reciben de aquellos.

Las personas nacionales no nos permiten comer en la mesa con ellos, juntos; con las gentes de afuera, con los extranjeros, se come con ellos en la mesa, ningún problema (GF Cotacachi, junio 2018).

Unas semanas estuve con unos gringuitos aquí en Cotacachi. Me sabían llamar para que lave unas cinco piezas nomás. Pero primero me daban el desayuno [...] estábamos juntos en la mesa, pero me daba vergüenza (GF Cotacachi).

A pesar de que las delimitaciones del uso de los espacios son, a todas luces, formas de ejercer violencia simbólica, hay que poner atención a la interpretación positiva que algunas mujeres tienen de eso. Por ejemplo, comer en la cocina, separada del lugar donde come la familia donde trabajan, resulta para ellas uno de los pocos momentos de privacidad. Incluso las situaciones en las que los empleadores procuraron acortar las distancias no fueron una buena experiencia porque generaron incomodidad (como se vio en el relato anterior). Las demandas de las TRH no están encaminadas a que se las considere como parte de la familia, sino a que se respeten las condiciones laborales dignas (pago justo, en el tiempo que corresponde, que se cumplan las horas de trabajo y las actividades, trato adecuado y respetuoso, etc.).

Yo me acostumbré a trabajar con esa señora, que era clase media, y



yo no veía diferencias entre las dos, pero sí me ha tocado trabajar con gente rica y ahí sí es distinto. Me decían que me siente con ellos y para comer usaban muchas cosas y yo ahí me sentía incómoda, no quería estar sentada ahí, si todo el mundo hablaba y yo no podía hablar [...] entonces no, mejor como en la cocina, ahí les decía coman nomás ustedes primero, yo estoy ocupada, cualquier excusa me inventaba, pero era porque yo no me sentía cómoda con ellos (Laura, entrevista junio 2018).

De todas maneras, es significativo encontrar que a varias mujeres les genera vergüenza comer con sus empleadores, porque dice mucho de su propia forma de entenderse frente al “otro”, de reconocerse como iguales. Y esto remite, nuevamente, a las formas de violencia simbólica que están también incorporadas de manera no consciente en las mujeres, y que les lleva de forma tácita a aceptar tratos discriminatorios y violentos.

En cuanto a la relación con los hijos de los empleadores, algunas mujeres dijeron tener dificultades porque sus padres no les ponen límites y les permiten hacer lo que quieran. Esto implica una carga laboral adicional para las TRH, no solo por el tiempo que les demanda cuidarlos, sino porque se ven obligadas a cumplir con sus caprichos y aceptar sus malos tratos también: “A veces lo complicado es trabajar con los hijos de los jefes, porque le dicen a una que a él no le gusta esa comida, que tiene que cocinar otra

cosa para él... y toca preparar” (GF Machala, junio 2018).

En varios grupos focales, muchas mujeres expresaron la incomodidad que les generan las discusiones familiares que presencian mientras realizan su trabajo, y de las que no pueden participar por tratarse de sus empleadores. Sin embargo, esos mismos momentos suelen ser los espacios de acercamiento con alguno de los empleadores que se desahoga contándoles sus problemas, haciendo que se disminuyan las distancias tan marcadas constantemente en otros espacios:

A veces discutían y todo en la casa, pero yo no decía nada, ahí me tocaba oírles a los dos. Siempre tenían problemas porque él era mujeriego, ella iba a vigilarle y me llevaba a mí para acompañarle. Como era la empleada, yo le acompañaba nomás pero no podía decir nada, solo tenía que obedecerle (GF Mascarilla, junio 2018).

A mí me daba miedo que se desquiten conmigo; nosotras, como empleadas, no debemos inmiscuimos mucho en la vida de los patronos, entonces uno debe ser imparcial y mejor no opinar, no decir nada (GF Guayaquil, junio 2018).

A veces nos hacemos confidentes de las patronas, ellas nos cuentan los problemas con sus maridos (GF Mascarilla, junio 2018).

En algunos casos en el discurso se evidencia que, entre las TRH que llevan mucho tiempo en el lugar de trabajo, hay la sensación de tener

cierta ventaja por su experiencia de vida y madurez en comparación con sus empleadores: “Una se vuelve su bastoncito; ellas buscan con quién hablar; una hasta de sicóloga les hace” (GF Quito, junio 2018).

Es importante señalar que en el trabajo de campo sí hubo algunos casos de mujeres TRH que se emplearon en contextos que propician relaciones laborales respetuosas tanto de sus derechos como de su dignidad. Esto depende, por un lado, de que los empleadores los conozcan y respeten; por otro, de que las mujeres tengan la capacidad y seguridad para exigir un trato digno y sus derechos. Un elemento clave de este contexto positivo es que las mujeres no sientan coerción de ningún tipo para permanecer en condiciones laborales adversas; es decir, que no tengan necesidades económicas apremiantes, que tengan otras alternativas de empleo, etc.:

[Sobre su trabajo actual] Estoy asegurada y todo; una familia maravillosa. Si yo le digo: “me tengo que ir a las diez”, me dice: “mijita, vaya, déjeme haciendo el almuerzo, no hay problema”. Me pagan puntual, si yo hago un par de horas extras, ellos me las pagan. Si vengo un sábado, me pagan; un domingo, me pagan. Todo me pagan aparte de mi sueldo, no me descuentan el seguro. Todo muy bien. Si llego diez minutos tarde no me están haciendo escándalo y hablándome. Jamás he tenido una jalada de orejas, como se dice, de nadie (Irma, entrevista junio 2018).

En efecto, las opiniones sobre la relación con los empleadores de-

penden, lógicamente, de si sus experiencias fueron o son positivas o negativas. Sin embargo, pese a las escasas experiencias positivas, la mayoría de entrevistadas son conscientes de que en el TRH no hay reglas claras, lo que las vuelve propensas a excesos y abusos por parte de sus empleadores.

Normas en el espacio de trabajo

Mediante el trabajo de campo se pudo identificar que este sector laboral marcado por la ambigüedad, las normas impuestas por los empleadores a las TRH son mecanismos más explícitos de diferenciación que, como se vio, se expresan sobre todo en la delimitación y restricción del uso de los espacios de la casa. Los empleadores les asignan el uso de un baño separado, o de un espacio para cambiarse de ropa, en el que generalmente se guardan los artículos y herramientas de limpieza. Y como se nota en las entrevistas, hubo experiencias de malos tratos por el uso de objetos que estaban tácitamente fuera del alcance de las TRH.

Algunas mujeres dicen que hay normas que sí son necesarias, como el uso del uniforme, porque benefician a las TRH para mantener su propia ropa limpia; no obstante, visto nuevamente como una práctica de diferenciación, el uso del uniforme podría ser también considerado discriminatorio. En cuanto a las otras normas que conllevan diferenciación social, las mujeres las reconocen claramente como tratos discriminatorios que,



a la vez, son disposiciones que les acarrearán más carga de trabajo: no comer alimentos que están reservados únicamente para la familia implica un doble trabajo para las TRH, que deben preparar comidas diferentes para sus empleadores y para ellas. También hay empleadores que llevan la cuenta de la cantidad de víveres o frutas que hay en las despensas y lo señalan a las TRH, discurso que tácitamente muestra desconfianza hacia ellas, frente a potenciales hurtos o abusos en el uso de los alimentos.

Por otro lado, las normas que se imponen también son mecanismos que utilizan los empleadores para evadir el cumplimiento de los derechos laborales de las mujeres, sobre todo en cuanto a otorgar permisos médicos o personales que demandan ausentarse de sus labores o acogerse a los horarios establecidos por ley:

Mi seguro me lo pago aparte; yo me hacía ver y me mandaban pastillas para dormir y para los ataques de ansiedad. El cardiólogo me dio permiso 15 días, ¿y usted cree que me dieron permiso? Se fueron todos de vacaciones y me dejaron solita ahí cuidando a la señora (GF Guayaquil, junio 2018).

Como ya se ha visto en el análisis sobre el ejercicio de los derechos de las TRH, en muchos casos existe una aceptación tácita de que su cumplimiento está determinado por la calidad humana del empleador; es decir, de cuán “bueno o malo” sea.

Yo le decía a la señora que no sea malita, que me deje salir pronto porque tenía que irles a ver a mis hijos y ella me daba permiso; sí, era flexible la señora. Si era por algo médico, me pedían el certificado y ya (Dalesca, entrevista junio 2018).

La empleadora es buena, cuando cumple con la ley y reconoce todo, no porque nos hace regalos de ropa o cosas que ya no usa (GF Guayaquil, junio 2018).

En muchos de los relatos está presente la amenaza de despido por parte de los empleadores si es que hacen algo mal, si no les gustan las reglas impuestas, si dañan algo, si llegan más tarde, etc. También los grupos focales se refieren al control del tiempo de las mujeres, cuando no están en el espacio laboral; por ejemplo, cuando han salido a comprar víveres para preparar las comidas. Incluso controlan con quién están cuando no están en el trabajo. Estas situaciones también dan cuenta de las distintas formas de injerencia en la privacidad en las que incurren los empleadores.

Abuso de privacidad y falta de confianza

Como ya se dijo, la más clara y recurrente vulneración de los derechos laborales de las TRH se da con la extensión arbitraria y discrecional de sus jornadas laborales y el incumplimiento de los tiempos de descanso establecidos por la normativa vigente. Ellas sienten que los empleadores abusan de su privacidad al irrespetar sus tiempos, pues

no consideran que durante la jornada laboral también les corresponde tener momentos para ellas (descansar, comer, dar de lactar a sus hijos, etc.):

Trabajaba normalmente de lunes a sábado, tenía un día libre pero no vacaciones. Ahora es que hay eso, pero antes no, no daban vacaciones. No me daban tiempo para ver a mis hijos y por eso tuve que irme nomás (Dalesca, entrevista junio 2018).

Yo ya había estado trabajando en esa casa como ocho años y me enfermé. Después de un mes de operada, ya me estuvieron diciendo que vaya a trabajar, y me fui recién operada. Yo les seguí insistiendo en que me aseguraran, porque yo tuve que pagar toda mi operación y, si hubiese estado asegurada, no hubiese tenido que pagar ni los medicamentos ni la operación. Pero ella [la empleadora] me decía que no tenía por qué asegurarme, que, si no me parecía, que me largara (Esperanza, entrevista junio 2018).

Como en el caso expuesto por Esperanza, el abuso de la privacidad y de la necesidad de tener tiempo para ellas mismas raya en la cosificación de las mujeres por parte de los empleadores; es decir, deshumanizarlas al punto de desconocer sus necesidades más vitales y aspiraciones de un proyecto de vida distinto. Además de ser formas de violencia muy claras, también constituyen vulneraciones a sus derechos, no solo laborales:

Cuando yo trabajaba en Guayaquil, puertas para adentro, esta señora,

cuando yo le dije que iba a estudiar me dijo: “¡no, ¡cómo vas a estudiar! Si ustedes están para limpiar pisos”. Todas esas cosas nos dicen a nosotras [...] quiso convencerme que nosotras no podíamos estudiar. Eso es meterse en la vida del otro para que no se supere y estar a lo que ellos dicen. Si una no toma sus decisiones, estas mujeres nos amarran y nos tienen sometidas (GF Quito, junio 2018).

Debido a la naturaleza del TRH que, como ya se vio, se desarrolla en el ámbito de las actividades más íntimas y cotidianas de una familia, se evidencia que en muchos casos el acercamiento de los empleadores a las TRH se da desde la desconfianza, sea por experiencias reales de alguna persona que les robó o porque es su manera de ponerlas en aviso. Esta desconfianza constante se menciona de forma frecuente como un elemento que afecta de forma profunda su autoestima.

Hay patrones que son bien antipáticos y de entrada nos dicen que antes estuvo alguien y que les robó, y machacan y machacan con eso. Es como para avisar que no les robemos nosotras también; es pesado, porque una no va a robarles, una va es a trabajar (Arelly, entrevista junio 2018).

También hacen referencia a experiencias en las que sus empleadoras revisaron sus bolsos/ carteras frente a ellas al terminar el día de trabajo, o cuando ellas optaban por dejar definitivamente el empleo, en actitud de desconfianza frente a robos; incluso,



dicen, les revisaron sus cosas personales mientras las TRH se ausentaban para realizar mandados solicitados expresamente por las empleadoras:

El día que yo me iba a ir le dije: “señora, yo ya me voy porque no me siento bien aquí”, ya con las maletas listas, cuando me dice: “y, ¿qué te llevas?”. Me hizo sacar todo (GF Cotacachi, junio 2018).

Arreglé mis maletas, pero eso sí, hasta cuando arreglaba mis maletas me tocó sacar todo del bolso, para ver si no me iba robando algo (GF Esmeraldas, junio 2018).

Algunas mujeres muestran más bien resignación o alivio ante eso, pues es la forma en que pueden probar que no se están robando nada. En el relato de todas está muy presente la honradez, el respeto, la honestidad, como valores que guían su trabajo, ya que comprenden que su trabajo se hace en la intimidad de los hogares de sus empleadores:

Nosotros tratamos de no llevarnos nada, de no hacer quedar mal al resto de compañeras. Por eso, preferimos que los patrones nos revisen las cosas para que luego no nos culpen de que nos hemos robando (GF Mascarilla, junio 2018).

Cuando se quiere trabajar es mejor decir las cosas desde el principio, poner en claro todo. Es cierto que hay compañeras de trabajo que abusan de la confianza que les dan.

Por ejemplo, cuando hay fiestas y ese tipo de cosas, van al ropero de las patronas y se ponen la ropa, no respetan. Igual hay robos y piensan que todas las demás compañeras somos así. Por eso, a veces nos ponen pruebas, dejan plata o alguna joya ahí a la vista para ver qué hacemos (GF Mascarilla, junio 2018).

Ambigüedad en los afectos que se tejen en el TRH

Es importante destacar que la ambigüedad que caracteriza a este trabajo genera también una ambigüedad de los afectos que se tejen entre empleadores y las TRH. Mientras hay una clara intención de los empleadores de marcar diferencias de clase dentro de este espacio privado del hogar —que por desarrollarse en la reproducción cotidiana de la vida, se vuelve algo muy íntimo—, al mismo tiempo, se van generando complicidades, conexiones y afectos que no cabe calificar si son legítimos o no (simplemente existen). Así lo explica A. Robertsdotter, entrevistada en junio para este estudio, en referencia a los hallazgos de su tesis doctoral sobre el tema del TRH.

Tengo un relato: una empleada fue regalada a los seis años, después del terremoto de Ambato, a una familia militar; después de unas tres o cuatro generaciones ella seguía con la familia. Empezó una relación [...] bastante como de esclavitud [...] ella eventualmente crio hasta a los bisnietos. Murió cuando el último de esta familia tenía un año de edad. Los nietos de la primera pareja que

la recibieron hoy en día van a cuidar su tumba. Cargan en sus billeteras y en sus teléfonos su foto. Es un afecto real [...] y tienen que pasar varias generaciones para limpiar una relación tan marcada por una violencia estructural: ¿cómo puede ser que tu familia se muera en un terremoto y te regalen a una familia, donde trabajas como esclava toda, toda tu vida?

Si bien los afectos pueden cimentarse en relaciones laborales que han existido por mucho tiempo, sobre todo cuando la TRH ha trabajado desde muy joven (incluso niña) y ha perdido vínculos y contacto con su familia o cuando se trata de tareas de cuidado cercano, sobre todo a niños de la familia, y el cariño puede ser recíproco, no se puede desconocer que son relaciones de esclavitud, porque se sostuvieron en el confinamiento de la mujer/niña en un hogar que no es el suyo, para trabajar, como si fuera propiedad de la familia.

Parte de la disparidad que se percibe en la relación TRH-empleadores es que las TRH están inmersas en la intimidad de la familia donde trabajan, conocen mucho de ellos, de sus relaciones, sus prácticas cotidianas, sus gustos, etc.; pero los empleadores conocen muy poco o nada de sus vidas, de las necesidades que tienen ellas o sus familias, de las condiciones en las que viven. Esto es parte de la “deshumanización” que experimentan las TRH y a la que, de una u otra forma, hacen referencia con incomodidad las mujeres que participaron en el

estudio: ellas son importantes en la medida en que resuelven las necesidades de los empleadores, muchas veces se les pide ser flexibles para comprender sus situaciones y por qué incumplen con sus responsabilidades (quedarse más tiempo en el trabajo porque ellos no alcanzan a llegar, no cobrar su sueldo en las fechas que corresponde porque ellos no tienen dinero), lo hacen porque existe un vínculo afectivo en la relación TRH-empleadores; pero no existe la misma apertura o flexibilidad de los empleadores para comprender las dificultades que ellas viven: “A los empleadores ni les importa cómo será la vida de una, no saben dónde vivimos ni cómo vivimos, ellos nos exigen en la casa pero no ven más allá” (Natalia, entrevista junio 2018).

Es significativo que, justamente, una de las estrategias de autocuidado que despliegan las TRH es no permanecer mucho tiempo en una misma familia, para no generar apego o resultar afectadas emocionalmente por las situaciones que vive la familia donde trabajan. Los afectos y el apego son dos de los elementos más complejos que se identificaron en el estudio, porque las características de este trabajo evitan que se establezcan límites claros en la relación laboral empleadores-empleadas. Los vínculos afectivos son los que disuelven los límites en la relación laboral, es lo que genera una fidelidad frente a los empleadores y evita que se exijan más enfáticamente sus derechos, o que, en el caso en que sí se los exijan, las TRH se sientan mal por ello:

Fui a otro trabajo donde la señora me dijo que tenía una bebé pequeña y con



ella sí duré más tiempo. Pero cuando la bebé tenía cinco años decidí retirarme, no porque me hayan tratado mal, sino porque me había encariñado mucho con ella, un día el papá le dio una nalgada y yo reaccioné bruscamente porque me dolía que le pegaran; entonces me puse a pensar y dije: “no, yo estoy mal, tengo que retirarme porque a la final ellos son los padres y yo qué puedo hacer, me voy a meter es en un problema”; hasta el último me dijeron que no me fuera, pero yo ya había tomado la decisión de retirarme. De ahí, en mis demás trabajos, no me he quedado mucho tiempo porque no me han gustado, máximo un año o dos y ya me retiraba, porque después creaba un apego con ellos o me afectaban sus cosas (Laura, entrevista junio 2018).

La violencia como presencia permanente en las vidas de las mujeres TRH

Trazarse como objetivo conocer las formas de violencia que viven las mujeres TRH en sus espacios laborales resultó ser bastante complejo por cuanto implicó desentrañar también experiencias muy fuertes de violencia que muchas de ellas han vivido desde niñas o que han sido una constante en sus relaciones de pareja. Y es que no es posible analizar la violencia de la que han sido objeto las mujeres en el TRH sin tocar las demás manifestaciones de violencia de género estructural que permean todos los ámbitos de la sociedad ecuatoriana, eminentemente patriarcal. Así lo señala el Consejo Nacional de Igualdad de Género, el análisis de los resultados de la Encuesta Na-

cional de Relaciones Familiares y Violencia de Género contra las Mujeres, publicado en 2014, que enfatiza que en Ecuador “persiste una desigual distribución de poder entre hombres y mujeres, y que ciertos roles y concepciones tradicionales de género siguen arraigados en el imaginario colectivo, aunque ahora aparezcan con un nuevo ropaje” (CNIG, 2014, 32).

Los datos de la Encuesta muestran la magnitud y persistencia de este problema: “6 de cada 10 mujeres de 15 y más años (60,6%) declaran haber vivido una o más formas de violencia de género —física, psicológica, sexual o patrimonial— por parte de cualquier persona conocida o extraña, en los distintos ámbitos del quehacer social” (CNIG, 2014, 32).

Estos datos también permiten determinar la existencia de distintos factores: personales, familiares, sociales, económicos y culturales, que colocan a las mujeres en situación de mayor riesgo frente a la violencia masculina (CNIG, 2014, 99); así, las mujeres que tienen alguna discapacidad, las indígenas y las que pertenecen a hogares de escasos recursos económicos, principalmente, se encuentran frente a una doble o triple vulnerabilidad a ser víctimas de violencia.

Desde esta perspectiva, los hallazgos de este estudio de tantas historias de violencia en las vidas de las mujeres TRH, especialmente en su niñez y adolescencia, corroboran que, en efecto, pertenecer a

hogares extremadamente pobres e incluso haber tenido niveles educativos muy bajos (como se señala en la descripción de las TRH desde los datos cuantitativos) pueden ser factores que coadyuven al ejercicio sistemático de violencia contra ellas:

Yo vivía en el campo; como éramos bastantes hermanos, mis padres me mandaron a trabajar para que me mantuviera. Me mandaron donde un tío que vivía lejos de nuestro pueblo. Yo lloraba, extrañaba a mi familia y, cuando iba gente del pueblo, yo les decía que me llevaran a mi casa, que no me enseñaba, ellos me llevaban, pero cuando llegaba a mi casa me pegaban una paliza por haberme regresado. ¡Una niña de diez años!, lloraba y lloraba, y cuando venía la gente de mi pueblo, otra vez me iba con ellos a mi casa (Esperanza, entrevista junio 2018).

La patrona me dijo que si quería irme a trabajar en Chile con ella y yo sí quería porque yo tejo y sé que se vende mejor allá. Estaba feliz por eso, y me fui a mi tierra a traer la partida de bautizo y todo para viajar, pero llegué allá y el que ahora es mi marido no quería que me vaya, ya se había recuperado del accidente, me encerraron para que no me regrese a Quito y me hicieron casar con él. Ya no pude hacer lo que yo quería (Amelia, entrevista junio 2018).

Por otro lado, en los relatos se encontraba de forma reiterada que muchas mujeres TRH también sufrieron prácticas de violencia de género (psicológica, física, sexual, patrimonial) por parte de sus parejas afectivas o íntimas, siendo aún muy jóvenes o ya adultas:

Cuando viví con mi esposo, yo formé una relación seria con él, tuvimos cuatro niños, o sea, un hogar formado. Pero no faltaron los problemas, él resultó una persona muy prepotente, obsesiva, machista, celoso, enojón, todo. Los niños venían uno tras otro porque yo me embarazaba ahí mismo. Y tenía más problemas porque incluso él empezaba a dudar de si los niños eran de él. Entonces comenzó a maltratarme psicológicamente, físicamente, sexualmente... (Nelly, entrevista junio 2018).

Mi esposo me daba mucho maltrato psicológico, no me dejaba hacer nada, me aislaba... hasta cuando me iba donde mi mamá se enojaba porque no le gustaba que saliera de la casa. Así fue bastante tiempo, no sabía qué hacer. Hasta que me puso los cuernos. Hasta ahí dije: "¡no más!" [Al preguntarle si se separó de su esposo luego de esa experiencia]: ahora le aviso que me voy a un taller y no me puede decir nada. He ido a varios grupos de mujeres. Al inicio iba sin que mi marido se entere, porque no me daba permiso. Así estuve hasta que la mamá me había visto y le contó; ya cuando se enteró no pude ir más (Leticia, entrevista junio 2018).

Las lógicas machistas y patriarcales no son solamente las manifestaciones de violencia de género: en el mundo indígena, especialmente, hubo imposiciones del matrimonio cuando las TRH eran niñas o adolescentes, a quienes la comunidad les asignó (e inculcó) el rol de cuidados como parte consustancial del ser mujeres. Pero, además, en los relatos se menciona a otras mujeres como



las voces que se oponen a la organización de ellas en su comunidad, las que critican que las mujeres dediquen su tiempo a otras actividades por fuera de la familia (reuniones de la organización, talleres, etc.), alegando que eso hace que “descuiden sus obligaciones” como mujeres (trabajo reproductivo y cuidados).

A partir de esta breve descripción de los hallazgos de las experiencias y prácticas de violencia que han sufrido las mujeres TRH que participaron en el estudio, resulta fundamental plantear que, en muy buena medida, haber soportado grados muy profundos de violencia en sus espacios de trabajo está relacionado con haber sido víctimas de violencia y no haber tenido la posibilidad de cerrar esos círculos en sus vidas. Así, las situaciones de violencia experimentadas en la esfera personal inciden directamente en el nivel de tolerancia que pueden tener las mujeres a la violencia en el espacio laboral. Estas dinámicas trascienden y afectan incluso a la siguiente generación:

Muchas veces a mi hija le tenían en el patio, sufriendo fríos, soles, aguas y todo. Era bebida y no me permitían que le lleve adentro de la casa. Yo creo que mi hija tuvo cáncer por eso, porque ella tenía una bola y cuando la llevé al doctor me preguntó por qué estaba así. Cuando el doctor supo todo eso, me dijo que le iba a llamar a mi patrona y que, si seguía con esos abusos, le iba a denunciar porque la niña corría el riesgo de sufrir cáncer. Cuando murió mi hija ni siquiera me

dieron permiso para asistir al velorio; tal vez creyeron que si me iba ya no iba a volver a trabajar en esa casa. Lamentablemente tenemos muchas historias tristes y no hablamos por miedo; fuimos explotadas y discriminadas desde siempre (Marta, entrevista junio 2018).

A una compañera los patronos le desaparecieron un hijo. Ella dio a luz y no sabe bien la historia, parece que estaba inconsciente o algo así, pero cuando se despertó ya no tenía su hijo, no se sabe qué hicieron los patronos con él. Ella nunca supo más del niño. Eso pasó hace muchos años, él ya tendrá unos 30 años (Natalia, entrevista junio 2018).

Durante el trabajo de campo, cuando preguntábamos de forma directa acerca de situaciones de violencia en el espacio laboral, muchas mujeres respondían que no habían recibido malos tratos —esta se refería generalmente al maltrato físico o verbal (a la que se hará referencia más adelante)—. Sin embargo, al avanzar los relatos comenzaban a aparecer indicios de violencia simbólica aún más profunda, que ellas no identificaron de primera porque la violencia ha estado presente en sus vidas desde siempre: por ser mujeres, por ser pobres, por ser indígenas o afrodescendientes —como se ha podido apreciar—. Esta violencia simbólica, sin duda, ha incidido negativamente en la percepción que ellas tienen de su trabajo, en su autovaloración como personas y en su propio reconocimiento como sujetos de derechos;

violencia que se expresa por parte de los empleadores en la diferenciación social, en no darles a las TRH un espacio digno para dormir en el caso de la modalidad “puertas adentro” (duermen en la sala, en la cocina, en un baño); en negarles la comida o darles lo que sobra; en desconocer sus problemas de salud (varios producidos por el mismo trabajo), o cosificarlas cuando verbalizan y dicen que ellas “ya no les sirven”:

Mis hijas siempre tenían curiosidad al verme salir temprano y llegar seis, siete u ocho de la noche, me decían: “¿qué tanto haces?” Y como con mi pareja también había problemas, reclamamos, yo les decía: “esta semana te llevo para que veas lo que hago”. Una vez llevé a mi primera hija a que me vea trabajar, y ella estaba ahí también dízque ayudándome. Ahí no nos dieron de comer y nos encerraron en un cuarto para que lave, mi hija me preguntaba: “¿y a qué hora se come mami, a qué hora vendrá la señora?” Y esa señora volvió como a las seis de la tarde y lo único que nos dio fue un pedazo de sandía a cada una, porque ella recién llegaba y no había quién cocine. Entonces la siguiente semana le pregunté a mi hija: “¿oye, mami, me quieres acompañar a trabajar?” Y ella me respondió: “no, mami, porque en tu trabajo no dan de comer y encierran; yo voy a estudiar mucho porque no quiero eso” (Laura, entrevista junio 2018).

Me fui a un trabajo donde la señora dijo que no tenía dónde hacerme dormir y

yo quería trabajar en una casa para, por lo menos, tener donde dormir; y acepté. Dormía en el baño, que era el que yo utilizaba. Así estuve como seis años (Esperanza, entrevista junio 2018).

Es muy importante enfatizar que las formas por las que los empleadores disponen de la persona en el TRH, como parte del “derecho de servidumbre” —aun cuando no haya malos tratos explícitos (gritos, agresiones físicas, etc.)—, son prácticas muy profundas de violencia que es fundamental desenraizar.

Como se verá más adelante, en todos los casos en los que se identificó alguna forma de violencia de género contra las mujeres TRH (física, psicológica, sexual) o contra sus hijos, hubo un irrespeto a sus derechos humanos: el derecho a la vida, a la libertad, a la integridad, a la seguridad, al bienestar y a la salud integral.

Insistimos en que, durante el trabajo de campo, fue muy difícil que las mujeres logran hablar sobre las experiencias de violencia que habían vivido o conocido de otras compañeras TRH. Verbalizar esas experiencias tan dolorosas es muy, muy difícil porque muchas mujeres sobrevivientes de violencia no han podido cerrar esos círculos de violencia o porque, aun cuando sientan confianza, hablar de un hecho de violencia les produce una vergüenza profunda o miedo a ser juzgadas. La violencia se calla porque es parte del modelo de dominación y control masculino, o porque el silencio ha sido su estrategia para sobrevivir.



Faltas de respeto, humillación y discriminación explícitas

Quizá las formas de violencia que más se identifican en los relatos de las mujeres TRH, y que son reconocidas por ellas como tales, son las muestras explícitas de falta de respeto, humillación y discriminación que han sufrido en sus espacios de trabajo. Para la experta ecuatoriana Gloria Camacho, entrevistada para este estudio:

La desvalorización de las empleadas domésticas es constante, y no solo por la actividad que realizan, porque tradicionalmente el trabajo reproductivo y de los cuidados no es considerado como tal, se asume que es obligación de las mujeres hacerlo. Pero en el caso de las empleadas domésticas, la discriminación no se da solo por su trabajo, sino por su origen (G. Camacho, entrevista junio 2018).

En las entrevistas o grupos focales, todas las mujeres dijeron haber experimentado algún tipo de humillación o discriminación en sus experiencias como TRH. Ellas sí reconocen que esta discriminación está basada en su origen afro e indígena, y que están sujetas a esta de forma constante, dentro y fuera del espacio laboral. Esta discriminación debe ser analizada desde la mirada del feminismo interseccional, que plantea que la discriminación por origen étnico no puede ser disociada de la discriminación por condición económica y por género (A. Robertsdotter, entrevista junio 2018).

A lo largo de los relatos, son evidentes las prácticas discriminatorias hacia las TRH de origen indígena, asociadas al imaginario social dominante entre los mestizos sobre lo indígena, que los menosprecia, inferioriza y objetiva.

Hemos vivido discriminación por ser indígenas, por ser pobres, por hablar kichwa, por ser mujeres [...] no hemos defendido nuestros intereses desde las comunidades por el miedo, por querer ser igual que el mestizo, para que no nos maltraten (GF Cotacachi, junio 2018).

Mi prima me contó que, cuando fue a trabajar de 12 años, los patrones de ser buenos, fueron buenos... pero que, apenas llegó, le mandaron primero a bañarse; ¿cómo le digo?, es bueno bañarse, pero también esa no es la forma racional de decirlo, porque, encima, le han dado lo que tiene que usar como señorita, todo le han dado: jabón, champú... (GF Cotacachi, junio 2018).

Las mujeres indígenas que empezaron a trabajar de niñas o muy jóvenes como TRH, fuera de sus comunidades, relatan que el desconocimiento del idioma español no solamente fue una traba para realizar sus tareas cotidianas sino, además, una causa para ser maltratadas y humilladas por parte de sus empleadores:

A mí me llevaron de 12 años donde una prima a Quito, ahí aprendí a hablar español; yo no sabía en esos días qué andaban diciendo [los empleadores] que, como nosotros en kichwa hablamos de otra forma, me sabían

mandar a comprar los panes y no atinaba (GF Cotacachi).

También las TRH cuentan las formas despectivas y racistas con las que se refieren a las mujeres afrodescendientes, usando términos asociados a su origen étnico:

Cuando salíamos a buscar trabajo, por nuestra etnia, hay mucha discriminación en nuestra sociedad, y nos negaban el trabajo porque éramos negritos (GF Mascarilla, junio 2018).

A mí me han tratado de “negra hdp” (GF Mujeres migrantes).

Unos nos limitan la comida; a veces una misma tiene que pagar su propia comida. Y todas tienen los mismos problemas, que le discriminan por ser negra, le separan el plato, la cuchara, le ponen los utensilios que valen menos y no puede ponerlos con los de ellos, no, tienen que ponerlos aparte, fregarlos aparte (Arelly, junio 2018).

Independientemente del origen nacional o étnico de las mujeres que ejercen el TRH, es evidente que los empleadores buscan adjectivar, deslegitimar y desvalorizar los rasgos identitarios de las mujeres, como una forma de discriminar y marcar la relación de poder y dominación empleador-TRH.

Pero las formas de deslegitimar a las mujeres TRH no solo se dan sobre la base de su origen étnico sino, además, por su condición socioeconómica y sus niveles educativos. Las mujeres dijeron que una forma

de evadir las obligaciones de los empleadores sobre el pago de sus indemnizaciones es, incluso, acusarlas de robos, recurriendo a estereotipos que justifican su conducta pues son “pobres y poco educadas”. En sus relatos ellas cuestionan con fuerza esta discriminación:

Se creen que, porque tú le vas a limpiar el piso, tú no has estudiado o que has llegado solo a la primaria, y cuando les dices: “yo soy licenciada”, hay como un asombro: “¿cómo va a ser licenciada?”. Te minimizan (GF Quito, junio 2018).

Que no me paguen si no quieren, pero yo no me dejo acusar de ladrona (GF Machala, junio 2018).

Me acusaron de haber cogido cosas, a veces comida que sobra, para negarme cosas o pagarme menos (GF Guayaquil, junio 2018).

En algunos casos las TRH reciben discriminación o abusos por parte de las personas que cuidan y que demandan una atención especial, como el caso de adultos mayores con deterioro por senilidad. Si bien detrás de esos abusos no existe una carga de violencia consciente y las mujeres cuidadoras saben que se debe a la situación en la que se encuentran las personas a las que cuidan, eso también es un desgaste muy grande para las TRH.

La señora tenía Alzheimer y no se daba cuenta de muchas cosas, pero se orinaba en cualquier parte, no quería ponerse pañal y era agresiva conmigo; pero a mí me tocaba lidiar con eso (GF Guayaquil, junio 2018).



Puntualizaron también que la humillación no siempre se da por parte de los empleadores sino de las mismas compañeras de trabajo. En el caso de familias que emplean a más de una TRH, dado que ahora es más costoso tener todo en regla con esa contratación y que eventualmente tendrán que prescindir de una de ellas, empieza una competencia interna para conservar el trabajo, lo que puede incluir difamaciones o humillación entre compañeras:

Cuando se trabaja, entre las mismas compañeras hay abuso, y si les caíste mal, ellas hacen lo imposible para que nos boten y nos quedemos sin trabajo (GF Mascarilla, junio 2018).

Agresión y violencia física

Es sumamente preocupante haber encontrado que quienes están más expuestas a recibir agresiones y violencia física en los espacios del TRH son las niñas y adolescentes. Las experiencias narradas por las mujeres durante el trabajo de campo dan cuenta de esta forma de violencia vivida cuando ellas se iniciaban en el TRH, etapa en la que están en mayor situación de vulnerabilidad y expuestas a mayores riesgos. En algunos relatos se dice que sus empleadores se creían con el derecho de agredir a las niñas y adolescentes TRH porque eran sus “patrones”:

Una sí que recuerda cosas... yo fui a trabajar ahí porque quería comprarme mi vestido blanco de la primera comunión; esta mujer

me pone a freír maduros y me dice: “ya están los maduros” y yo le digo: “sí”... no le importó quemarse las manos y me los puso en la boca chillando: “¡por qué dices que ya están!”, y me quemó la boca (GF Quito, junio 2018).

Ahí mismo dormía en el baño, era lo peor. Todos los días a las cinco de la mañana tenía que levantarme a lavar la ropa, a planchar, a hacer desayuno y, si no hacía bien, la señora me pegaba, y después me fui a otro trabajo, y luego a otro; así me iba criando (Esperanza, entrevista junio 2018).

La señora era muy agresiva, me gritaba [...] un día no alcancé a llegar y no le arreglé el cuarto; al rato vino y me agarró como a hija (yo tenía unos 14 años), ella me agarró la mano duro y me la puso contra la pared; yo saqué la mano y ya le iba a dar, cuando me dice: “¿qué te pasa?, yo soy tu patrona, tú tienes la obligación de obedecerme” (GF Esmeraldas, junio 2018).

Era una niña del campo, ir a la ciudad era muy difícil, pero igual. Y esa señora con el esposo me humillaban mucho... Por ejemplo, me decía: “[Nelly] dame planchando el pantalón de mi marido porque se va al trabajo”. Pero yo nunca dije: “no puedo planchar”, porque yo era del campo. Planchaba, pero sacaba doble filo al pantalón. Entonces el marido me cogía el pantalón y me tiraba a la cara. “¡Machona, carishina, aprende a planchar, estás trabajando, estás ganando la plata! ¡Trabaja, haz algo!” Y yo me ponía a llorar. Pero, como yo misma quise esa vida, trabajar para mí, yo me aguanté.

Aguanté unos dos, tres meses, salí y me fui a otro trabajo (Nelly, entrevista junio 2018).

Se evidencia en las narraciones que las agresiones y violencia vividas cuando fueron niñas o adolescentes se asientan en el ejercicio de poder que existe no solamente desde la lógica que ya se ha ido cuestionando en este estudio (del empleador que busca desconocer la dignidad y condición humana de la mujer TRH); sino, sobre todo, desde las formas más aberrantes del ejercicio de poder masculino y adulto. Así, a la violencia que muchas mujeres TRH sufrieron cuando fueron niñas en sus hogares, se suma el haber estado expuestas a trabajos riesgosos y a la explotación infantil desde edades muy tempranas —lo que habla de las múltiples violencias estructurales de las que son víctimas los niños en Ecuador; especialmente las niñas—; y las expresiones y prácticas explícitas de violencia que vivieron siendo TRH por parte de sus empleadores. Esta es, quizá, la dimensión más invisible que se identificó en el estudio.

Ninguna de las mujeres entrevistadas hizo referencia tácita a haber recibido algún tipo de agresión física por parte de los empleadores como adultas, pero sí por parte de los hijos de los empleadores. No obstante, como se vio, durante el trabajo de campo se identificaron varios casos en los que los hijos o hijas de las mujeres TRH también fueron víctimas de agresiones y violencias que repercutieron

de forma significativa en su dignidad y calidad de vida (algunos, incluso, en el deterioro de su salud y su muerte):

A veces los padres se portan bien, pero los hijos son malcriados. Un niño un día me dio un palazo con una escoba porque quería que le lleve la comida abajo y yo le dije que no, que debía subir” (GF Machala, junio 2018).

Yo era pequeña, de unos dos años y en una de las casas que le acompañaba a mi mamá a trabajar, cuenta que el hijo de los dueños de casa me quemó el brazo... vea esta cicatriz blanquita que tengo aquí. Ahí mi mamá se fue de esa casa porque la patrona supo lo que me hizo el hijo y no le dijo nada (Natalia, entrevista junio 2018).

Violencia sexual

La sexual es la manifestación más brutal de violencia ejercida contra las mujeres TRH, y la forma más clara de cosificación por parte de sus empleadores porque implica la apropiación extrema de sus cuerpos. Así lo explica G. Camacho en su entrevista para este estudio:

Antes era conocido como el “derecho de pernada”, parte de “los derechos” asumidos por los dueños de casa sobre sus trabajadoras mujeres. Era conocido también que los hijos de los dueños de casa se iniciaban sexualmente con las empleadas. Era como que se validaba que ellas “prestaran” el cuerpo para que los jóvenes de la casa descubrieran su sexualidad; eso es una de las cosas terribles que se justificaban [...]. Ahora que ya se habla de derechos y algo de conciencia



se tiene sobre algunos temas, por eso algo debe haber bajado, pero el acoso debe mantenerse muy alto con las empleadas domésticas. Es parte de lo que se asume: que la empleada está ahí para lo que sea (G. Camacho, entrevista junio 2018).

Los relatos de muchas mujeres entrevistadas y que participaron en los grupos focales permitieron conocer historias muy dolorosas de violencia sexual, expresadas en acosos permanentes y casos de violaciones o intentos de violación, que lastimosamente —en su mayoría— nunca fueron denunciados, porque tuvieron lugar cuando las mujeres eran muy jóvenes y se encontraban en situaciones de vulnerabilidad y aislamiento físico y afectivo, por trabajar en la modalidad “puertas adentro” y no contar con redes familiares de apoyo cercanas o de confianza, o por desconocimiento de cómo y dónde denunciar. También porque hubo miedo a denunciar, lo que refleja varios elementos: temor a las represalias y amenazas de los empleadores, ambigüedad de los afectos hacia la familia del empleador y su relación de pareja, e incluso confusión sobre dónde debía recaer la culpa.

Así, las formas cotidianas de violencia simbólica, de humillaciones y discriminación que viven las mujeres TRH en su espacio laboral, que son componentes fundamentales del sistema de dominación patriarcal sobre el que se estructura el TRH, sientan bases para que sobre ellas se levanten otras formas extremas de violencia y que se invisibilicen:

Yo tenía 16 años, y este gringo no sé qué vio en mí, pero quiso abusar sexualmente de mí porque empezó a manosearme. A mí no me gustó; yo asustada, una niña indefensa, salí corriendo [...]. Entonces, desde ahí es como que una se forma barreras, se hace fuerte, una mujer demasiado fuerte siendo niña (GF Quito, junio 2018).

El señor era rector de un colegio. Y comenzó como a molestarme. Me molestaba y me molestaba y dijo: “¿sabes qué? Yo quiero estar contigo, yo te quiero pagar más...”. Entonces cuando la señora se iba al almacén, el señor se fugaba del colegio para venirme a molestar. Yo lloraba, le decía: “¡No, no me moleste! ¡No me insista! Yo no quiero, a usted no le quiero, no, no, ¡no!”. Yo, en ese entonces, ya tenía más o menos unos 12, 13 años. Y, entonces, ya fui abusada por el señor, por el dinero, por la ingenuidad mía. Pero eso jamás conté a mi familia (Nelly, entrevista junio 2018).

Una noche que estábamos en Otavalo, el señor estaba peleando con la señora y me dice que le acompañe. Pero ya era de noche... me llevó a un lugar que yo no conocía, por Quinchuquí, diciendo que me va a enseñar a manejar. Llegamos a una parte oscura y ahí nos paramos y me empieza a decir que estaba enamorado de mí, que quería estar conmigo. Yo me salí del carro y justo había una quebrada, y por ahí me escondí porque él me dijo de ahí nos íbamos a las buenas o a las malas, quería abusarme. Él me gritaba que iba a decir en mi comunidad que yo estuve con él y nadie me iba a creer lo que yo les dijera. Me pude escapar de ahí y

encontré un patrullero, que me llevó a mi casa (Amelia, entrevista junio 2018).

Ropita me daban, la que ya no usaban, y comida, si sobraba me daban, si no, no. De ahí me fui a otro trabajo donde me llevó una amiga; como era muchacha no tenía quién me defendiera. En ese trabajo estuve a los 15 años y mi empleador me violó. Salí embarazada, pero me hicieron sacar el niño y casi me muero. Estuve algunos meses en terapia intensiva, tenía como tétano o algo así, me quedé tiesa. Luego me puse mejor y ya tuve que volver a trabajar (Esperanza, entrevista junio 2018).

El caso de *Esperanza* es un ejemplo de la enorme carga de violencia y agresión que caracteriza al sistema patriarcal en el que deben desempeñar su trabajo las mujeres TRH. Durante la entrevista en profundidad sostenida con ella, explicó que como consecuencia de la mala práctica médica de la que fue víctima cuando tuvo que someterse al aborto, años más tarde debió someterse a una operación para que le sacaran el útero y los ovarios. Llama la atención la forma en la que *Esperanza* hizo referencia a una experiencia tan traumática como ser violada por su empleador, como si fuera un dato más en su historia como TRH. Al indagar un poco más acerca de ello fuera de la entrevista, ella me manifestó que eso es algo que se sabe que pasa con frecuencia, que es uno de los riesgos de que una niña trabaje como TRH, pero que los padres, de todas maneras, siguen enviando a sus hijas a ese trabajo por necesidad.

En la misma línea de ver la violencia sexual contra las mujeres TRH como un hecho común, las mujeres en los grupos focales y en otras entrevistas en profundidad también dieron cuenta de situaciones que sucedían frecuentemente cuando ellas eran mucho más jóvenes, niñas o adolescentes, y eran enviadas a las ciudades para trabajar, y eran víctimas de abuso sexual por parte de sus empleadores. Los niños producto de estas violaciones no eran reconocidos por los empleadores y ellas debían dejar la casa para evitar problemas con la empleadora. En los casos en los que se habló de este tema, además de la situación vivida y de la agresión de la que fueron víctimas, fue evidente que eran las mujeres las que terminaban bajo sospecha y perjudicadas al perder su trabajo:

Siempre nuestros papás nos mandaron a la ciudad, pero era con un propósito: que trabajemos. Si un familiar trabajaba en la ciudad, de guardia o de algo, le decían “tráeme una niña para que trabaje en mi casa”. Cuando ellas regresaban al pueblo ya volvían embarazadas, del jefe, del patrón. Por eso en nuestros pueblos hay mucho mulato (GF Quito, junio 2018).

Yo siempre me pegaba a mis empleadores, pero no a mis empleadores hombres porque me metieron en la cabeza el hecho de que me podían violar porque allá en el campo, cuando yo tenía unos 14 años, contaban que una tía se había regresado al campo porque ella había tenido dos niñas con el hijo del empleador y le



habían quitado y se las habían quedado ellos (Laura, entrevista junio 2018).

Sí se escuchan casos de esos; mi amiga no hace mucho dio a luz, igual: del hijo del patrón, el señor es un concejal... ¿qué le va a reconocer, pues? (GF Machala, junio 2018).

La señora vino a mi comunidad y me gritó en medio de toda la gente, dijo que había abortado, que era una bandida, que yo estaba con su marido. Fue bien feo, toda la comunidad viéndome, y como nadie sabía lo que había vivido, le creían a ella. Ya una vez que todo el relajo pasó, mi mamá me preguntó si era cierto, y ahí le conté. Mi mamá me dijo que fuéramos a Ibarra a poner la denuncia del abuso (Amelia, entrevista junio 2018).

Yo escuché a una muchacha comentar que el patrón la correteaba, la correteaba, la correteaba hasta que la chica salió embarazada. Cuando la mujer se enteró le dijo que ese hijo no podía ser de su marido: “¿quién sabe de quién será ese hijo?, y vienes aquí a decirme que es de mi marido”, le había dicho, y luego le botó (GF Machala, junio 2018).

Las mujeres afrodescendientes expresaron un malestar constante respecto a la hipersexualización de sus cuerpos, y, consecuentemente, por el hecho de que los empleadores (o sus hijos varones) asuman que, por ser trabajadoras en sus casas, tienen algún derecho sobre ellas.

En nuestro caso: las mujeres negras somos más voluptuosas y estas per-

sonas sí se fijan en nosotras y las señoras también tienen su desconfianza, pero no es nuestra culpa (GF Quito, junio 2018).

Aquí, como hace calor, una anda en ropa cortita, pero ahí veía que me miraba mucho el jefe. A veces el hombre cree que la mujer es un objeto, pero Dios nos dio raciocinio y lo que suceda entre un hombre y una mujer tiene que ser por amor, no presionándola a una (GF Guayaquil, junio 2018).

A mí eso sí me fastidia, oiga. A una le ven como que fuera qué por ser negra, ya le quieren tocar, es como que tienen curiosidad... ¡pero si tenemos lo mismo que cualquier persona, pues! (GF Mascarilla, junio 2018).

Lo que resulta alarmante es que, según los relatos, las mujeres TRH no llegan a romper con el maltrato y la violencia de los que son víctimas en sus espacios laborales hasta que llegan a un límite insostenible. Y ellas, en sus discursos de adultas, cuando analizan en retrospectiva la violencia vivida de niñas o adolescentes como TRH, justifican que llegaron a tolerar estas situaciones extremas porque necesitaban el trabajo, porque los niveles de pobreza en los que vivían sus familias eran también insostenibles.

Resulta muy significativo, además, que en los relatos se asocie la imposibilidad de denunciar la violencia intrafamiliar con la imposibilidad de denunciar el acoso sexual en el espacio laboral. Y en las razones para no hacerlo está siempre presente el

miedo, que puede tener muchas aristas, más allá de las represalias: miedo a un sistema de justicia patriarcal que vulnera y revictimiza a la mujer, a no tener redes de apoyo (en el discurso en general se identifica ausencia de respaldo familiar, desconocimiento de la situación vivida en lo laboral y en el hogar), miedo a no tener el valor (por la baja autoestima que resulta de la misma violencia), miedo a ser juzgada por los demás, miedo a perder los hijos, etc.:

[Sobre la posibilidad de denunciar la violencia intrafamiliar] Hasta cuando viví con mi pareja tampoco lo hice, por miedo, porque ellos cuando son así, machistas y todo, dicen: “si me denuncias, yo también te hago algo”. A causa de esa amenaza, al menos yo nunca me propuse hacerle nada a él ni a mi patrón. Evitaba... (Nelly, entrevista junio 2018).

Como bien señala Camacho en el análisis de los resultados de la Encuesta Nacional de Relaciones Familiares y Violencia de Género contra las Mujeres: “Los efectos físicos, psicológicos o emocionales, en la vida sexual y social de las víctimas de violencia, sacan a la luz el carácter radial de las consecuencias que esta ocasiona en la vida de las mujeres y da cuenta de la gravedad del daño que produce en ellas y en su familia, principalmente en sus hijos e hijas” (CNIG, 2014, 100). Siguiendo esta afirmación, se puede colegir que estas violencias ejercidas por parte de los empleadores pueden llegar a tener una trascendencia mucho ma-

yor de lo que se puede conocer en estudios como este.

Violencia en espacios públicos y trayectos asociados al TRH

También es importante hacer una breve reflexión sobre otros elementos, asociados al TRH, que pueden colocar a las TRH en situaciones de vulnerabilidad frente a diversas formas de violencia. Como señala A. Robertsdotter en la entrevista realizada para este estudio:

[...] es cuando vamos al supermercado, cuando estamos caminando en la calle, cuando estamos esperando el bus y no hay una parada de bus, hay una violencia también. Mucho está en la movilidad, de lugar a lugar, y de los lugares que visitamos en el día. Y a pesar de que las empleadas domésticas tienen como lugar de trabajo el hogar, es decir, un ámbito privado, no pasan ahí necesariamente todo el tiempo (A. Robertsdotter, entrevista junio 2018).

Esta reflexión remite al hecho de que es importante pensar el TRH no solamente en términos del lugar de trabajo, sino también en las posibles formas en las que mujeres TRH se exponen a otros tipos de violencia en las dinámicas asociadas a él (en sus trayectos hacia y desde el lugar de trabajo) o en los mecanismos usados para emplearse, que no se dan estrictamente en el espacio laboral, y que remiten a la violencia de género, discriminación y racismos estructurales que en Ecuador se manifiestan también en los espacios públicos. Así, por ejemplo, en la entrevista realizada



a R. Ponce,⁶⁶ ella se refiere a los potenciales peligros asociados a una estrategia que las mujeres TRH han empezado a usar en Riobamba, para emplearse por horas en este sector y sobrellevar los efectos de los despidos y la precarización laboral a las que han sido empujadas por efectos no previstos de la nueva legislación en materia de TRH y la crisis económica que afecta a la clase media ecuatoriana:

Yo hablaba con las señoras que se reúnen en la calle Guayaquil y Lareira, exactamente; son grupos itinerantes de mujeres que buscan trabajo doméstico. Entonces, primero pienso en el riesgo que corren las mujeres porque no todo el mundo le va a ofrecer un trabajo doméstico, es posible que puedan ser sujetos de muchos temas de violencia, de trabajos no adecuados, etc. (R. Ponce, entrevista junio 2018).

Valoraciones de las mujeres TRH sobre las situaciones de violencia vividas

Es muy importante cerrar esta descripción y análisis de las formas de violencia que viven las mujeres TRH en Ecuador, con la mirada que ellas tienen sobre estas situaciones. Y es fundamental partir de la reflexión que hacen sobre el hecho de que, al ser muy niñas cuando empiezan en el TRH, no están preparadas para afrontar las terribles condiciones laborales y de vulneraciones sistemáticas a su digni-

dad, que ellas han descrito en sus relatos. Por ello, en varios grupos focales las mujeres hacen alusión a que, de haber tenido más experiencia y más información sobre cómo protegerse de la violencia y el maltrato, no habrían sufrido situaciones tan crudas de violencia. Para ellas, desde su mirada adulta, contar con experiencia e información sobre sus derechos les ayuda a frenar cualquier abuso o maltrato latente:

En el tiempo de mi juventud, ¿quién hablaba de eso [violencia de género]? ¡Nadie! Y por eso también nosotras nunca tuvimos una orientación (GF Cotacachi, junio 2018).

Si a estas alturas de la vida, que una ya está con los ojos más abiertos, me ocurriera algo, yo me voy a una radio, o me voy a la televisión. Ya una no se queda como antes, calladita, aguantando (GF Quito, junio 2018).

Si ahora alguien me viene a decir eso, yo no me dejo, porque una ya tiene bastante experiencia. Porque una ya crio a sus hijos, y otra que, por lo poco que uno consigue, ya no va a trabajar a una casa de familia para poder sobrevivir, porque ya tiene muchas otras formas de trabajar... me pongo en la esquina a vender cualquier cosa. Ya no voy a una casa de familia a que me exploten, a que me humillen (GF Esmeraldas, junio 2018).

En este mismo sentido, en los relatos se identifica un antes y un después de haber participado en

66 Colectivo Nosotras por la Democracia, miembro de la Coalición de Mujeres por el la Igualdad de Género del cantón Riobamba.

las capacitaciones, talleres y reuniones con otras mujeres y compañeras TRH. Más allá de considerar a la organización como un espacio para posicionar algunas demandas como TRH (como se verá más adelante), las mujeres se sienten respaldadas por sus compañeras para hacer frente a las situaciones de violencia que viven en distintos espacios (familiares y laborales):

Yo creo que estas reuniones son buenas para saber nuestros derechos, y porque a veces una es humillada también por los maridos. Ahora es que le paro, pero él antes me encerraba, ¡chuta!, me dejaba pegar de mi marido porque el hombre siempre es más fuerte. Ahorita que me vine a Guayaquil solo le dije: “me voy con mis amigas, si tú tienes derecho, yo también tengo derecho” (GF Machala, junio 2018).

Allá, en mi parroquia, alrededor tenemos haciendas... las mujeres iban a trabajar a las haciendas, y los patrones, y los mayordomos de los patrones, les veían a las más bonitas y también abusaban de ellas y llegaban hasta a tener hijos. Y eso se quedaba ahí pues... como no había leyes. En cambio, ahora, hemos progresado en ese sentido. Ahora ya nadie puede abusar de una. Siempre y cuando, ¡lo diga! Porque si una se calla... seguirá pasando. Eso es lo que nosotras, al organizarnos como mujeres, tenemos que ir enseñando a nuestras compañeras (GF Cotacachi, junio 2018).

En las narraciones también se refleja, de forma reiterativa, que mientras las

mujeres TRH van teniendo vivencias traumatizantes de violencia y maltrato, ellas sienten que se fortalecen y adquieren estrategias para enfrentar y defenderse de estas agresiones. Incluso, como se verá más adelante, sobre todo las lideresas de las asociaciones de TRH manifiestan la necesidad de que su experiencia (negativa o positiva) pueda servir para animar y orientar a otras mujeres TRH más jóvenes para que no atravesasen por las mismas situaciones y exijan sus derechos:

Es como que una forma barreras, uno se hace fuerte: una mujer demasiado fuerte siendo niña (GF Quito, junio 2018).

Por las experiencias que viví, yo no volvería a trabajar con personas que se aprovechan de una porque está necesitada. Más bien, diría: “yo aprendí a ser valiente”. A lo mejor, por esa experiencia que me pasó [acoso sexual], ahora soy diferente, porque soy mamá, tengo mis hijos y tengo que darles ejemplo que mi dignidad la tengo por encima de todo (Nelly, entrevista junio 2018).

Sí hubo mucho abuso, pero ya no, porque nosotras de ninguna forma nos vamos a dejar; la vida nos enseñó cómo comportarnos y cómo poner barreras [...] estamos claras para diferenciar la agresión sexual violenta del acoso verbal (GF Quito, junio 2018).

Otro tema que surge de manera frecuente en las narraciones de las mujeres es que fue la necesidad



económica la que les llevó a soportar el maltrato y las distintas formas de violencia en el espacio laboral. Hay que analizar esta manifestación de necesidad junto al hecho de que la mayoría de las mujeres entrevistadas son cabezas de hogar, y así como se pudo evidenciar en el análisis cuantitativo del estudio, por su edad y nivel educativo, las mujeres que están en el TRH podrían potencialmente tener dificultades para encontrar otro tipo de trabajo, en el caso de abandonar su empleo:

Yo le decía a ella que, si graba con el celular, ella tendría las pruebas y así no dirán que una dice mentiras por maldad... y claro, como ellos tienen plata y pagan nomás, una que es pobre no puede. Es una pasadera de tiempo denunciar (GF Machala, junio 2018).

Aquella empleada doméstica que sufrió tantas vejaciones a veces ha tenido que aguantar porque no le quedaba otra forma de llevar el pan a la casa. Porque hay que entender que nosotras las mujeres somos a veces jefas de hogar (GF Quito, junio 2018).

Cuando hay mucha necesidad económica, ese es otro detonante. Y yo digo: "bueno, mi marido me pegó y voy a ir a hacer una denuncia... pero mis hijos me están esperando en la casa y tengo que llevar la comida...". O se aguantan que los maltraten en el trabajo, porque usted sabe, a estas alturas del partido o de la vida, digamos, no es así tan fácil que usted encuentre un trabajo. Entonces, a veces las mujeres se

atemorizan, ¿no? Y dicen: "bueno, como no me pegan... solo me regañan, yo sigo allí, y puedo tener un sustento a fin de mes para solventar las necesidades de mi hogar". Y peor si son cabezas de hogar (Ivone, entrevista junio 2018).

Por último, es muy interesante identificar en múltiples relatos que una estrategia de las mujeres TRH para sobrellevar las violencias, aunque parezca irónico, es mofarse o caricaturizar a sus empleadores, o incluso reírse de las propias situaciones de discriminación que viven, justamente porque consideran que llegan a ser tan extremas que parecen irreales o ridículas. Estos hallazgos coinciden con la información que A. Robertsdotter encontró en su investigación.

La forma de lidiar de las empleadas con eso es casi una forma de burlarse de sus empleadores; dicen: "Ay, estos inútiles que no pueden hacer nada sin mí". Es un cinismo y un sentido del humor que me parece una forma de resistencia bastante saludable, y de forma mucho más cotidiana. O, en otros casos, cuando una empleada ya está harta, es pensar: "ya me voy, vas a ver cómo te arreglas, yo sé que después de 15 años de estar aquí tú vas a pedir que yo vuelva" (A. Robertsdotter, entrevista junio 2018).

Sobre antecedentes familiares de violencia intrafamiliar y otras violencias

Muchas de las mujeres contaron historias de violencia intrafamiliar y maltrato infantil al interior de sus familias nucleares, y establecieron un vínculo de ello con el inicio de su TRH. Esta violencia experimentada por varios años pasa a ser naturalizada y determina todas las relaciones sociales en su entorno, entre ellas, las que puedan tener posteriormente con sus empleadores:

A mí me daban unas pisas y me decían que debía aguantarme. Mi hermana no se dejaba, ella cogía piedras y les lanzaba, no dejaba que nadie le maltratare. En cambio, a mí siempre me maltrataron, desde niña. Yo me acuerdo que mi padrastro me pegaba y mi hermana siempre me defendía, pero mi mamá nunca me defendía. Así era antes (Marta, entrevista junio 2018).

Así, de acuerdo con los relatos de las mujeres, se puede inferir que las situaciones de violencia experimentadas en la esfera personal inciden directamente en el nivel de tolerancia que pueden tener las mujeres respecto a la violencia en el espacio laboral. Esto se constata, por ejemplo, cuando se pregunta directamente acerca de situaciones de violencia: en algunos casos las mujeres dicen, al empezar, no haber recibido malos tratos, sin embargo, a medio relato, describen situaciones que sí implican violencia: que las dejaban encerradas en la casa hasta que los empleadores

estuvieran de regreso, que no les dejaban comida durante el día de trabajo...

El círculo de la violencia se mantiene en los hogares que forman, siendo muchas de ellas maltratadas por sus parejas, en la mayoría de casos debido a su escasa o nula independencia económica, o porque creen que mantener la relación aporta al bienestar de los hijos. Esto, a su vez, es otro de los motivos por los que se insertan, reinsertan o mantienen en el TRH:

Yo nací aquí en Guayaquil, pero por cosas del destino me casé con un señor que vive en Machala y por eso desde los 20 años vivo ahí. Allá comencé a trabajar como TRH, porque mi esposo era medio irresponsable: me dejaba ahí y se iba a tomar. Yo tuve que ver cómo sacar adelante a mis hijos; siempre he trabajado, pero solo por días, un día en una casa otro día en otra: limpiando las casas o, si no, organizando, arreglando las ropas, lavando (Pamela, entrevista junio 2018).

Varias mujeres hacen referencia a sus parejas no como apoyo, sino como resistencia para sus procesos de capacitación, de inserción laboral o su participación en procesos organizativos. Pese a esas dificultades, el apoyo de las otras mujeres que conforman la organización hace que persistan en ella:

Como TRH trabajé algún tiempo hasta que me hice de esposo. Ahí ya dejé porque a él no le gustaba



que yo trabaje, solo quería que me quede en la casa cuidando a los niños. Volví a empezar cuando mi esposo se murió, porque mis papás eran bien pobres. Mi papá igual murió joven, entonces nos quedamos mi mamá y yo viudas a cargo de todo, y ella también era empleada (Dalesca, entrevista junio 2018).

Por otra parte, las mujeres asocian la imposibilidad de denunciar la violencia intrafamiliar con la imposibilidad de denunciar los abusos en el espacio laboral. Estos procesos de violencia constante tienen una repercusión negativa en su autoestima y seguridad. La mayoría de las mujeres consultadas ha pasado por procesos de capacitación relativa a empoderamiento y conocimiento de sus derechos, pero hacen referencia al miedo que experimentaban antes de pasar por ellos. Miedo a un sistema de justicia patriarcal que vulnera y revictimiza a la mujer, a no tener redes de apoyo (en el discurso se identifica ausencia de respaldo familiar, desconocimiento de la situación vivida en lo laboral y en el hogar), miedo a no tener el valor para salir de situaciones de violencia (por la baja autoestima que resulta de esta), miedo a ser juzgada por los demás, miedo a perder a sus hijos, etc.

Mujeres indígenas TRH

La inserción laboral de mujeres indígenas en el TRH presenta todas las características ya descritas, más ciertas particularidades que tienen que ver con los contextos culturales de sus localidades. Una

de ellas es la importancia de la comunidad y sus dinámicas en sus decisiones personales:

Luego fui a trabajar a Quito donde una señora buena, que me ayudó y protegió para que los señores que me llevaron a Cali no me hicieran nada. Ella sí era buena, me hablaba bien y me pagaba bien también. Ahí estuve un tiempo, pero mi hermana iba a construir su casa y ya empezaba la minga en mi tierra; entonces tuve que dejar mi trabajo para ir a colaborar. A veces sí me arrepiento, pero es que no podía hacer nada más (Amelia, entrevista junio 2018).

Otro elemento particular, al que hizo referencia una de las mujeres dirigentes de las cercanías a Cotacachi, es el deseo de las mujeres de no tener que salir de su comunidad para trabajar como TRH. Saben que es la opción más cercana para que ellas se inserten laboralmente, pero consideran negativo estar fuera de sus casas. Inclusive, su percepción respecto al trabajo en modalidad “puertas adentro”, no es negativa, como lo manifestaron todas las mujeres entrevistadas y los grupos focales realizados en otros lugares fuera de Cotacachi.

Las lógicas de dominación a las mujeres también se hacen evidentes en los relatos sobre la imposibilidad de decidir sobre sus vidas, por ejemplo, por medio de la imposición del matrimonio y la obligación de las mujeres de cuidar de sus maridos.

En algunos casos esta presión social, o las situaciones de violencia vividas en sus familias, se convierten en una motivación para salir de sus comunidades e insertarse en el TRH, sin calcular las implicaciones o los riesgos que pueden existir en torno a esta decisión:

Yo me fui para no casarme porque tenía 14 años y mi hermana me dijo que me iban a hacer casar a los 15, así que me fui, por recomendación de mi amiga, a Colombia con una familia de Otavalo. Ahí fui a ganar menos de lo que ganaba en Quito, pero fue que no consulté y salí a trabajar; fue mi error. Ahí en Cali trabajé un año entero y cuando regresé me dijeron que me iban a pagar, pero no me pagaron y aun así me obligaron a volver a trabajar. Los patronos se fueron a trabajar a España y me dejaron a cargo de la hija de ocho años, yo 14, y dejaron un puesto para vender mercadería para pagar la ropa de la niña y la alimentación (Amelia, entrevista junio 2018).

Estas lógicas de dominación inciden y se revelan en la desvalorización total de su palabra, el miedo a hablar en público o a contar acerca de situaciones de explotación y abuso. Esta desvalorización como individuos determina las relaciones laborales que puedan establecer con sus empleadores y la exigencia —o no— del cumplimiento de sus derechos como trabajadoras. Otro elemento fundamental en su experiencia de migración del campo a la ciudad, y su inserción como TRH, es la limitación en comunicarse por desconocimiento del español:

Por mi papá y mi mamá empecé a trabajar, desde casi los diez años, como empleada doméstica. He crecido trabajando desde muy pequeña. Yo no podía hablar español, lo aprendí con el tiempo y sí me enseñaron mucho en las casas donde trabajé. Tantos problemas que he tenido; ha sido dura mi vida, y viví un problema machista y cerrado con mi familia (Amelia, entrevista junio 2018).

Cuando era niña me llevaron a Quito, allá me educaron y aprendí a hablar español. En la familia donde trabajaba me enseñaron todo, a cocinar, a atender la casa, fui como una hija más. Yo estaba puertas adentro y me dejaban todo en la casa y me traían todo; así que yo no tenía contacto con nadie. Ellos me ayudaron a escribir, a leer y me decían que debía estudiar (Amelia, entrevista junio 2018).

Como ya se mencionó, la inestabilidad laboral en el TRH es una constante que afecta a todas las mujeres del país, y hace que recurran al multiempleo para conseguir sus recursos económicos. Esta problemática no es distinta en el caso de las mujeres indígenas, que dedican tiempo a actividades agrícolas, cuidado de animales y/o venta de sus productos (leche, huevos, etc.). También realizan tareas de limpieza hasta en tres casas distintas en un mismo día, recibiendo pagos tan bajos como cinco dólares por casa, por día. Igualmente, se dedican al tejido; sin embargo, es mediante este que se revela la extrema subvaloración de su mano de obra. Tal es así que, por ejemplo, por fabricar



artesanías y entregar a intermediarios para la venta, algunas mujeres reciben apenas diez centavos de dólar por una hora de trabajo (GF Cotacachi, junio 2018).⁶⁷

3.3. El TRH en el contexto de las mujeres migrantes transnacionales en Quito

En este estudio se buscó hacer una descripción específica sobre la situación de las mujeres migrantes de origen colombiano y venezolano, que se insertan en el TRH en Ecuador, con la mirada puesta en Quito. Esta descripción era necesaria porque, aun cuando muchas de las problemáticas que vive este colectivo se asemejan a las terribles situaciones por las que atraviesan las mujeres TRH ecuatorianas, antes descritas, la condición de migrantes transnacionales marca ciertas particularidades que las colocan en mayor situación de vulnerabilidad.

Es importante señalar que, incluso dentro de este colectivo hay diferencias significativas; pues los niveles de vulnerabilidad de las mujeres colombianas —muchas de ellas refugiadas— son aún mayores que los de las mujeres venezolanas,

por las diferencias en sus perfiles. Si bien es cierto, como ya se analizó, que la normativa ecuatoriana reconoce el derecho al empleo de las personas migrantes, son recurrentes las disposiciones, políticas o prácticas que se desligan de los parámetros constitucionales y restringen su derecho al trabajo, especialmente de las personas refugiadas (Arcentales, 2014, 207). A esto se suma que los bajos niveles de educación y formación especializada de las mujeres refugiadas que llegan al Ecuador las coloca en gran desventaja dentro del mercado laboral; lo que las lleva a insertarse en sectores de empleo informal, o en el TRH, bajo condiciones de alta precariedad (Santos Alarcón, 2012, 24).

Por otro lado, lo que se evidencia en cuanto a las mujeres venezolanas en Ecuador (flujo que se ha intensificado desde finales de 2015) es que la mayoría proviene de zonas urbanas y cuenta con experiencia en sus campos de especialización y niveles de formación que superan el nivel de educación media de Venezuela. A pesar de ello, enfrentan dificultades para acceder a empleo en condiciones dignas y

67 Las mujeres indígenas que participaron del grupo focal realizado en Cotacachi (junio 2018) manifestaron que su ideal es poder dejar el TRH y dedicarse al tejido, no solo por ser parte del patrimonio cultural que poseen, sino porque eso les permitiría trabajar desde su casa y cuidar a sus hijos. Todas ellas complementan sus ingresos del TRH con la venta de pulseras, gorros o tejidos en general; pero el problema principal radica en que ellas no venden directamente sus productos, sino que los entregan a intermediarios que les pagan precios absolutamente bajos respecto al tiempo requerido para realizar el trabajo. Indicaron que cada pulsera tejen en aproximadamente una hora; es decir, cuando no les llaman para trabajar en alguna casa haciendo la limpieza o lavando ropa, se quedan en sus casas atendiendo a los niños y tejiendo, y pueden producir como mucho una docena de pulseras al día. El precio promedio que les pagan por eso es de USD 3,50, pero en ocasiones les dan hasta USD 1,50 y ellas las venden a ese precio por necesidad. Este tipo de relaciones inciden negativamente en sus ingresos económicos, pero también —y sobre todo— en la autovaloración de su trabajo. La aspiración de estas mujeres es poder comprar un puesto en el mercado de ponchos de Otavalo, y salir a vender directamente sus productos, de modo que puedan tener una ganancia justa.

acorde con sus niveles educativos, principalmente por situaciones de discriminación, de regularización migratoria y costos que no pueden asumir en los primeros meses de llegada (CARE, 2018, 8). Por esta razón, muchas mujeres venezolanas recurren al TRH como una estrategia de emergencia de generación de ingresos que les permita sostener su proyecto migratorio (temporal o permanente) en Ecuador.

Mediante el grupo focal con mujeres colombianas y venezolanas que realizan o han realizado TRH en Quito, no fue posible identificar cómo marcan estas diferencias la experiencia que estos colectivos tienen en el TRH; sin embargo, se puede inferir que existen estrategias diferenciadas para enfrentar las prácticas de violencia y discriminación que caracterizan el TRH, determinadas por diversos factores que podrían señalarse como decisivos; entre ellos, los niveles educativos y el capital social con el que cuentan para generar movilidad social ascendente; los niveles de exposición a la violencia que han tenido previamente en sus historias personales, y su propia percepción y autorreconocimiento como sujetos de derechos.

A continuación, se describen los principales hallazgos del trabajo de campo, que permiten construir una breve caracterización de la situación del TRH migrante transnacional en Quito.

Un trabajo marcado por la discriminación y la explotación

Una de las primeras constataciones que es importante compartir

sobre las condiciones del TRH que realizan las mujeres colombianas y venezolanas es que, al igual que sucede con las ecuatorianas, las mujeres migrantes recurrieron a emplearse en el TRH por encontrarse en situaciones de pobreza o de necesidades económicas apremiantes. Este trabajo es la alternativa más asequible para ellas, pues por su condición migratoria o su origen nacional tienen serias trabas para acceder a otro tipo de empleos, que impliquen mejores remuneraciones o condiciones laborales. Además, es fundamental señalar que las prácticas patriarcales que subyacen a la división social del trabajo están presentes independientemente del país en el que se encuentren las mujeres, y los roles de género también se reproducen en los procesos migratorios (Santos Alarcón, 2012, 73). Así las mujeres refugiadas, especialmente, han sido relegadas al TRH como única fuente de medios de vida. De ahí que algunas de las mujeres colombianas que participaron en el grupo focal reportaron haber hecho ya TRH en sus lugares de origen.

No obstante, las mujeres migrantes manifestaron que “la necesidad tiene cara de perro” (GF Mujeres migrantes, junio 2018), para referirse al hecho de que por sus precarias situaciones de vida deben recurrir a trabajar como TRH, a lo que no recurrirían bajo otras circunstancias. Esto es más evidente entre las mujeres de origen venezolano:

La necesidad hizo que saliera de mi país con mi hermano. Primero estuve



en una casa donde iba solo unos dos días a la semana. Pero la señora que me contrató me pagó la mitad de lo que me había ofrecido y no era suficiente para lo que necesitamos aquí. Ahí fue que mi prima me ayudó a encontrar trabajo en una casa. Ahí solo iba dos días por semana. Yo nunca me imaginé trabajar en una casa, pero ya ve que por necesidad una tiene que hacer lo que tenga que hacer. En mi casa en Venezuela yo ayudaba a arreglar y todo, lo normal, lo que se hace en una casa, pero no cocinaba. Aquí tuve que aprender. Al inicio me costó contarles a mis padres que iba a trabajar en eso (Valentina, entrevista julio 2018).

También es necesario resaltar que las mujeres migrantes, al igual que las ecuatorianas, deben sobrellevar una doble o triple carga de tareas de cuidados porque, además de tener horarios extensos de TRH (alrededor de 11 horas), muchas son madres solteras, y realizan también trabajo de cuidados en su casa, con sus hijos, o son cabezas de hogar.

Por tanto, las prácticas de sobreexigencia de tareas y explotación, de las que suelen valerse los empleadores, profundizan el problema de conciliar la vida familiar con la laboral, lo que afecta de forma significativa a las mujeres.

En el caso de las mujeres migrantes, la explotación se agudiza porque ellas están forzadas a asumir condiciones laborales aún más precarias que las TRH ecuatorianas, al tener un acceso mucho más restringido al mercado laboral por su condición migratoria o incluso al

ser discriminadas por su origen nacional. Además, los empleadores recurren a la extorsión para explotárlas, de manera que ellas no presenten denuncias o accedan a trabajar jornadas que las esclavizan o sin recibir pago alguno:

Así uno tenga la oportunidad de tener el seguro social, ni aun así... yo tengo, por ejemplo, nacionalidad ecuatoriana, y me ha tocado muy difícil. Doy gracias a Dios por traerme a esta tierra, pero realmente me ha tocado vivir con personas con corazones muy duros... porque uno no debe explotar nunca a nadie; porque por pagamos a nosotros una miseria le quitan el derecho que tiene la ecuatoriana... cuando las botan la culpable es la extranjera, y no es así. (GF Mujeres migrantes, junio 2018)

Yo soy licenciada en Administración. Pero cuando tú tienes hijos, no dices: "no, yo tengo que ir a trabajar en mi área". Tuve dos trabajos similares. En el uno trabajaba desde las cuatro de la tarde hasta las diez de la noche cuidando un señor con Alzheimer. Para ir al otro, salía de la casa a las cinco de la mañana porque tenía que estar a las seis en punto, porque era una doctora, hasta las cuatro de la tarde. Tuve que dejar el otro trabajo porque la doctora llegaba a las nueve de la noche. Yo debía hacerlo porque tenía que pagar arriendo y comida y mi esposo no estaba trabajando. Ganaba 15 dólares por todo un día de trabajo, era muy agotador físicamente: me paraba a las cuatro de la mañana y llegaba a las nueve de la noche. No podía más... un agotamiento físico que no es remunerado. (GF Mujeres migrantes, junio 2018)

*Una señora de la alta alcurnia, su-
puestamente muy católica, me robó
toda la mensualidad que yo tenía, se
inventó que yo le robé una cadena.
A veces hay que trabajar los domin-
gos y nos pagan normal (GF Mujeres
migrantes, junio 2018).*

Resulta muy significativo encontrar que las mujeres migrantes tienen muy claro que los empleadores de clase media recurren a precarizar a las TRH colombianas o venezolanas pagándoles salarios mucho más bajos que a una mujer ecuatoriana, y las consecuencias que esta estrategia tiene sobre el imaginario que se construye sobre las personas migrantes en general (no solo sobre las mujeres que se insertan en el TRH). Y es muy interesante la lectura que las mujeres migrantes tienen, que apunta a la reivindicación de los derechos laborales tanto de las mujeres ecuatorianas, afectadas por esta práctica atentatoria a sus derechos, como de las mujeres migrantes. Esta reflexión permite desmontar el mito de que las migraciones generan una competencia desleal en el mercado laboral; en realidad lo que genera la precarización y vulneración de los derechos laborales, tanto de las ecuatorianas como de las migrantes, son los vacíos en la legislación y en la política pública en materia de empleo, que da pie a que los empleadores recurran a arbitrariedades en sus obligaciones patronales, y a explotación y abusos de toda índole para abaratar sus costos de producción o reducir sus gastos.

Por otra parte, resulta paradójico que al mismo tiempo exista la falsa percepción de que los derechos de las TRH ecuatorianas sí son respetados, a diferencia de lo que sucede con las mujeres TRH de otro origen nacional. Esto se debe a que la mayoría de migrantes atraviesa por condiciones laborales muy precarias, reciben salarios muy por debajo de lo que una ecuatoriana podría recibir por la misma carga y tipo de trabajo, y viven situaciones de explotación y maltrato.

En la misma lógica de la explotación de la que son víctimas, las mujeres migrantes hicieron referencia a haber sido contratadas para cuidar a personas enfermas o adultos mayores, u otro tipo de trabajo que no estaba relacionado con TRH, y haber terminado haciéndolo, sin haber negociado o aceptado esta carga extra de trabajo:

*A mí me contrataron para ser secre-
taria de una agencia de modelaje,
llegamos, y vale, cuando nos dimos
cuenta, era en la misma casa que
teníamos que cuidar dos niños, co-
cinar, trapear, arreglar la casa. Y la
mamá de las niñas era una grosera.
Y no me pagaban ni el mínimo (GF
Mujeres migrantes, junio 2018).*

Las mujeres migrantes dicen sentirse en mayor condición de indefensión frente a la vulneración de sus derechos por ser de otro origen nacional, aun cuando tengan situación migratoria regular; tienen muchas dificultades al momento de recibir sus pagos, y estos suelen ser irregulares: los empleadores se valen



de engaños para no pagarles. Esto les genera mucha angustia porque el ingreso por el TRH es el único que tienen en su hogar para cubrir sus necesidades básicas:

Los empleadores tenían la costumbre, al llegar el día del pago, de decir: “no sea malita, yo le doy eso y después le doy el resto”. Entonces, con el nudo en la garganta, tocaba tragar grueso y recibir, o sea, que le pagan a uno la mitad de una quincena y llega la otra quincena y se acumula, y se acumula, y se acumula; a veces le dejan el dinero con otra señora, y no hay a quién reclamar porque el pago no es completo (GF Mujeres migrantes, junio 2018).

Ninguna mujer migrante reportó haber hecho un contrato escrito, y los arreglos son solamente verbales. Sin embargo, estos no se cumplen y, como ya se señaló, se imponen condiciones de trabajo que no estaban establecidas y que las colocan en situaciones de precariedad y vulnerabilidad. Las experiencias narradas por las mujeres migrantes dan cuenta de no tener posibilidad de pedir permisos por enfermedad o para atender asuntos personales de importancia:

Nosotros tenemos que estar disponibles para lo que ellos quieren. Yo he tenido que dejar botados los trabajos cuando me ha tocado sesión de mis hijos. Pedir permiso es como decir “estoy renunciando” (GF Mujeres migrantes, junio 2018).

Es fundamental señalar que, ante las situaciones de explotación que

enfrentan las mujeres migrantes que se emplean en el TRH, y a pesar de conocer sobre sus derechos, hay serios obstáculos para exigir su cumplimiento. El miedo que les da visibilizar su situación migratoria determina que muchas veces no acudan a presentar una denuncia a las Inspectorías del Trabajo. Tampoco lo hacen porque están conscientes de que los servidores públicos pueden tener reticencia a receptor denuncias de personas extranjeras o mostrar actuación discrecional y discriminatoria:

Sí conocemos la existencia del Ministerio donde una puede quejarse... pero, a una como extranjera, como se dice vulgarmente: le maman mucho gallo y le dan mucha vuelta seca, que el proceso se puede demorar, que esto es un tiempo perdido... Entonces, a raíz de las respuestas que nos dan en el mismo Ministerio, una se queda quieta (GF Mujeres migrantes, junio 2018).

A mí me pasó que trabajé nueve meses para unos ecuatorianos, y en los nueve meses me dieron 400 dólares... cuando me contrataron me dijeron que me iban a pagar 400 mensuales, que trabaje de ocho de la mañana a cuatro de la tarde, y dije: “eso está bueno”. Con el trabajo no tuve ningún problema porque me encargaba de todo el aseo de la casa y no tenía que meterme a cocinar. A mí nunca me dijeron que mi sueldo dependía de si a ellos les llegaba un dinero de no sé dónde. Yo supuse que el contrato verbal valía. Cuando salí de allí, ya no aguantaba más. Fui

al Ministerio de Trabajo a preguntar a qué tengo derecho: “¡a nada, aquí no tiene derecho a nada porque usted es extranjera!” (GF Mujeres migrantes, junio 2018).

También señalan como un problema que las ecuatorianas no suelen exigir sus derechos y aceptan fácilmente ser explotadas. De manera que, cuando una persona extranjera reclama por la vulneración de sus derechos, es vista como conflictiva.

Las formas de violencia ejercidas contra las mujeres migrantes en el TRH

Las mujeres migrantes dan cuenta de haber sido discriminadas por su condición y su origen nacional, siendo estos los dos obstáculos más significativos para conseguir empleo. Hablan de insultos, abusos y tratos agresivos por parte de sus empleadores, que, si bien también son comunes hacia las mujeres ecuatorianas, en el caso de las mujeres migrantes se perciben con mayor crudeza porque suele ser el común denominador en los espacios públicos y en otros sectores laborales. Estas dos condiciones, por las que no acceden fácilmente a cualquier empleo, las coloca en situación de vulnerabilidad y de mayor predisposición a soportar maltratos para mantener sus empleos:

Yo tengo 14 años acá en Ecuador, no tengo la cédula; estaba buscando trabajo y me dicen: “estamos buscando que tengan papeles, que tengan cédula ecuatoriana”. O me hacen llevar

carpetas y no me llaman; una vez me llamaron, cuando me oyeron que era colombiana, colgaron (GF Mujeres migrantes, junio 2018).

Estábamos en la iglesia menonita, haciendo cola [para recibir ayuda humanitaria] y una señora de la alta alcurnia, ¿sabe qué nos dijo?: “ustedes qué hacen aquí paradas, si vienen a buscar trabajo, aquí no hay trabajo. Hay para empleadas domésticas pero pagamos 20 dólares el día, pero ya tenemos, y no confiamos en nadie”, y se fue (GF Mujeres migrantes, junio 2018).

Mi hija ha tenido varios trabajos donde la han recomendado y la llevan y todo eso, para que con la buena experiencia durara. Pero, cómo decirle, tiene una energía como demasiado bajita, no puede contestar, llama a la persona que la recomendó para que la saque de allí; le han robado o le hacen trabajar hasta cierto tiempo y empiezan a tratarla mal, o el esposo de la señora se le arrima y empieza la pesadilla para ella (GF Mujeres migrantes, junio 2018).

Al igual que con las mujeres ecuatorianas TRH, las mujeres migrantes dan cuenta de la delimitación del uso de espacios y de los objetos y alimentos en las casas en las que trabajan. Es un claro mecanismo de diferenciación de estatus y clase que hacen los empleadores que, como ya se señaló, es violencia simbólica profunda. Hablan de la imposición del uso del uniforme, que tiene que ver no solo con diferenciar a las mujeres TRH de sus



empleadores, al igual que con las mujeres ecuatorianas, sino, además, limitar la exposición del cuerpo de las mujeres al mínimo:

Yo llegué a cuidar a una viejita, y me levanté, me fui al baño, “¿y la ducha?”, pregunté; “no, mijita, aquí no se puede bañar”. Tres días iba a trabajar allá, y no me podía bañar (GF Mujeres migrantes, junio 2018).

Ni la cuchara ni los vasos, todo es separado; si voy a hacer un caldo de carne, me como el caldo y el arrozito, la carne solo la toco porque la preparo... pero sí me como un pedacito escondida, porque tampoco soy tan pendeja (GF Mujeres migrantes, junio 2018).

La loza de uno no va puesta con la loza de ellos, va abajo; es la vajilla despostillada, de plástico... como si una tuviera tuberculosis. Yo compré mi uniforme, salió 20 dólares, el mono y la camisa como de enfermería pero en color fucsia, para no andar yo con la brega de que si ando con la ropa apretada se me marca aquí (GF Mujeres migrantes, junio 2018).

Señalan que este tipo de relaciones laborales afecta la confianza en sí mismas, no solamente por haber vivido situaciones que les humillan sino, además, porque sienten indefensión frente al maltrato y al abuso:

Hay dos tipos de trato: el trato a distancia, del que uno es la empleada y ellos son los empleadores, y el trato por conveniencia, cuando le quieren poner a hacer a una algo que se excede... ahí sí: “no sea malita, venga a hacer tal cosita” (GF Mujeres migrantes, junio 2018).

Esa confianza se daña, la desbaratan, la tiran al piso, lo tratan a una horrible, sale una de ladrona, sale una de lo peor. Y todo lo que una ha vivido, todo el tiempo que transcurre, no vale... (GF Mujeres migrantes, junio 2018).

La autoestima se queda por el piso, porque se sienten desamparadas, se sienten solas, desprotegidas (GF Mujeres migrantes, junio 2017).

Así, estas manifestaciones de violencia son formas de expresar racismo y xenofobia, pero también estereotipos asociados a la hipersexualización de la imagen femenina que existe en nuestra sociedad sobre las migrantes colombianas y venezolanas.

Yo llegué a arreglar una casa, una amiga ecuatoriana me recomendó. Y la señora me lo dijo en la cara: “yo no voy a traerle pan a mi esposo aquí en bandeja”. Entonces, tenía una visita, ahí la señora me dijo: “sabe qué, hija, si usted quiere conseguir trabajo aquí, usted tiene que hablar como ecuatoriana” (GF Mujeres migrantes, junio 2018).

Las mujeres migrantes mencionan que, a partir de estos estereotipos, las empleadoras suelen plantear normas y controles sobre las formas de arreglarse y vestirse de las mujeres TRH de estas nacionalidades: “[a mí me dicen] use uniforme, no se maquille, péñese así” (GF Mujeres migrantes, junio 2018). Uno de los mecanismos de respuesta y rechazo que las mujeres TRH tienen, frente a estas

imposiciones y a la hipersexualización de la que son objeto, es referirse de forma despectiva sobre sus empleadoras ecuatorianas como “feas y celosas” (GF Mujeres migrantes, junio 2018).

Sobre el tema de violencia sexual, en la discusión se evidenció mucha más apertura para hablar que en los otros grupos focales. Llama la atención, incluso, que en esta parte de la discusión haya mucha risa y bromas. Sin embargo, muy pocos relatos son experiencias propias, vividas por las mujeres del grupo; la mayoría alude a situaciones que han escuchado que suceden, o que ellas piensan que les pasan a las mujeres colombianas y venezolanas que trabajan como TRH.

Me dijo el patrón que yo estaba buena, “cómo pa’ qué”, “¿vamos a tomar gaseosa?”. ¿Y sabe por qué me echó? Porque yo le dije: “pa’ qué” (GF Mujeres migrantes, junio 2018).

A mí una señora me dijo: “usted no busque trabajo en casa de familia [...] porque como usted es bonita, si usted no se acuesta con los patrones, es un problema, y si usted se acuesta, la echan. O sea, de todos modos, la van a echar. Busque trabajo en cualquier cosa, menos de empleada doméstica” (GF Mujeres migrantes, junio 2018).

Si de repente una se queda una hora extra, que, porque el señor le pidió, porque es normal que el señor ya

haya llegado del trabajo y la señora no haya llegado, ahí se pone brava la señora y la echan por sospecha (GF Mujeres migrantes, junio 2018).

Yo tengo amigas que visten anaco y las respeto mucho, porque aquí en Quito fueron los primeros familiares de comunidades indígenas que nos dieron la mano. Pero la verdad, como para que a una no le vean la nalga, hay que vestirse con un anaco para trabajar en una casa (GF Mujeres migrantes, junio 2018).

Es importante resaltar que las referencias indirectas son resultado de experiencias reales de acoso y violencia sexual que han vivido las mujeres migrantes en diversos empleos, así como en los espacios públicos, en Quito.

3.4 El proceso organizativo de las mujeres TRH para visibilizar el TRH⁶⁸

La organización es porque yo no quiero que otras compañeras sufran lo que yo sufrí. Nuestro propósito es llegar a todas las mujeres para que conozcan sus derechos, que les paguen su sueldo justo, que tengan vacaciones y, si no las tienen, que les paguen, porque hay algunas a las que no les pagan. Hay algunas a las que sí les pagan su sueldo básico, tiene su seguro, pero hay otras a las que no y tampoco reclaman, no exigen sus derechos por miedo a que vayan a botarlas (Nancy, entrevista junio 2018).

68 En este acápite se presenta una recopilación de elementos que reflejan de manera general las limitaciones y potencialidades de los procesos organizativos de las mujeres en torno a las problemáticas como TRH.



Principales problemáticas de las TRH

La empleadora es buena, cuando cumple con la ley y reconoce todo, no porque le hace regalos de ropa o cosas que ya no usa (GF Guayaquil, junio 2018).

Tanto en la revisión de información cuantitativa como cualitativa y, particularmente, en los relatos de las lideresas de las TRH a nivel nacional, se identificaron problemáticas recurrentes relacionadas con el incremento del desempleo y el multitiempo debido a la inestabilidad laboral actual, con la discrecionalidad por parte de los empleadores para la aplicación de la normativa vigente, con la informalidad laboral y el cambio permanente de condiciones laborales (disminución del sueldo, aumento de responsabilidades, imposición de normas adicionales para el trabajo), con la arbitrariedad para el pago (en cantidad y en fechas/plazos), con la falta de cobertura de salud y seguridad social, por mencionar los más relevantes:

Al inicio te decían que solo harías ciertas cosas y después comenzaban a abusar y te exigían más cosas, primero tenían que hacer la comida solo para cinco personas, después te aumentaban a ocho o nueve personas y no les importaba. El trabajo cada vez requería más tiempo y una tenía que dejar todo limpio porque, si no, ya reclamaban y se portaban groseros. Exigían más de lo que nos estaban pagando (Pamela, entrevista junio 2018).

El desconocimiento de sus derechos incide directamente en que

los abusos se sigan dando, pero también influyen otros factores: el limitado o escaso acceso a redes organizativas y/o de apoyo, el desconocimiento y/o desconfianza en la institucionalidad que actúa a favor de sus derechos, etc:

Lo que más les afecta [a las mujeres TRH], pienso yo, es el desconocimiento de sus derechos, y también no haber podido tener la oportunidad de ir a seguirse preparando. Eso afecta, por ejemplo, en el caso mío, no ha habido una historia así tan trágica, pero en cambio con otras mujeres sí (Ivone, entrevista junio 2018).

Muchas mujeres TRH, que ya están en edad o cercanas a la edad de jubilarse, tienen dificultad para encontrar trabajo y no tienen acceso a la seguridad social, pues no han hecho las aportaciones necesarias. “Si estaría asegurada, podría pedir un préstamo quirografario y hasta un crédito hipotecario, para arreglar mi casita... pero no puedo” (GF Guayaquil, junio 2018).

Acceder a la jubilación es un derecho más que las TRH están dejando de ejercer cuando los empleadores no cumplen con la afiliación a la seguridad social. Lo complejo de este incumplimiento, que tiene una larga tradición entre los empleadores, es que las mujeres TRH quedan en situación de alta vulnerabilidad al haber trabajado en jornadas y tareas que deterioran sus condiciones de salud (física y psicológica). Es la paradoja del trabajo de

los cuidados: casos de mujeres que dedicaron mucho tiempo de su vida para cuidar de alguien más, y ellas no cuentan con la posibilidad de recibir cuidados por parte del Estado mediante la seguridad social u otro servicio público. “Yo ya estoy vieja, ya viví muchas cosas terribles. Ya no puedo soñar por mí, así que ahora sueño por las compañeras” (Marta, entrevista junio 2018).

En función de las problemáticas identificadas y analizadas a lo largo de este trabajo, se indagó también la experiencia organizativa de las TRH en Ecuador; a continuación, se presentan algunos desafíos, dificultades y avances, encontrados durante el proceso de consulta a mujeres TRH (entrevistas y grupos focales), entrevistas a lideresas de varias localidades del país y a expertas en el tema.

Un elemento común a las lideresas consultadas en las distintas localidades del país es que cuentan con una amplia trayectoria organizativa a nivel local (de su barrio y/o de su comunidad); han pasado por varios procesos formativos en torno al tema de derechos, no solo de las TRH, sino de derechos de las mujeres en general.

Así, la consolidación de los procesos organizativos de las mujeres implica que vayan ganando experiencia en el tiempo. Varios de los relatos de las mujeres que actualmente forman parte de la Unión Nacional de Trabajadoras del Hogar y Afines (UNTHA) se refieren a otros procesos organizativos de los que

han sido parte, sea con grupos de mujeres, con asociaciones barriales, gremios artesanales u otros. Consolidar la organización depende de varios factores: la disponibilidad de tiempo y recursos para las actividades previstas, el empoderamiento de sus socias y lideresas, la capacidad de coordinación con otros actores, y del capital social acumulado:

Eso es una lucha... pero tendríamos que sensibilizar con los talleres, charlas, y que tenemos que, como mujeres, sacar un tiempo también para nosotras, para reunimos entre mujeres y conversar sobre nuestros propios problemas y cómo vamos a organizarnos (Manuela, entrevista junio 2018).

Las lideresas cuentan que han venido trabajando en los procesos de defensa de sus derechos, pero enfatizan que las mujeres pueden rápidamente desgastarse con los talleres, y necesitan contar con respuestas concretas para lograr su autonomía económica, como la creación de microemprendimientos. A lo largo del país las mujeres se han unido porque tienen experiencias en común y buscan una alternativa productiva para mejorar sus ingresos y, consecuentemente, sus condiciones de vida y las de su familia:

Lo que me gustaría es que las mujeres tengan la oportunidad de poder implementar su propio negocio e ir juntando a las demás mujeres, las que no han tenido la oportunidad de ir a la universidad. Sentimos identificadas con las



demás mujeres; una tuvo la buena suerte de ir a la universidad y estudiar, pero otras no pudieron. Entonces, una es también un referente. Ya no debemos estar dependiendo de estos trabajos, de instituciones; nosotras tenemos que poner nuestro propio negocio. Nosotras sabemos lo que es el arte culinario, lo que es la comida; sabemos lo que es la música, sabemos de nuestros vestuarios, sabemos de nuestra medicina ancestral. Ya es hora de que nos dediquemos a producir, pero para nosotras (Ivone, entrevista junio 2018).

Otro elemento recurrente en las entrevistas se refiere a la necesidad de contar con un espacio de reunión de mujeres, donde puedan hablar sobre lo que les pasa y apoyarse mutuamente. Esto, más allá de la constitución formal de una organización, ya es considerado como un avance en el conocimiento de sus derechos. “Queremos estar bien organizadas para empezar a soñar con nuestras empresas autosustentables y productivas porque no queremos estar trabajando para otros. Queremos empoderarnos ya de nuestros derechos y nuestras riquezas” (GF Quito, junio 2018).

Así, el trabajo de una organización en favor de los derechos de las TRH apuntaría a varios frentes: a la *parte institucional*, exigiendo el cumplimiento de las leyes y los derechos que amparan a las TRH; a la *parte social*, para que se revalorice el TRH, y a la *parte personal* de las mujeres que realizan ese trabajo, para mejorar su autoestima, su autonomía

económica, su empoderamiento e independencia:

Uno de los hallazgos de la investigación es que la organización social del Ecuador en el marco del TRH en estos momentos está un poco débil. Pero creo que también es débil porque ha pasado por procesos de fractura desde su creación, pensando en la ATRH (Asociación de Trabajo Remunerado del Hogar) (G. Alvarado, entrevista junio 2018).

Todas las mujeres consultadas dicen que es necesario acceder a procesos de capacitación colectiva que les brinden las herramientas necesarias para asociarse y consolidar su organización:

Hemos estado dando talleres de capacitación para valorar el TRH, de autoestima; tratamos de vincularnos con las universidades, de capacitarlas en contabilidad para que sepan qué pueden hacer si las están perjudicando y así también se vinculan más con la organización y saben más de sus derechos. Un valor agregado de nosotras es que también hemos capacitado a nuestros hijos y ellos ahora son los que nos ayudan a nosotras con cosas más innovadoras (Laura, entrevista junio 2018).

Otro elemento que fortalece la organización es involucrar en las actividades no solo a las TRH, sino también a sus hijos y parejas. En el caso de Guayaquil se hizo mención expresa a la participación que han tenido sus hijos en las actividades realizadas por la UNTHA, e incluso que ellos han motivado capacitaciones para

sus socias. Al respecto, caben algunas interrogantes acerca del tejido social que se genera en torno a la organización de TRH: ¿con quiénes se articula?, ¿cómo cambia la organización sus dinámicas familiares/barriales/comunitarias? Más allá de la demanda de sus derechos como TRH, la participación en las actividades de la organización, ¿incidirá en la conciencia acerca de los derechos en los hijos de las TRH?, ¿incidirá en la decisión de sus hijas para trabajar como TRH?, ¿o en que ellas no permitan abusos como los que han experimentado sus madres?

Un factor fundamental para la sostenibilidad de una organización es la disponibilidad permanente de recursos para financiar sus actividades. De la experiencia analizada, se puede inferir que la limitación de recursos demanda un esfuerzo adicional por parte de las TRH que forman parte de la asociación, no solo porque trabajan para difundir el tema de derechos y organizar actividades relativas a las demandas de la organización, sino que dedican tiempo para realizar actividades para reunir recursos que financien las actividades que buscan como organización:

En la organización nosotras mismas nos financiamos, pero hoy, por ejemplo, muchas no tenían ni el pasaje para venir al taller. Por eso que hoy estábamos pensando en hacer algu-

na comidita para tener una reserva, conseguir algo de plata porque nosotras no tenemos y, aparte, con lo de la pesca, los esposos que trabajan en eso les está yendo súper mal, menos tenemos (Pamela, entrevista junio 2018).

El tiempo que dedican a la dirigencia y/o a las actividades de la organización depende no solo del compromiso de las mujeres, sino de la disponibilidad de recursos para dedicar a ello, de si sus hijos ya están grandes y les ayudan a financiarse, de si tienen pareja y cuentan con él para la manutención del hogar.

A veces las compañeras mujeres no llegan porque justamente les toca trabajar; hay unas que trabajan el sábado y otras el domingo. Si yo estoy en un trabajo, doblo unas horas más, salgo más tarde, pero yo mi sábado lo quiero libre. Entonces ese es otro inconveniente [...] usted sabe que las necesidades no esperan (Ivone, entrevista junio 2018).

Pese a varias limitaciones identificadas para organizarse, todas las mujeres coinciden en la importancia que tiene sentirse respaldadas para ejercer sus derechos. “Yo creo que los empleadores sí piensan diferente cuando formamos parte de un sindicato, se respetan los derechos de una” (GF Guayaquil, junio 2018).





CONCLUSIONES Y REFLEXIONES

Desde la mirada cuantitativa

- Hay un desfase entre la información cuantitativa recogida hace ocho años por el Censo de Población y Vivienda (INEC, 2010), en el que 222.495 personas censadas en sus hogares afirmaron que laboraban como TRH y la Encuesta de Uso del Tiempo Libre (INEC, 2012), en la que se refirió que el 2% de los hogares ecuatorianos (alrededor de **67.000 hogares**) tenía TRH. Esta cifra se acerca más al registro de 2018 del IESS y el Ministerio de Trabajo que refieren que 61.592 personas están registradas como TRH y gozan de sus derechos laborales. Esto significa que hay una invisibilización del TRH en Ecuador en la desactualizada información cuya totalidad registrada data de 2010. Esto corrobora lo señalado por la OIT (2014), a nivel mundial sobre “los vacíos en la **información del trabajo doméstico**”.⁶⁹
 - Guayas, Pichincha y Manabí concentran el 54% de las TRH. El 79% está en el área urbana.
- Se puede inferir que, a mayor concentración poblacional, se incrementa el porcentaje de TRH laborando (Censo, 2010).
- Reducción de la demanda: tanto el Consejo Nacional para la Igualdad de Género (CNIG, 2016) cuanto las cifras de la Encuesta de Trabajo (Enemdu, 2017) permiten afirmar que el trabajo doméstico formal se ha reducido en los últimos nueve años, al igual que el acceso de los hogares a este servicio, con la consiguiente pérdida de la oferta laboral cada vez más por la crisis económica del país. Las personas ocupadas en el servicio doméstico disminuyen de 4% en 2008 a 3% en 2017. Se da un incremento entre 2014 y 2017 del empleo en el sector informal de 40% a 44%.
 - Incremento de seguridad social: hay que destacar el positivo incremento en diez años (2006 a 2016) de 19 a 41% en la seguridad social de TRH, sin embargo, en el área rural, esto no ha sucedido: siguen siendo afiliadas a la seguridad social el mismo 18% que en 2006.

69 La traducción y el énfasis fueron realizados por el equipo del OSE.

- Condiciones de vida: el 60% de TRH pertenece a hogares pobres por NBI. Por tanto: el acceso al agua potable y a servicio higiénico exclusivo en su vivienda es limitado: casi siete de cada diez TRH no logran estos dos accesos. Tiene ducha exclusiva en su vivienda apenas el 34% que habita en Pichincha y el 28% en Guayas. En el resto de provincias descienden casi cinco y más veces (del 6% encontrado en Manabí, hasta el 0% referido en Bolívar, Morona Santiago, Napo, Pastaza, Zamora, Galápagos, Sucumbios, Orellana) (Censo, 2010). A 2016, el 9% de TRH están en situación de pobreza por ingresos (84,72 mensuales (Enemdu, 2016). Este porcentaje es cuatro veces menor que el registrado en toda la población.
- Vulneración de derechos: las denuncias de TRH en las Direcciones Regionales del Trabajo a nivel nacional sobre vulneración de derechos laborales se refieren casi por igual a falta de pago de haberes, 54%, y despido, 40%. La violencia permea al TRH, si bien es probable que exista un alto subregistro porque denunciar este problema no es común, las cifras de la Defensoría Pública, para 2018 refieren que, de 300 asesorías finalizadas impartidas por esta institución, el 65% corresponde a violencia contra las mujeres TRH o miembros de su núcleo familiar. En segundo lugar, está

la violencia sexual que suma 47 casos, lo que representa el 16% de dichas asesorías. En esta se encuentra desde el abuso sexual (7%), el acoso sexual (0,6%), el estupro (0,3%) hasta la violación con 22 casos (7%). En Pichincha se da el mayor número de violaciones denunciadas, igual que de abuso sexual registrado. La violencia psicológica le sigue a la violencia sexual con 15%. La gran mayoría de patrocinios a TRH en casos de violencia de género que ha atendido la Defensoría Pública, entre enero de 2017 a abril de 2018, ha sido a mujeres TRH mestizas con los porcentajes más altos (87%), seguidas de indígenas (8%), afrodescendientes (4%), blancas y montuvias en la misma proporción (1%).

Desde la mirada cualitativa y las voces de las mujeres TRH

- A pesar de que sí existe un marco jurídico que regula el TRH y desde 2014 este se perfecciona, se encuentran formas de evadir dichas leyes para perpetuar la explotación a este grupo de trabajadoras. Disminuyen, por ejemplo, las horas del contrato de trabajo para pagar menos beneficios o esconden a las TRH cuando el Ministerio de Trabajo hace inspecciones. La práctica sociocultural rebasa la norma legal. Adicionalmente, por desenvolverse el TRH en



la esfera privada del hogar, la desigualdad social y de género, que se reproduce, no son temas sobre los cuales las leyes por sí mismas puedan generar cambios significativos o regular prácticas sociales y culturales arraigadas.

- La vulneración estructural de derechos laborales de la que son sujeto —en su gran mayoría— las TRH, en Ecuador, tiene múltiples raíces que se asientan en los imaginarios sociales que las clases medias y altas del país —que son los grupos socioeconómicos que pueden solventar la contratación de este personal— tienen sobre el TRH. Entre las que están las siguientes:
 - En Ecuador prevalecen relaciones de servidumbre y dominación propias del período colonial y de la lógica de producción de la hacienda que se mantuvo en nuestro país hasta bien entrado el siglo XX, y que se asientan en los paradigmas del patriarcado y el sentido de superioridad racial y de clase. La relación semifeudal entre el “patrón” o “patrona” y la “sierva” o “criada” se expresa en formas de dependencia-manipulación y poder de quien puede despedir y despojar de los ingresos para la sobrevivencia, y de quien a la vez puede ser su protector y agresor, elemento característico de una

relación no capitalista de trabajador-empleador. Las relaciones entre las TRH y los hogares en los que desempeñan su labor se ven atravesados por vínculos afectivos que inciden en las formas de vulneración de derechos. Estas estructuras patriarcales, de racismo, clasismo y adu- tocentrismo, se articulan entre sí para construir las nociones de lo que significa y conlleva ser mestizo, indígena, afro, e incluso extranjero, y que dan pie a distintas experiencias de discriminación, diferenciación social y violencia vividas por las mujeres TRH.

- Se asocia el TRH con el trabajo no remunerado que realizan las mujeres en sus propios hogares, bajo las tareas de cuidados directos e indirectos, y que se asume deben ser realizadas de forma tácita por las mujeres. Por ello, se considera que es un tipo de trabajo carente de valor. Según este imaginario, cocinar, lavar, limpiar, cuidar a los niños no requieren cualificación, por lo cual, no deberían ser valorados económicamente como cualquier otro trabajo. Por otro lado, pueden hacerlo personas sin educación y, por ende, se recurre a buscar a mujeres que justamente son muy jóvenes y no han accedido a una

educación formal o que, ya siendo adultas, no pudieron terminar sus estudios. Por ello, las mujeres TRH pertenecen a los estratos más empobrecidos, y a grupos históricamente marginados, no solo por razón de género, sino también por edad, condición socioeconómica, origen étnico e incluso origen nacional. Al vivir de forma estructural en inequidad, se encuentran en situaciones de particular vulnerabilidad por la discriminación que viven en cuanto a sus condiciones de empleo y trabajo (OIT, 2011).

- Se ha evidenciado que es un denominador común, entre los empleadores, asumir que “tener servidumbre” es un derecho de clase, que le otorga también derechos sobre la vida de la persona que realiza trabajo doméstico remunerado en su hogar, conllevando afectaciones profundas a sus derechos y dignidad. Por ello, en los relatos de las mujeres trabajadoras remuneradas del hogar que fueron entrevistadas, es común encontrar referencias a situaciones de humillación y cosificación, que marcan la percepción que estas mujeres tienen sobre su trabajo.
- TRH desde niñas: se constata una generalizada naturalización del trabajo infantil para emplearse en el TRH, en nombre de solventar las necesidades económicas de los hogares pobres, particularmente de las zonas rurales del país, donde existen procesos de empobrecimiento estructural. La inserción de niñas y adolescentes en el TRH no es concebida como un trabajo, sino como una “ayuda”, por tanto, existen aún mayores grados de informalidad, lo que, a su vez, enfrenta a niñas y adolescentes a muchos riesgos contra su integridad y su dignidad. Esta inserción temprana al trabajo tiene, además, repercusiones en la limitación de derechos fundamentales de la niñez, como el acceso a la educación y al juego.
- El carácter privado y no público del TRH asume que la relación entre la trabajadora y el empleador pertenece a la “vida privada” de los hogares. De ahí que el TRH se vuelva prácticamente invisible para la esfera de lo público, y que los arreglos de empleo tiendan a ser informales, precarizando a las mujeres y someténdolas a diversas formas de abusos y explotación. Pero, además, esta invisibilización también se suma a ser un factor adicional que coloca a las mujeres TRH en situación de mayor indefensión frente a diversas formas de violencia por parte de sus empleadores.
- La violencia: las expresiones detectadas implican desde la humillación a perder el derecho a su propio nombre, hasta



poner en peligro la vida misma. Se han descrito formas de violencia brutales y severas, que son las agresiones físicas y la violencia sexual, hasta expresiones más claras de la cosificación y apropiación del cuerpo de las mujeres TRH. Uno de estos elementos es la hipersexualización manifiesta de forma constante hacia las mujeres afrodescendientes y provenientes de la Costa, lo que deriva en situaciones de acoso y abusos sexuales por parte de los empleadores y/o algún miembro de la familia donde ellas laboran.

- El multiempleo: la crisis económica presente desde 2016 hace que los gastos de la población se ajusten, y una de las consecuencias es disminuir la contratación de TRH. Esto implica que tengan que buscar multiempleos, todos ellos con pocas horas de trabajo, lo que implica perder derechos laborales, o que laboren en varias casas a la par, experimentando una sobrecarga de trabajo mayor de la que ya han tenido.
- La sobrecarga laboral (trabajo doméstico dentro de sus casas y fuera de ellas), y las características de las actividades que desempeñan, deriva en un deterioro acelerado de sus condiciones de salud y, al no disponer de un seguro de salud, los gastos médicos corren por su cuenta. Este deterioro de sus

condiciones de salud, sumado a la precarización de sus condiciones laborales y la reducción de sus ingresos económicos o la dificultad para insertarse laboralmente, ubica a las TRH en situaciones de mayor vulnerabilidad.

- Las mujeres migrantes: el TRH es la alternativa más asequible para las mujeres migrantes, pues por su condición migratoria o su origen nacional tienen serias trabas para acceder a otro tipo de empleos, que impliquen mejores remuneraciones o condiciones laborales. Las prácticas patriarcales que subyacen a la división social del trabajo están presentes independientemente del país en el que se encuentren las mujeres, y los roles de género también se reproducen en los procesos migratorios. La explotación se agudiza porque ellas están forzadas a asumir condiciones laborales aún más precarias que las mujeres TRH ecuatorianas; al tener un acceso mucho más restringido al mercado laboral, los empleadores recurren a la extorsión para explotarlas, siendo discriminadas por su condición migratoria y su origen nacional. Trato despectivo y discriminatorio que reciben de los ecuatorianos en su cotidianidad, en los espacios públicos y en otros sectores laborales. Estas manifestaciones de violencia son formas de expresar racismo y xenofobia, pero también estereotipos asociados a la

hipersexualización de la imagen femenina que existe en nuestra sociedad sobre las migrantes colombianas y venezolanas.

- La recuperación de la dignidad y el empoderamiento del sujeto de derechos: en la mayoría de casos, el TRH conlleva una serie de prácticas que erosionan de forma sistemática la dignidad de la persona que lo realiza. ¿Cómo se puede trabajar para recuperar la dignidad humana, desgastada por lógicas de servidumbre y trabajo denigrante? Es claro que, si bien la política pública puede responder a múltiples problemáticas asociadas a TRH, especialmente en el campo de los derechos laborales, aún queda un trecho muy largo para lograr que la sociedad legitime y valore este trabajo, para que las mujeres TRH empiecen a sentir esa dignidad. Y si bien es cierto que la vulneración de sus derechos es también una forma de violencia y de despojo de la dignidad humana, no es posible lograr que se genere un reconocimiento de sí mismas como sujetos de derechos, si antes no se ha restaurado su sentido de dignidad humana más básico. Es difícil transformar una práctica de relacionamiento, en que los derechos aparecen como dádiva y no como una obligación de un contrato de trabajo. “Son buenos y me pagan, son justos y reconocen que tengo derechos”. Estas expresiones reflejan el des-
- precio de la población atendida por mujeres TRH y la falta de una conciencia colectiva sobre los derechos. Nuevamente el marco legal del país, con una Constitución basada en el enfoque de derechos, está alejada de la vida cotidiana y del comportamiento de la propia población que masivamente votó por ella.
- La organización de las mujeres TRH es algo positivo a destacar. Las saca de su aislamiento, las lleva a compartir sus mismas experiencias y formas de solucionar sus desafíos, y visibiliza cómo la formación organizacional puede incidir en prácticas sociales y políticas públicas. Los procesos organizativos ponen en evidencia los nudos críticos de las leyes, las posibilidades de incidir en su reglamentación, y sobre todo, en su aplicación y evaluación. Por otro lado, es necesario pensar en su sostenibilidad.
 - Su financiamiento puede convertirse en un impedimento para su desarrollo. Las lideresas de esta organización requieren ser financiadas porque no pueden atender las demandas de fortalecer una organización y, a la vez, sus necesidades económicas con su familia o su propia vida.



RECOMENDACIONES

Sobre derechos de las personas TRH

- Promover la formulación de la normativa necesaria** para la aplicación de lo dispuesto en la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar (que hace reformas al Código Laboral), e incidir para que en este instrumento se incluyan mecanismos efectivos de monitoreo y seguimiento al cumplimiento de las obligaciones que adquieren los empleadores al contratar a trabajadores remunerados en sus hogares. Esto implica realizar acciones de incidencia con el IESS (conforme determina la disposición transitoria cuarta de dicha ley),⁷⁰ en el Ministerio de Trabajo y la Asamblea Nacional, para que se dé a conocer el estado del ejercicio de los derechos de este colectivo, ya sea directamente con las voces de mujeres y hombres trabajadores remunerados del hogar, o con información como la que se ha podido sistematizar en el presente estudio.
- Realizar procesos masivos de información**, con la aprobación de dicha normativa para que tanto empleadores como TRH conozcan cómo debe darse la aplicación de la ley para que exista un efectivo ejercicio y respeto de los derechos laborales de las personas TRH.
- Diseñar estrategias y metodologías específicas para formar a las personas TRH sobre ciudadanía y sus derechos de forma general, y de manera específica sobre los derechos laborales.** Estas metodologías deberán ser culturalmente pertinentes, y privilegiar herramientas lúdicas-prácticas que capitalicen las experiencias de las mujeres TRH que han tenido muchos años de trabajo en este sector. Las metodologías deberán, además, promover no solo que las personas TRH adquieran conocimientos, sino, sobre todo, que permitan generar cambios de actitudes y prácticas para que las personas TRH se reconozcan como sujetos

70 La Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar estableció que en un plazo de 60 días de publicado este instrumento en el Registro Oficial, es decir, a partir del 20 de abril de 2015, el Consejo Directivo del IESS expida la normativa necesaria.

de derechos, identifiquen las vulneraciones cuando estas se dan, y sepan dónde acudir para presentar las denuncias respectivas y exigir la restitución de sus derechos.

- **Diseñar estrategias y mecanismos para llegar a los empleadores con procesos formativos e informativos sobre la normativa de aplicación de la Ley de Justicia Laboral.**

Al igual que con las personas TRH, se deben diseñar las metodologías más pertinentes para lograr que los empleadores adquieran conocimientos sobre ciudadanía, cambien sus actitudes frente al cumplimiento de sus obligaciones patronales, y asuman prácticas responsables de contratación y respecto de los derechos y la dignidad de las personas TRH.

- **Acompañar y dar seguimiento al IESS y al Ministerio de Trabajo para garantizar que se pongan en marcha los mecanismos de monitoreo y seguimiento a los empleadores,** sobre el cumplimiento de sus obligaciones patronales y el respeto a los derechos laborales de las y los trabajadores remunerados del hogar. Esto implica brindar asesoría técnica a los servidores públicos del Ministerio en los aspectos normativos fundamentales de la Ley y su normativa de aplicación, así como sobre los estándares internacionales en materia de

derechos humanos en general y derechos laborales en particular de los trabajadores remunerados del hogar. Además, conlleva capacitar a las lideresas de la UNTHA y de otros procesos asociativos de mujeres TRH, sobre herramientas de veeduría y exigibilidad que contribuyan a los ejercicios de monitoreo a los empleadores.

- **Promover la realización de veedurías ciudadanas,** con la creación de un comité interinstitucional de actores de sociedad civil, para dar seguimiento al cumplimiento de la Ley de Justicia Laboral, así como de la normativa. Generar mecanismos específicos de acompañamiento a la inserción laboral de las personas TRH, que no solo permitan encontrar a empleadores que respeten sus derechos y cumplan con las obligaciones patronales, sino que también posibiliten vigilar que existan condiciones dignas de empleabilidad. Dichos mecanismos pueden ser puestos en práctica con el apoyo de las mujeres que conforman la UNTHA u otros procesos asociativos de personas TRH.
- **Incidir para que, en los procesos de elaboración de informes alternativos al cumplimiento de los compromisos internacionales del país** específicos sobre derechos de las mujeres (Convención sobre la Eliminación de Todas



las Formas de Discriminación contra la Mujer), los niños, niñas y adolescentes (Convención de los Derechos del Niño) o en las Evaluaciones Periódicas Universales a las que se somete el Estado ecuatoriano, **se incluya información relevante y actualizada sobre los principales nudos críticos en el ejercicio de los derechos de las mujeres TRH en Ecuador, no solamente sus derechos laborales. También implica dar seguimiento a las observaciones y recomendaciones pertinentes que formulen los respectivos Comités.**

- **Trabajar un concepto de “trabajo decente” para las personas que hacen TRH,** que incorpore una perspectiva más amplia de dignidad, y que remita al respeto básico de la condición humana. De forma complementaria, y visibilizando las situaciones de humillación de las que son víctimas especialmente las mujeres TRH, incidir en la OIT para que este concepto sea ampliado.
- **Promover el acceso a la seguridad social y/o facilitar el acceso a servicios y cobertura de salud para las mujeres TRH.**

Sobre la información y visibilización de la situación de las personas TRH

- **Generar y/o levantar, de forma permanente, estadísticas y casos paradigmáticos que den cuenta del estado del cum-**

plimiento de los derechos de personas TRH, el cumplimiento de la normativa internacional y de los compromisos internacionales adquiridos por el Estado.

- **Incidir para que, en el próximo Censo de Población y Vivienda, así como en las Encuestas Nacionales de Empleo, Desempleo y Subempleo (que se aplican dos veces cada año), se incluyan preguntas específicas sobre las personas TRH y sus condiciones laborales y socioeconómicas.** De esta manera, se podrá contar con datos actualizados para la elaboración de informes situacionales, el seguimiento al cumplimiento de sus derechos laborales, y el diseño de política pública y programas de apoyo desde la sociedad civil.
- **Incidir para que se visibilice la ocupación laboral de mujeres que son víctimas de violencia,** en los sistemas de registro de denuncias de la Fiscalía, para acceder a estadísticas más precisas sobre la incidencia de violencia ejercida hacia estas mujeres.

Sobre la comunicación y educación a la población

- **Diseñar y/o fortalecer estrategias de comunicación y sensibilización para educar a la sociedad civil en general y, de manera particular a empleadores, sobre los aspectos sociales y culturales que generan diversas formas**

- de violencia** hacia las personas TRH. Estas estrategias deben estar dirigidas a desmantelar las lógicas de violencia simbólica sobre las que se asientan todas las demás prácticas de violencia que se han identificado, particularmente enfocadas en la legitimación del trabajo infantil.
- **Trabajar con niños, niñas, adolescentes y jóvenes, y sus cuidadores**, especialmente en zonas rurales, para la difusión de sus derechos, de modo que se pueda evitar la exposición a situaciones de riesgo como abusos y explotación laboral y/o sexual en el trabajo remunerado del hogar, y la trata o tráfico con los mismos fines.
 - **De la mano de los procesos educacionales, coordinar/promover acciones interinstitucionales con la OIT, el MIES y el Ministerio de Trabajo** para poner en marcha procesos formativos con los empleadores, para generar cambios de actitudes y prácticas socioculturales de discriminación y violencia hacia las personas TRH, y fomentar el trato digno y decente de personas TRH.
 - **Fortalecer el aprendizaje acerca de la problemática de TRH desde sus raíces semifeudales y discriminatorias; hasta el enfoque de derechos** no solo referidos al trabajo digno, sino también, en general, a los derechos humanos, en que la no violencia debe ser uno de sus ejes primordiales.
 - **Promover y/o fortalecer la articulación entre el movimiento asociativo de las mujeres TRH (en sus distintas variantes) con los movimientos de mujeres/feministas**, para que se nutran las agendas de trabajo y reivindicación de cada sector, y se apoyen los procesos de visibilización y legitimación que las mujeres TRH llevan adelante.
- Sobre prevención y acompañamiento a situaciones de maltrato y violencia**
- **Poner en marcha acciones piloto con grupos de mujeres TRH organizadas, que saquen el máximo provecho de las nuevas tecnologías de la información.** Por ejemplo, apalancar recursos y apoyo técnico para implementar aplicaciones para teléfonos móviles que permitan enviar mensajes de texto con información clave sobre cómo prevenir e identificar acciones violentas, generar alertas tempranas, y hacer monitoreo y acompañamiento a la realización de denuncias de situaciones de maltrato y violencia.
 - **Diseñar y poner en marcha programas permanentes de acompañamiento y seguimiento personalizado a mujeres TRH, que permitan en ellas el reconocimiento de las distintas formas de violencia de las que pueden ser sujetos, en sus espacios laborales**



y no laborales. Se puede apoyar el desarrollo del acompañamiento mediante brigadas o de un centro donde las personas TRH puedan referirse en caso de violencia, dudas sobre el cumplimiento de sus derechos y otras situaciones. La Defensoría Pública demuestra que está operando en cuanto a que se puede acceder a abogados gratuitos, el problema es quién sostiene a las denunciantes en procesos que duran meses y en los que también se requiere el apoyo psicológico y de trabajadores sociales.

- **Fortalecer los procesos de sanación individual y colectiva de las mujeres**, desde el campo psicosocial, que permitan recuperar su dignidad. Solo a partir de sentirse seres humanos dignos, se puede empoderar a las mujeres TRH como sujetos de derechos. Estos procesos deben ser permanentes y de largo aliento, para promover cambios de actitudes y prácticas en las mujeres.

Sobre apoyo a los procesos organizativos

- **Sensibilizar a las TRH sobre las ventajas de ser parte de una organización** con la que se identifiquen y encuentren un espacio de empatía, comprensión y apoyo, y que proteja de forma colectiva sus derechos, porque, individualmente, no se logra incidir para cambiar situaciones del TRH. Esta sensibilización se podría hacer mediante campañas en las tiendas de barrio y otros lugares donde concurren las mujeres TRH, mediante la entrega de información impresa, así como de cuñas radiales, con el fin de dar a conocer el carácter de los procesos organizativos de TRH y los beneficios de pertenecer a estos colectivos. De manera complementaria, se deberían organizar brigadas móviles por distintos barrios para convocar a sesiones informativas breves y a la inscripción y registro de las personas TRH a las asociaciones.
- **Diseñar mecanismos de sostenibilidad de la organización**, que permitan liberar a las mujeres TRH de la presión de incurrir en el multiempleo para generar recursos para sus actividades. Se puede considerar el apoyo a microemprendimientos con la asesoría técnica y el análisis de mercado previo, para garantizar que estos tengan rentabilidad.
- **Realizar un análisis del contexto latinoamericano**, para identificar buenas prácticas de figuras o mecanismos de *asociaciones de empleadores*, que permitan la interlocución entre estos y las asociaciones/uniones de TRH, con varios objetivos, entre otros: promover el respeto de los derechos de las personas TRH, apoyar negociaciones entre las partes, como en otros sectores laborales, para que las personas TRH puedan presentar sus demandas y las

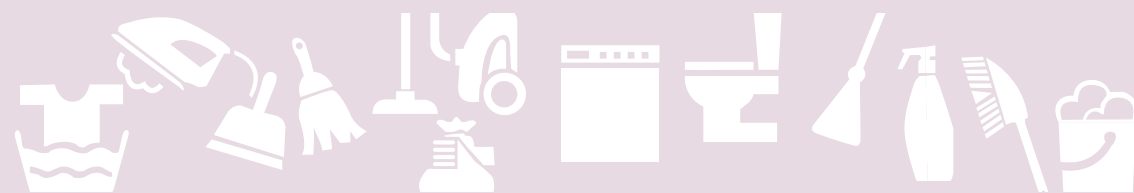
problemáticas que enfrentan, y llegar a acuerdos sobre estándares dignos de salarios, horarios de trabajo y otros intereses colectivos relacionados con los derechos laborales de las personas TRH. Contar con una figura de este estilo permitirá, además, llevar a cabo los procesos formativos y de sensibilización con empleadores.

- **Entre los mecanismos para motivar la creación de asociaciones de empleadores,** se podría mencionar acercarse a los lugares de concentración de la clase media como, por ejemplo, los lugares de culto/profesión de fe, de distracción o las asociaciones de padres de familia de los centros educativos, para sensibilizar a los empleadores sobre la situación de vida de las personas TRH y el cumplimiento de sus

derechos, como una práctica de solidaridad y el ejercicio de una ciudadanía consecuente. Esto contribuiría a generar un ambiente de menor violencia, así como el aprendizaje de lo que implica el ejercicio de los derechos humanos para la construcción de una democracia igualitaria.

- **Crear oportunidades para la estabilidad económica y generación de medios de vida dignos para las mujeres TRH,** que no las precarice y empuje a la informalidad laboral. Para ello se pueden promover y/o fortalecer procesos formativos en oficios (que no necesariamente sean feminizados), y apoyar la culminación de sus estudios mediante procesos de bachillerato acelerado o, incluso, formación en carreras técnicas.





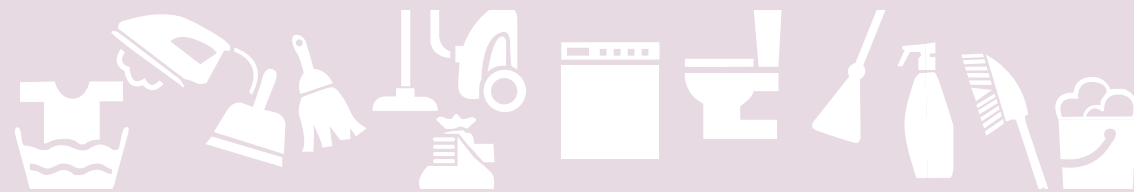


BIBLIOGRAFÍA

- Arcentales Illescas, Javier (2014). *Derecho al trabajo de las personas refugiadas*. Quito: ACNUR - UASB.
- Banco Mundial (2013). *La movilidad económica y el crecimiento de la clase media en América Latina*. Washington DC: Banco Mundial.
- CARE Ecuador (2018). *Diagnóstico de situación y necesidades humanitarias de la población venezolana que se encuentra en situación de movilidad humana —regular e irregular— en los países de América del Sur*. Quito: CARE.
- Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales. *El derecho al trabajo. Observación General N° 18*. Aprobada en Ginebra el 24 de noviembre de 2005.
- Comité de Naciones Unidas para la Protección de todos los Trabajadores Migratorios y sus Familiares (2011). *Observación General sobre Trabajadores Domésticos Migratorios*.
- Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (2005). *Recomendación General N° 26 sobre las trabajadoras migratorias*.
- Consejo Nacional para la Igualdad de Género (2014). *La violencia de género contra las mujeres en el Ecuador. Análisis de los resultados de la Encuesta Nacional sobre Relaciones Familiares y Violencia de Género contra las Mujeres*. Quito: CNIG.
- (2016). *Investigación economía del cuidado. Trabajo remunerado y no remunerado. En base al análisis de los resultados de la Encuesta Específica de Uso del Tiempo 2012*. Quito: CNIG y Aecid.
- Defensoría Pública, Direcciones Regionales a nivel nacional por solicitud del OSE, 2018.
- Diario El Telégrafo (12 de junio de 2018). "Moreno se reunió con trabajadoras del hogar". Recuperado de <https://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/politica/3/moreno-reunion-trabajadoras-untha>
- Ecuador, Codificación del Código del Trabajo, Registro Oficial Suplemento 167 de 16 de diciembre de 2005.

- Ecuador, Código de la Niñez y Adolescencia, Registro Oficial 737 de 3 de enero de 2003.
- Ecuador, Constitución de la República del Ecuador, Registro Oficial 449 de 20 de octubre de 2008.
- Ecuador, Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, Registro Oficial Suplemento 483 de 20 abril de 2015.
- Ecuador, Ley Orgánica de Movilidad Humana Registro Oficial Suplemento 938 de 6 de febrero de 2017.
- Ecuador, Ley Orgánica Integral para la Prevención y Erradicación de la Violencia de Género contra las Mujeres, Registro Oficial Suplemento 175 de 5 de febrero de 2018.
- Ecuador, Resolución N° 6 del Consejo Nacional de la Niñez y Adolescencia, Registro Oficial 405 de 18 de agosto de 2008.
- Esguerra Muelle, C. (2014). Dislocación y borderland: Una mirada oblicua desde el feminismo descolonial al entramado migración, régimen heterosexual, (pos)colonialidad, globalización. *Universitas Humanística*, 78(78). Recuperado de <https://doi.org/10.11144/Javeriana.UH78.dbmo>
- IESS. Base IESS / Registro Civil / Fecha de corte: 28 de febrero de 2018 para Ministerio de Trabajo.
- INEC (2018). Pobreza por NBI. Ecuador en Cifras. Recuperado de <http://www.ecuadorencifras.gob.ec/pobreza-por-necesidades-basicas-insatisfechas>
- . (2010). Censo de Población y Vivienda. INEC.
- . (2006-2017). Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo. INEC.
- Lerussi, R. (2016). Empleo doméstico y violencia laboral. Notas críticas desde una posición sociojurídica feminista. *Estudios Socio-Jurídicos*, 18(2), 145-171. Recuperado de <https://doi.org/10.12804/esj18.02.2016.05>
- Ministerio del Trabajo, Direcciones Regionales del Trabajo a nivel nacional, por solicitud del OSE, 2018.
- Naciones Unidas (s. f.). Objetivos y metas de desarrollo sostenible. *Desarrollo Sostenible*. Recuperado de <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible>
- Naciones Unidas, Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948.

- OIT, C. G. (2010). Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, Convenio 189 (2013). Recuperado de http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189
- OIT (2011). *Trabajadores domésticos: estimaciones a nivel mundial y regional*. OIT. Recuperado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@travail/documents/publication/wcms_159562.pdf
- (2011). *Medición del valor económico y social del trabajo doméstico*. OIT. Recuperado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_159561.pdf
- (2014). *Qualitative research on employment relationship and working conditions*. Preliminary guidelines. Ginebra: OIT. Recuperado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_248899.pdf
- (2014). Convenio 182 sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil, 1999.
- OIT, Conferencia General (2006). *Recomendación sobre la relación de trabajo*, N° 198. Recuperado de http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REC,es,R198,%2FDocument
- Orsini, J. (2013). Protección del embarazo y la maternidad de las trabajadoras domésticas. *Revista Derecho del Trabajo*, II (4), 15-154.
- OSE-Unicef (2018). *Sitan una mirada de los ODS*. Quito: Documento en borrador.
- Pikara Magazine. Las sirvientas se valieron del prejuicio para huir de la represión franquista. 9 de febrero de 2018. Recuperado de <http://www.pikaramagazine.com/2018/02/sirvientas-franquismo-eider-de-dios>
- Santos Alarcón, Diana (2012). *Aproximación a un mundo oculto: la experiencia del trabajo doméstico en refugiadas colombianas*. Tesis de maestría en Ciencias Sociales, Quito: Flacso. Recuperado de <http://repositorio.flacsoandes.edu.ec/bitstream/10469/3769/1/TFLACSO-2012DSSA.pdf>
- Senplades (2017). *Toda una Vida*. Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021. Quito.





ANEXO I

OBJETIVOS, METODOLOGÍA Y LIMITACIONES DEL ESTUDIO

Objetivo general

Realizar un estudio detallado del estado de situación de las trabajadoras remuneradas del hogar, ejercicio de sus derechos laborales y humanos considerando su pertenencia étnica, grupo etario y género.

Objetivos específicos

1. Contar con información sobre los indicadores definidos para este estudio, entre los que se debe considerar: acceso a seguridad social de las TRH, trabajo infantil, jornadas laborales para las TRH, normativas vigentes, condiciones de empleo, horas de trabajo, tiempo de trabajo y descanso para las trabajadoras que viven en la casa de los empleadores, afiliación a sindicatos.
2. Recoger información cuantitativa sobre número de casos de violencias de género vividas y referidas en los espacios laborales, casos denunciados, casos resueltos; así como denuncias y resueltos en demandas por derechos laborales.
3. Recopilar historias de vida y testimonios de las y los trabajadores remunerados del hogar que evidencien la realidad a la que se enfrentan.

Metodología utilizada

Este es un estudio que utilizó tres estrategias de investigación:

1. **Información cuantitativa:** para lo cual se realizaron las siguientes actividades:
 - Revisión de fuentes directas de información cuantitativa proveniente del INEC como Censo 2010, Encuestas de Trabajo 2006-2017, Encuestas sobre Uso del Tiempo 2012, Encuesta sobre Violencia contra la Mujer 2012.
 - Información de fuentes estatales: con el objeto de construir una descripción sobre el estado de los derechos laborales de las y los TRH, así como identificar la incidencia y niveles de violencia que vive esta población en sus espacios de trabajo, se solicitaron a diversas entidades estatales las estadísticas más actuales con las que contaran a nivel nacional, y desagregado por provincias. Conforme al plan de investigación de campo detallado en el primer producto, se presentaron solicitudes de información pública a las siguientes instituciones con los resultados señalados a continuación:

**Tabla A.** Información estatal solicitada y resultados obtenidos

<i>ENTIDAD PÚBLICA</i>	<i>INFORMACIÓN SOLICITADA</i>	<i>RESULTADOS OBTENIDOS</i>
Defensoría Pública	Información estadística desagregada sobre las solicitudes de defensa y asesoría sobre casos de violencia de género o de vulneraciones de derechos laborales presentadas por mujeres y hombres trabajadores remunerados del hogar en el país.	Entrega de estadísticas desagregadas por provincia sobre las atenciones y patrocinios a trabajadoras remuneradas del hogar (ambos sexos) sobre vulneraciones de derechos laborales y violencia de género.
Ministerio de Trabajo	Información estadística desagregada sobre la situación laboral de mujeres y hombres trabajadores remunerados del hogar; así como estadísticas de denuncias presentadas por las / los trabajadores remunerados del hogar referidas a vulneraciones a sus derechos laborales.	Entrega de cuadros y estadísticas sobre número de trabajadoras remuneradas del hogar con contrato registrado a nivel nacional y por provincia, desagregada por edad y género, y denuncias presentadas al Ministerio de Trabajo, desagregadas por provincia, edad y género.
Fiscalía General del Estado	Información estadística desagregada sobre las denuncias de violencia de género reportadas por mujeres trabajadoras remuneradas del hogar en el país.	Entrega de información proveniente del Sistema Integrado de Actuación Fiscal (SIAF) considerando el año de registro. Datos 2014 (entrada en vigor del COIP) a 2018 que no permite desagregar por trabajadores remunerados del hogar.
Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS)	Información estadística desagregada sobre las afiliaciones al seguro social de mujeres y hombres trabajadores remunerados del hogar, así como otras estadísticas referidas a indicadores de vulnerabilidad de este grupo objetivo.	La institución manifestó que no se puede entregar información solicitada. Esta información fue proporcionada luego por el Ministerio de Trabajo en lo que respecta a seguridad social.

<i>ENTIDAD PÚBLICA</i>	<i>INFORMACIÓN SOLICITADA</i>	<i>RESULTADOS OBTENIDOS</i>
Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES)	Información estadística desagregada, del registro social referida a indicadores de vulnerabilidad.	Se requiere la firma de un convenio para acceder a dicha información. La información no es específica sobre trabajadoras remuneradas del hogar.
Consejo Nacional de la Igualdad de Género	Estadísticas y estudios sobre la situación de mujeres y hombres trabajadores remunerados del hogar en Ecuador, así como otra información referida a indicadores de vulnerabilidad.	Entrega del Estudio “Economía de cuidados en el Ecuador”.

1. Limitaciones encontradas

No se logró acceder a la información del IESS por trabas en los procesos administrativos de la institución y políticas de acceso a la información. Si bien tampoco fue posible acceder a la información solicitada al MIES, los datos que se demandaron fueron encontrados de manera indirecta en la información del INEC y del Ministerio de Trabajo. Al contar con la información del Registro Social del MIES, se identificó que los datos no diferencian las categorías de ocupación de la población, por ende, no fue posible identificar a las TRH. Por ello, se concluyó que esta no era una información que se requiriera.

Se debe destacar el acceso ágil y ordenado, así como la alta colaboración demostrada por el Ministerio de Trabajo y la Defensoría Pública.

2. Información cualitativa

Se programaron y ejecutaron 24 entrevistas a profundidad, según el siguiente detalle:

- 10 entrevistas con MUJERES TRABAJADORAS REMUNERADAS DEL HOGAR, dirigidas a indagar sobre todo sus itinerarios de vida y la violencia que generaron sus procesos de trabajo. (Ver instrumentos en Anexos).
- 8 entrevistas a LIDERESAS DE ORGANIZACIONES DE MUJERES TRH, dirigidas a indagar las causas, procedimientos y alcances de las organizaciones que se han planteado construir. (Ver instrumentos en Anexos).
- 6 a INFORMANTES CLAVE CALIFICADOS: cientistas sociales y abogados para profundizar en el análisis crítico de los datos encontrados en otras investigaciones



que enriquecieron a la presente. (Ver instrumentos en Anexos).

También se llevaron a cabo grupos focales con mujeres trabajadoras remuneradas del hogar, que han participado o están formando parte de los procesos organizativos, apoyados por CARE:⁷¹

- 8 grupos focales en Mascarilla, Cotacachi, Riobamba, Guayaquil (que incluyeron también personas de Machala), Esmeraldas y Quito. En esta última ciudad, se incluyó al grupo de TRH migrantes. (Ver instrumentos en Anexos).

3. Limitaciones encontradas

En Riobamba no se pudo ejecutar el grupo focal porque las TRH invitadas no llegaron. En cambio, se ejecutaron 3 entrevistas.

A pesar de las limitaciones encontradas, en el trabajo de campo se lograron recoger las voces de alrededor de 79 personas, que se encuentran directa o indirectamente en este estudio.

4. Revisión bibliográfica

Se revisó bibliografía especializada y pertinente para construir el marco conceptual y apoyar el análisis de los hallazgos, referida a la temática del trabajo remunerado del hogar, economía de cuidados y normativa internacional sobre trabajo doméstico decente. Se efectuó un análisis específico del marco legal del TRH. De igual manera se revisó el Plan Nacional de Desarrollo Toda una Vida 2017-2021. A ello se añadieron investigaciones puntuales sobre TRH que son citadas a lo largo del análisis de la información.

71 Con excepción del grupo de mujeres migrantes, que se realizó con el apoyo de la Unidad de Movilidad Humana del Gobierno Autónomo Descentralizado de Pichincha.

Tabla B: Información solicitada en el anexo de los Términos de Referencia y acceso a la misma

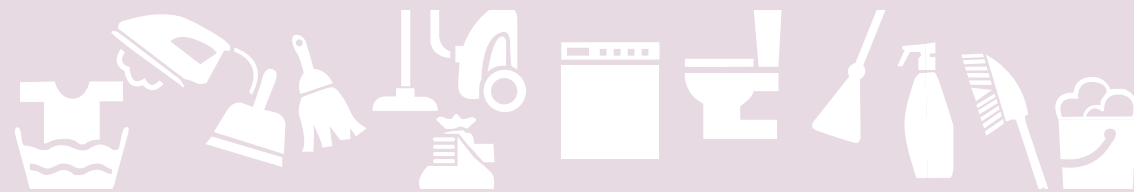
<i>VARIABLES</i>	<i>INDICADORES</i>	<i>OBSERVACIONES</i>
Niñez y adolescencia insertos en el trabajo remunerado del hogar	Nº de niñas y niños insertos como trabajadores remunerados del hogar	Dato conseguido
	Nº de adolescentes insertos como trabajadores remunerados del hogar	Dato conseguido
	Nº de mujeres y hombres insertos en trabajo remunerado del hogar	Dato conseguido
Seguridad social para trabajadores remunerados del hogar	Nº y % de mujeres y hombres trabajadores remunerados del hogar que cuentan con seguridad social	Dato conseguido
	Nº de trabajadoras remuneradas del hogar afiliadas a sindicatos	Conversación con CEDOCCUT, CEOSL, asociaciones de trabajadores remunerados del hogar. Sin registro cuantitativo.
Jornadas laborales	Nº de mujeres y hombres trabajando medio tiempo y tiempo completo	De las entrevistas y grupos focales, se recabó esta información. No hay los números totales a nivel del país.
	Nº de trabajadoras remuneradas del hogar que viven en sus lugares de trabajo	
	Nº de trabajadoras remuneradas del hogar que no viven en el lugar de trabajo	



VARIABLES	INDICADORES	OBSERVACIONES
Cumplimiento normativa laboral vigente	Breve revisión de los avances normativos en el país a partir de ratificación del Convenio 189. Reformas en leyes, desarrollo de nueva normativa, informes que ha desarrollado el país, etc.	Revisado
	% de mujeres y hombres trabajadores remunerados del hogar que conocen y ejercen sus derechos laborales	Lideresas en entrevistas, no hay porcentajes del país
Violencia de género trabajadoras remuneradas del hogar	Nº de mujeres que reportan violencia de género en los espacios laborales (tipos)	Datos de la Defensoría Pública No números pero sí referencias en todas las entrevistas y grupos focales ejecutados por tipos de violencia
	Nº de denuncias de trabajadoras remuneradas del hogar de violencia en sus espacios laborales	Datos generales de la Fiscalía que no permiten desagregar por trabajadora remunerada del hogar No números, pero sí referencias en todas las entrevistas ejecutadas
	% de casos de violencia en el sector de las trabajadoras remuneradas del hogar	Por provincias

<i>VARIABLES</i>	<i>INDICADORES</i>	<i>OBSERVACIONES</i>
Violencia de género trabajadoras remuneradas del hogar	Nº de demandas presentadas por violencia de trabajadoras remuneradas del hogar	Consultamos pero no se puede determinar por ocupación laboral
	Nº de demandas presentadas por incumplimiento de derechos laborales de trabajadoras remuneradas del hogar	
	Nº de demandas por violencia resueltas Nº de demandas resueltas por incumplimiento de derechos laborales	Consultamos pero no se puede determinar por ocupación laboral
Datos geográficos	Nº de trabajadoras remuneradas del hogar por provincia y cantón a nivel nacional	Censo 2010 y Registro del IESS sobre trabajadoras remuneradas del hogar afiliadas







ANEXO 2 INSTRUMENTOS USADOS EN EL TRABAJO DE CAMPO

HERRAMIENTA PARA ENTREVISTAS A PROFUNDIDAD A TRABAJADORAS REMUNERADAS DEL HOGAR

Fecha de la entrevista: _____

Ciudad: _____

A. CARACTERIZACIÓN/PERFIL DE TRABAJADORAS REMUNERADAS DEL HOGAR

- a) Edad: _____
- b) Lugar donde nació: _____
- c) Lugar donde vive actualmente: _____
- d) Nivel educativo: _____
- e) Tiene hijos/as (¿cuántos?): _____
- f) ¿Cómo se autoidentifica usted?
Mestiza _____ Afrodescendiente _____ Indígena _____
Mulata _____ Blanca _____
Otra identificación étnica (por favor especifique)
- g) ¿Cuál es su estado civil?
Soltera _____ Casada _____ Viuda _____
Separada _____ Divorciada _____ Unión libre _____
- h) ¿Qué edad tenía cuando empezó a trabajar como TRH?: _____

B. PREGUNTAS GUÍA

1. Trayectoria y percepción del TRH

1.1 ¿Cómo fue que empezó a trabajar como trabajadora remunerada del hogar?

- a) ¿Quién le orientó/inició?
- b) ¿Cómo conoció de ese trabajo?
- c) ¿A qué edad inició a trabajar como TRH?,
¿lo hizo de forma voluntaria? Indagar sobre casos de haber
sido “regalada”/“vendida”/“intercambiada”.

1.2 ¿Es la única THR de su familia? Indagar por presencia de TRH en historia familiar (énfasis en referentes femeninos).

1.3 ¿Le gustaría que su hija se emplee como TRH?



2. Relaciones entre empleadores y TRH

2.1 Describanos cómo es la relación con su empleador/a. Indagar por temas laborales y no laborales, pues probablemente no se identifique la diferencia.

2.2 ¿Cómo es la relación con los demás miembros de la familia donde usted trabaja? Indagar por percepción sobre la familia donde trabaja. Indagar si comparten espacios consensuados, dónde almuerza la TRH, si tiene acceso a todos los espacios de la casa/ tiene restricciones de acceso.

2.3 ¿Se le demanda más tiempo que el que corresponde a una jornada laboral normal? (¿Sí o no, y en qué condiciones?) ¿Le piden favores en sus tiempos libres? ¿Le piden hacer tareas que no corresponden a su trabajo?

2.4 ¿Alguna vez ha sentido que sus empleadores o los miembros de la familia donde trabaja han invadido su privacidad? Explicar que, para efectos de este estudio, entendemos por invadir su privacidad que alguien de la casa donde trabaja ha tomado sin su autorización sus cosas, ha revisado su cartera u otros objetos personales, ha tomado su teléfono para revisarlo, etc. Indagar sobre intervención en vida privada: aconsejarle o intervenir (positiva o negativamente) sobre alguna decisión personal relativa a salud/ aspecto, pareja, matrimonio, embarazo, estudios, educación de sus hijos, etc.

3. Dinámicas de violencia en el espacio laboral

Indagar sobre situaciones de violencia en sus espacios familiares (en familia nuclear —relación entre padre y madre—, con su pareja).

3.1 En su actividad como THR, ¿se ha sentido discriminada o humillada?, ¿de qué manera?, ¿por parte de quién? Indagar situación actual y experiencias anteriores.

3.2 ¿Alguna vez ha sido agredida físicamente en el ejercicio de su trabajo como TRH? (¿De qué forma y en qué situación?, ¿qué edad tenía cuando sucedió?) Indagar situación actual y experiencias anteriores.

3.3 ¿Ha vivido alguna situación de abuso o acoso sexual en su trabajo como TRH? (¿De qué forma y en qué situación?, ¿qué edad tenía cuando sucedió?) Indagar situación actual y experiencias anteriores.

4. Redes de apoyo y organización social

4.1 En los casos antes mencionados, ¿ha solicitado ayuda?, ¿recibió o no apoyo de alguien?, ¿ahora qué haría en casos de violencia (física, psicológica, sexual)? Indagar por situación actual y por experiencias anteriores.

4.2 ¿Forma parte de alguna agrupación u organización en la que pueda apoyarse? ¿Qué le llevó a formar parte de dicha organización? No restringir respuestas a gremios laborales, indagar por otro tipo de tejido social.

¡Muchas gracias por su apoyo!

HERRAMIENTA PARA ENTREVISTAS A PROFUNDIDAD LIDERESAS DE ASOCIACIONES/GREMIOS TRH

Estas entrevistas deben ir dirigidas a las personas que conforman la Directiva de la Unión de Trabajadoras del Hogar y Afines y el Sindicato de Trabajadoras Remuneradas del Hogar.

Fecha de la entrevista: _____

Ciudad: _____

A. CARACTERIZACIÓN/PERFIL DE TRABAJADORAS REMUNERADAS DEL HOGAR

a) Edad: _____

b) Lugar donde nació: _____

c) Lugar donde vive actualmente: _____

d) Nivel educativo: _____

e) Tiene hijos/as (¿cuántos?): _____

f) ¿Cómo se autoidentifica usted?

Mestiza _____ Afrodescendiente _____ Indígena _____

Mulata _____ Blanca _____

Otra identificación étnica (por favor especifique)

g) ¿Cuál es su estado civil?

Soltera _____ Casada _____ Viuda _____

Separada _____ Divorciada _____ Unión libre _____

h) ¿Qué edad tenía cuando empezó a trabajar como TRH?: _____

i) Nombre de la organización que lidera: _____



B. PREGUNTAS GUÍA

1. Trayectoria y percepción del TRH

1.1 ¿Cómo fue que empezó a trabajar como trabajadora remunerada del hogar?

- a) ¿Quién le orientó/inició?
- b) ¿Cómo conoció de ese trabajo?
- c) ¿A qué edad inició a trabajar como TRH?, ¿lo hizo de forma voluntaria? Indagar sobre casos de haber sido “regalada”/“vendida”/“intercambiada”.

2. **¿Es la única THR de su familia?** Indagar por presencia de TRH en historia familiar (énfasis en referentes femeninos).

3. **¿Cuándo se unió usted a la organización?, ¿por qué?, ¿qué pasó y/o quién le motivó para que usted quisiera formar parte?**

4. **Cuénteme un poco sobre la historia de la organización que usted lidera: ¿cuándo se formó?, ¿cuál fue la motivación para crear la organización? ¿Quiénes fueron las fundadoras?**

5. **¿Qué defienden/por qué luchan en la organización (actualmente)?**

6. **¿Qué actividades realizan? Capacitaciones/talleres: ¿Sobre qué temas han hecho capacitaciones/talleres?**

7. **¿Quiénes forman parte de la organización? ¿Cómo son las mujeres (u hombres) que la conforman? (TRH de mucho tiempo, dirigentes/as barriales/comunitarias, etc.)**

8. **¿Cuáles cree que son los principales problemas que tienen las TRH?**

9. **¿Cuántas personas forman parte de la organización actualmente? ¿De qué partes del país provienen? ¿Hay personas de otras nacionalidades? (¿Hay apertura para personas de toda nacionalidad?)**

10. **¿La organización tiene estatus legal o no? Sí: ¿desde cuándo? No: ¿cuál ha sido la limitación/dificultad para conseguirlo?**

11. **¿La organización es parte de alguna otra organización más grande o de un sindicato?**

12. **¿Cuáles han sido los principales logros de la organización? (Indagar sobre difusión de su trabajo).**

13. **¿Cómo funciona la organización? ¿Cómo es su estructura interna? ¿Cómo se elige a sus dirigentes? ¿Cada cuánto se reúnen? ¿Tienen un espacio para sus reuniones (disponen de bienes de la organización)? ¿Cómo se convocan para las reuniones y/o actividades que realizan?**

¿Cómo se mantiene la organización? Indagar si recibe aportes de sus miembros, recibe apoyo/subvención de alguna institución.

14. ¿Qué fortalezas tiene la organización actualmente? ¿Cuáles son las mayores dificultades (financiamiento, tiempo de dedicación, convenios con instituciones, etc.)?

15. ¿Cree que la organización ha cambiado en algo la vida de las TRH?

16. ¿Qué debe cambiar para mejorar las condiciones de vida de las TRH?

17. ¿Qué sueña conseguir con la organización? ¿Qué persigue la organización a futuro?

18. ¿En qué áreas necesitan capacitación/apoyo?

¡Muchas gracias por su apoyo!

HERRAMIENTA PARA ENTREVISTAS A ESPECIALISTAS/INVESTIGADORES/AS

Fecha de la entrevista: _____

Nombre de entrevistada: _____

Cargo e institución: _____

Ciudad: _____

1. Caracterización del TRH en Ecuador

1.1 ¿Cuáles cree usted que son las principales problemáticas asociadas al TRH en Ecuador?

1.2 ¿Con qué información/fuentes de información, oficiales o no, se cuenta para conocer acerca de este sector?

2. Percepción/valoración respecto al TRH

2.1 ¿Cómo cree que es concebido el TRH en Ecuador, es decir, cuál es el significado social, cultural y económico que se le asigna?

2.2 ¿Qué pasa con la profesionalización del TRH?

2.3 ¿Quiénes se emplean como TRH en Ecuador? ¿Qué perfil se busca contratar para ejercer este trabajo?

3. Institucionalidad sobre TRH

3.1 ¿Qué pasa con la legislación que ampara los derechos de las personas TRH?, ¿es suficiente?, ¿qué vacíos/limitaciones



existen? ¿Qué pasa con los instrumentos internacionales? ¿Qué vacíos o limitaciones tienen?

3.2 ¿Existen políticas/programas de Gobierno encaminados a la promoción, protección, garantía de los derechos de las personas TRH?

4. Mecanismos/redes para la empleabilidad de personas TRH

4.1 ¿Cómo se emplean las personas TRH? Indagar sobre redes de referenciación familiares/de amistad vinculadas al empleo de TRH, agencias de empleo, etc.

4.2 ¿El THR es un empleo que se hereda? Indagar sobre “recurrencia” de TRH en historias familiares (énfasis en referentes femeninos).

5. Relación laboral con TRH: entre lo formal e informal (espacio público y privado).

5.1 ¿Cómo ve las relaciones laborales y no laborales que se dan en el espacio del TRH? Es decir, primero, ¿qué pasa en la vinculación estrictamente laboral? ¿Con qué criterios se establecen las tareas, las reglas, las restricciones, etc.?

5.2 Segundo, ¿qué pasa por fuera de la relación laboral? ¿Persisten lógicas y relaciones coloniales y feudales en esa relación, y cómo se dan? ¿Por esto se transgreden los límites de la privacidad? Indagar sobre intervención en vida privada: aconsejarle o intervenir (positiva o negativamente) sobre alguna decisión personal relativa a salud/aspecto, pareja, matrimonio, embarazo, estudios, educación de sus hijos, etc.

6. TRH y dinámicas de violencia

6.1 Partimos de la premisa de que en el TRH está invisibilizado, porque se da en el espacio de lo privado, y además, aísla y confina a las mujeres, lo cual da pie a diversas formas de violencia. ¿Qué se conoce sobre prácticas de violencia ejercidas contra las mujeres TRH? Indagar sobre prácticas de discriminación/humillación, agresiones/abusos/acoso y/o abuso sexual, violencia patrimonial.

6.2 ¿Se dispone de información que vincule variables de sexo, edad, condición socioeconómica, nivel educativo, origen étnico, lugar de procedencia, la misma naturalización de la violencia, con violencia a nivel laboral en los espacios de TRH?

- 7. Redes de apoyo y organización social**
- 7.1 ¿Qué mecanismos existen para proteger en casos de violencia (física, psicológica, sexual, patrimonial) contra personas TRH?**
- 7.2 ¿Qué tanto conocen sobre sus derechos las personas TRH?**
- 7.3 ¿Existe una tradición organizativa al respecto? ¿Qué valoración tiene al respecto?**

¡Muchas gracias por su apoyo!

HERRAMIENTA PARA GRUPOS FOCALES PARA USO DE FACILITADORAS

Fecha del Grupo focal: _____

Ciudad en la que se realizó: _____

Número de participantes: _____

PREGUNTAS GUÍA PARA DISCUSIÓN

- 1. Dinámica cotidiana**
- 1.1 Por favor, cuéntenos, ¿cómo es un día común de trabajo para ustedes?**
- 2. Trayectoria y percepción del TRH**
- 2.1 ¿Cómo empezaron a trabajar como trabajadoras remuneradas del hogar? ¿Quién les orientó/inició? ¿Qué hacían antes de ser TRH? Edad a la que empezaron a trabajar como TRH. Indagar acerca de agencias de empleo.**
- 2.2 ¿Es la única TRH de su familia? Indagar por presencia de TRH en historia familiar. ¿Quisieran que sus hijos sean TRH?**
- 3. Conocimiento y percepción sobre derechos asociados al TRH**
- 3.1 ¿Qué es para ustedes el trabajo remunerado del hogar? Indagar por evolución de esa percepción (analizar sobre términos usados como criada, doméstica, china, perol). ¿Cómo era antes?, ¿ha cambiado? Indagar sobre roles/prejuicios de género.**
- 3.2 ¿Qué derechos tienen ustedes como trabajadoras remuneradas del hogar?**



3.3 Profundizar sobre derechos

- a) ¿Tienen contrato firmado? ¿Especifica claramente las fechas de inicio y duración?
- b) ¿El contrato especifica los horarios normales de trabajo y las horas extras?
- c) ¿El contrato especifica el tipo de actividades que deben hacer y la remuneración (monto, forma de pago, periodicidad)?
- d) ¿El contrato especifica que le darán alimentos (y alojamiento en casos de modalidad de puertas adentro)?
- e) ¿Tuvieron un período de prueba?
- f) ¿Sus empleadores les pagan a tiempo sus salarios?
- g) ¿Hay algún tipo de negociación sobre salario (reducción de salario por pérdida/daño de objetos, les pagan una parte en comida/ropa/otros, etc.)?
- h) ¿Están afiliadas a la seguridad social? ¿Desde cuándo?
- i) ¿Reciben vacaciones? ¿Cuántos días al año? ¿Trabajan en días festivos?
- j) Cuando solicitan permiso a sus empleadores, ¿les dan ese permiso? ¿Lo hacen bajo alguna condición (reponer otro día, descuento del sueldo, etc.)?
- k) Para el caso de aquellas mujeres que estuvieron embarazadas, ¿se reconoció la licencia de maternidad pagada? ¿Se reconoció período de lactancia?
- l) ¿Alguna vez les retuvieron sus documentos de identidad?

3.4 Para modalidad de puertas adentro - profundizar sobre derechos:

- a) ¿El contrato especifica los detalles de su alojamiento en el hogar donde trabaja? ¿Ustedes negociaron estos detalles libremente?

4. Relaciones entre empleadores y TRH

4.1 ¿Cómo es la relación con su empleador/a? OJO: PONER ATENCIÓN A LA FORMA EN LA QUE SE REFIEREN A SUS EMPLEADORES Y A LA FORMA DE NOMBRARLOS (patrón, jefe, señor, etc.).

- a) Indagar por evolución de esa relación. ¿Cómo era antes?, ¿ha cambiado? Indagar sobre la comunicación, si hay gritos, malos tratos, humillación, etc. ¿Cómo es la relación con los demás miembros de la familia?
- b) Indagar sobre vínculos fuera de la relación laboral: relación de padrínazgo, madrinazgo, compadrazgo, priostazgo, etc.
- c) Indagar sobre "favores": se le demanda más tiempo del formal (¿sí o no, y en qué condiciones?), se les pide hacer tareas que no corresponden con su trabajo, etc.

d) *Indagar si comparten espacios consensuados, dónde almuerza la TRH, si tiene acceso a todos los espacios de la casa/tiene restricciones de acceso.*

4.2 ¿Qué normas les han puesto para realizar el trabajo?

Pueden llevar o no a sus hijos/as, uso de uniforme o regulación sobre vestimenta, pueden/no pueden escuchar música, hablar por celular, etc.

a) *Los demás miembros de la familia han puesto normas.*

b) *¿Qué piensan sobre esas normas?*

c) *Indagar por posibles represalias.*

4.3 ¿Alguna vez han sentido que sus empleadores o los miembros de la familia donde trabajan han invadido su privacidad?

Explicar que, para efectos de este estudio, entendemos por invadir su privacidad que alguien de la casa donde trabaja ha tomado sin su autorización sus cosas, ha revisado su cartera u otros objetos personales, ha tomado su teléfono para revisarlo, etc. Indagar sobre intervención en vida privada: aconsejarle o intervenir (positiva o negativamente) sobre alguna decisión personal relativa a salud/ aspecto, pareja, matrimonio, embarazo, estudios, educación de sus hijos/as, etc.

5. Dinámicas de violencia en el espacio laboral

Indagar sobre situaciones de violencia en sus hogares (violencia por parte de su pareja, en su familia nuclear: maltrato durante su niñez contra ella, contra su mamá, etc.).

5.1 ¿Alguna vez su empleador/a o alguien de la familia les ha faltado el respeto o humillado/discriminado? Si sí, ¿se dio en una situación concreta o es constante ese trato? *Indagar por experiencias anteriores.*

5.2 ¿Alguna vez su empleador/a o alguien de la familia les ha agredido de forma física? *Indagar por experiencias anteriores.*

5.3 ¿Alguna vez su empleador/a o alguien de la familia les ha amenazado de alguna manera? *Indagar por experiencias anteriores.*

5.4 ¿Han escuchado de casos de TRH que hayan sufrido acoso o violencia sexual por parte de algún miembro de la familia empleadora? ¿Qué han escuchado sobre Acoso: *cuando alguien le ha pedido, insinuado o exigido cualquier acto sexual abusando de su situación de poder/autoridad. Abuso: en contra de su voluntad le ha obligado a hacer cualquier acto de naturaleza sexual. Violación: penetración a la fuerza?*



5.5 ¿Han escuchado de alguien que quedó embarazada de algún miembro de la familia empleadora? Cuénteme cómo se dio.

- ¿De quién era el hijo o hija? ¿Fue reconocido?
- ¿Recibió ayuda económica?
- ¿Tiene el niño o niña relación con el padre?
- ¿Tiene el niño o niña relación con la familia?

5.6 ¿Estos casos se oyen con frecuencia? ¿Han disminuido con respecto al pasado o siguen siendo igual? ¿Por qué?

6. Redes de apoyo

6.1 ¿Qué harían (o qué han hecho) cuando se afectan sus derechos? ¿A quién han acudido en los casos de no cumplimiento de sus derechos o cuando se han sentido afectadas? Indagar por experiencias anteriores.

6.2 ¿Forman parte de alguna agrupación u organización en la que puedan apoyarse? ¿Por qué se unieron? No restringir respuestas a gremios laborales, indagar por otro tipo de tejido social.

HERRAMIENTA PARA GRUPOS FOCALES CON MUJERES MIGRANTES PARA USO DE FACILITADORAS

Fecha del Grupo focal: _____

Ciudad en la que se realizó: _____

Número de participantes: _____

PREGUNTAS GUÍA PARA DISCUSIÓN

1. Dinámica cotidiana

1.2 Por favor cuéntenos, ¿cómo es un día común de trabajo para ustedes?

¿En qué momentos descansan? ¿Cuántas horas duermen? ¿Qué hacen en su tiempo libre?

2. Trayectoria y percepción del TRH

2.1 ¿Cómo empezaron a trabajar como trabajadoras remuneradas del hogar? ¿Por qué escogieron trabajar como TRH? ¿Quién les orientó/inició? ¿Qué hacían antes de ser TRH? Indagar sobre prejuicios de género y nacionalidad que podría haber influido para trabajar como TRH. Indagar sobre posibles casos de trata con fines de explotación laboral.

2.2 ¿Qué empleo tenía en su país de origen? Indagar por temas de descalificación.

2.3 ¿Es la única THR de su familia? (De las participantes, ¿cuántas responden sí y cuántas no?) Indagar por presencia de TRH en historia familiar.

3. Conocimiento y percepción sobre derechos asociados al TRH

3.1 ¿Qué significa para ustedes ser trabajadora remunerada del hogar? En su país de origen, ¿alguna vez trabajó o se planteó trabajar como TRH?, ¿sí o no, por qué sí o por qué no? Indagar por percepción sobre calificativos (analizar sobre términos usados como criada, doméstica, china, perol). Indagar por temas de descalificación.

3.2 ¿Existe alguna diferencia entre el TRH en su país de origen y el TRH en Ecuador? ¿Hay algo que les llame la atención sobre TRH en Ecuador respecto a cómo es en su país?

3.3 ¿Piensan seguir trabajando en este campo a futuro? Indagar por proyecto migratorio, cuánto tiempo piensan quedarse en Ecuador, si esta es una opción laboral temporal.

3.4 ¿Conocen ustedes los derechos que tienen como trabajadoras remuneradas del hogar? ¿Cómo llegaron a saber que tienen estos derechos?

3.5 Profundizar sobre derechos

- a) ¿Cuánto ganan mensualmente?
- b) ¿Tienen contrato firmado? ¿Especifica claramente las fechas de inicio y duración?
- c) ¿El contrato especifica los horarios normales de trabajo y las horas extras? ¿Especifica sobre las vacaciones pagadas y días de descanso?
- d) ¿El contrato especifica el tipo de actividades que deben hacer y la remuneración (monto, forma de pago, periodicidad)?
- e) ¿El contrato especifica que le darán alimentos (y alojamiento en casos de modalidad de puertas adentro)?
- f) ¿Tuvieron un período de prueba?
- g) ¿Sus empleadores les pagan a tiempo sus salarios?, ¿hay algún tipo de negociación sobre salario (reducción de salario por pérdida/daño de objetos, les pagan una parte en comida/ropa/otros, etc.)?
- h) ¿Están afiliadas a la seguridad social? ¿Hizo algún arreglo con su empleador sobre este tema?



- i) *¿Reciben vacaciones?, ¿cuántos días al año? ¿Trabajan en días festivos?*
- j) *Cuando solicitan permiso a sus empleadores, ¿les dan ese permiso?, ¿sí o no, y bajo alguna condición (reponer otro día, descuento del sueldo, etc.)?*
- k) *Para el caso de aquellas mujeres que estuvieron embarazadas, ¿se reconoció la licencia de maternidad pagada? ¿Se le consideró el tiempo de lactancia?*
- l) *¿Alguna vez les retuvieron sus documentos de identidad? ¿O les amenazaron de algún modo por su condición migratoria (en caso de que no tuviera estatus legal para trabajar en Ecuador, o más allá, se aprovecharon de su desconocimiento acerca de la institucionalidad/legislación ecuatoriana para imponer sus condiciones laborales)?*

3.6 Para modalidad de puertas adentro, profundizar sobre derechos

- a) *¿El contrato especifica los detalles de su alojamiento en el hogar donde trabaja? ¿Ustedes negociaron estos detalles libremente?, ¿se les proporciona la vivienda/alimentación/otros, en lugar de pagarle un sueldo o se le descuenta de su sueldo alguna cantidad por esa razón?*
- b) *¿Han tenido que acompañar a los miembros de la familia o hacer tareas durante sus días de descanso u horarios que no estaban previstos en el contrato?*

4. Relaciones entre empleadores y TRH

4.1 ¿Cómo es la relación con su empleadora? ¿Cómo es la relación con los demás miembros de la familia donde ustedes trabajan?

- a) *Indagar por evolución de esa relación. ¿Cómo era antes?, ¿ha cambiado? Indagar sobre la comunicación, si hay gritos, malos tratos, humillación, etc. ¿Cómo es la relación con los demás miembros de la familia?*
- b) *Indagar sobre vínculos fuera de la relación laboral: relación de padrinzago, madrinazgo, compadrazgo, priostazgo, etc.*
- c) *Indagar sobre “favores”: ¿se le demanda más tiempo del formal? (¿Sí o no, y en qué condiciones?), ¿se les pide hacer tareas que no corresponden con su trabajo?, etc.*
- d) *Indagar si comparten espacios consensuados, dónde almuerza la TRH, si tiene acceso a todos los espacios de la casa/tiene restricciones de acceso.*
- e) *Hubo ofrecimiento respecto a ayudar para legalizar su situación migratoria en el país y/o para ayudarles a reunificar a su familia, a conseguir trabajo para alguien cercano, etc.*

4.2 ¿Qué normas les han puesto sus empleadoras para realizar el trabajo? Pueden llevar o no a sus hijos, uso de uniforme o regulación sobre vestimenta, pueden/no pueden escuchar música, hablar por celular, etc.

- a) Los demás miembros de la familia han puesto normas.
- b) ¿Qué piensan sobre esas normas?
- c) Indagar por posibles represalias.

4.3 ¿Alguna vez han sentido que sus empleadores o los miembros de la familia donde trabajan han invadido su privacidad? Explicar que, para efectos de este estudio, entendemos por invadir su privacidad que alguien de la casa donde trabaja ha tomado sin su autorización sus cosas, ha revisado su cartera u otros objetos personales, ha tomado su teléfono para revisarlo, etc. Indagar sobre intervención en vida privada: aconsejarle o intervenir (positiva o negativamente) sobre alguna decisión personal relativa a salud/ aspecto, pareja, matrimonio, embarazo, estudios, educación de sus hijos, proyecto migratorio, etc.

5. Dinámicas de violencia en el espacio laboral

5.1 ¿Alguna vez su empleadora o alguien de la familia les ha faltado al respeto o humillado/discriminado?, Si sí, ¿se dio en una situación concreta o es constante ese trato? Indagar por experiencias anteriores.

5.2 ¿Alguna vez su empleadora o alguien de la familia les ha agredido de forma física? Indagar por experiencias anteriores.

5.3 ¿Alguna vez su empleadora o alguien de la familia les ha amenazado de alguna manera? Indagar por experiencias anteriores. Indagar por potenciales extorsiones sobre situación migratoria.

5.4 ¿Han escuchado alguna vez que alguna de sus amigas TRH ha sufrido algún tipo de violencia sexual por parte de algún miembro de la familia empleadora? ¿Cómo se dio esta?

5.5 ¿Han escuchado que alguna de sus amigas TRH quedó embarazada de algún miembro de la familia empleadora? Cuénteme cómo se dio.

- a) ¿De quién era el hijo o hija? ¿Fue reconocido?
- b) ¿Recibió ayuda económica?
- c) ¿Tiene el niño o niña relación con el padre?
- d) ¿Tiene el niño o niña relación con la familia?



- 5.6** *¿Qué opinan de esta situación?, ¿creen que es frecuente?, ¿ha disminuido con respecto al pasado o sigue siendo igual? ¿Por qué?*
- 6. Redes de apoyo**
- 6.1** *¿A quién han acudido en los casos de no cumplimiento de sus derechos o cuando se han sentido afectadas? ¿Sabrían a quién acudir en estos casos? Indagar por experiencias anteriores.*
- 6.2** *¿Forman parte de alguna agrupación u organización en la que puedan apoyarse? No restringir respuestas a gremios laborales, indagar por otro tipo de tejido social.*
- 3. Conocimiento y percepción sobre derechos asociados al TRH**
- 3.1** *¿Qué es para ustedes el trabajado remunerado del hogar? Indagar por evolución de esa percepción (analizar sobre términos usados como criada, doméstica, china, perol). ¿Cómo era antes?, ¿ha cambiado? Indagar sobre roles/prejuicios de género.*

CARACTERIZACIÓN/PERFIL DE TRABAJADORAS REMUNERADAS DEL HOGAR MIGRANTES (TRH)

Le agradecemos por su tiempo para ayudarnos en este estudio. A continuación, encontrará algunas preguntas para conocer un poco más sobre usted, pero no hace falta que incluya su nombre, toda la información que nos proporcione es anónima. En caso de que no quiera responder a alguna o algunas de las preguntas planteadas, siéntase en la libertad de no hacerlo.

- 14.** *¿Sabe usted leer y escribir? Por favor marque con una X.*

Leer: SÍ NO Escribir: SÍ NO

- 15.** *¿Completó usted la educación primaria? SÍ NO*

- 16.** *¿Hasta qué grado de primaria estudió? _____
(Si respondió NO, pase a pregunta 7).*

- 17.** *¿Completó usted la educación secundaria? SÍ NO*

- 18.** *¿Hasta qué curso estuvo en el colegio? _____*

19. **¿Realizó usted algún estudio formal luego del colegio?**
Sí___ NO___ (Si respondió NO, pase a pregunta 7).
Especifique (universitaria, tecnología, etc.) _____
20. **¿Cuál es su edad?** _____ años
21. **¿Cuál es su estado civil? Por favor marque con una X.**
Soltera___ Casada___ Viuda___
Separada___ Divorciada___ Unión libre___
22. **¿Qué papel es el que ocupa en su hogar? Por favor marque con una X.**
Jefa del hogar___ Hija de familia___ Cónyuge___
Otro parentesco___
23. **¿Cuántos hijos tiene usted?** _____ **No tiene hijos** _____
24. **¿Cómo se identifica usted? Por favor marque con una X.**
Mestiza___ Afrodescendiente___ Indígena___
Mulata___ Blanca___
Otra identificación étnica (por favor especifique) _____
25. **¿En qué país nació?** _____
26. **¿Por qué razones vino al Ecuador? Por favor marque con una X la opción que mejor describa su situación.**
a) Por necesidades económicas.
b) Por violencia generalizada en el lugar donde vivía.
c) Por amenazas directas a su vida o la de su familia.
d) Por problemas políticos.
e) Por un desastre natural o problema climático.
f) Por violencia intrafamiliar.
g) Otra razón (especifique) _____
27. **¿Tiene una condición migratoria regular? Sí___ NO___**
(Si respondió NO, pase a pregunta 15).
Por favor especifique qué tipo de visa tiene. _____
28. **¿Conoce algún oficio (costura, peluquería, carpintería, etc.)?**
Sí___ NO___ (Si respondió NO, pase a pregunta 15).
Por favor especifique: _____



29. ¿Ha realizado alguna capacitación en algo relacionado con su trabajo remunerado del hogar (por ejemplo, cocina, cuidado de niños/ancianos/personas con discapacidad, enfermería)?

SÍ ___ NO ___ (Si respondió NO, pase a pregunta 17).

Por favor especifique: _____

En qué país se capacitó: _____

30. ¿Por qué razones comenzó a trabajar como trabajadora remunerada del hogar? Por favor marque con una X la opción que mejor describa su situación.

- a) No le exigían una visa o condición migratoria regular.
- b) Dificultades para obtener otro trabajo acorde a su formación/profesión.
- c) Alguien de confianza le consiguió el trabajo.
- d) Para ahorrar en alimentación (y vivienda, si aplica el caso).
- e) Le engañaron, no sabía que iba a trabajar en empleo doméstico.
- f) Otra razón (por favor especifique) _____

31. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando como trabajadora remunerada del hogar? _____ años

32. ¿Trabaja en la modalidad de puertas adentro? SÍ ___ NO ___

33. ¿Pertenece a alguna asociación o grupo? (De trabajadoras remuneradas del hogar, de compatriotas o de otro tipo) SÍ ___ NO ___
Nombre de la asociación/grupo al que pertenece: _____

¡Muchas gracias por esta valiosa información!





igual VALOR
IGUALES
derechos

Programa para el avance de los derechos
de las trabajadoras del hogar
CARE para América latina y el Caribe.



care®



observatorio
SOCIAL DEL ECUADOR

Esta publicación ha sido financiada en su totalidad por CARE.
Su contenido es responsabilidad exclusiva de CARE Ecuador.
Se autoriza la reproducción total o parcial citando la fuente.



igual VALOR
IGUALES
derechos
Programa para el avance de los derechos
de las trabajadoras del hogar
CARE para América Latina y el Caribe.

