

TRABAJO Y JUSTICIA SOCIAL

VÍNCULOS LABORALES Y EMOCIONALES: Navegando el vaivén de la realidad de las trabajadoras remuneradas del hogar

Alejandra Andachi
Micaela Guanoluisa

Marzo, 2024



TRABAJO Y JUSTICIA SOCIAL

VÍNCULOS LABORALES Y EMOCIONALES: Navegando el vaivén de la realidad de las trabajadoras remuneradas del hogar

Alejandra Andachi
Micaela Guanoluisa



El trabajo remunerado del hogar tiene rostro de mujer. En 2022, aproximadamente el 96.5% de este mercado laboral fue conformado por mujeres. De este porcentaje, el 46.8% alcanzó a estudiar la secundaria¹.



En 2022, el 74%² de las trabajadoras remuneradas del hogar percibían ingresos por debajo del salario básico unificado. Por ello, solo el 3.7% de ellas podía cubrir con su salario el costo de la canasta básica durante ese período.



La ocultación emocional en el ámbito laboral de las trabajadoras remuneradas del hogar no solo enmascara la precariedad que enfrentan, sino que contribuye a forjar una aceptación consciente de sus condiciones laborales, fomentando la adaptación e incluso generando un sentimiento de gratitud hacia estas situaciones desfavorables. Este intercambio emocional, sin embargo, actúa como un factor que refuerza las brechas existentes en la desigualdad laboral.

1-2 De acuerdo con la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU 2018-2022).

Contenido

1.	INTRODUCCIÓN	5
2.	DESCRIPCIÓN METODOLÓGICA	7
3.	LA SINDICALIZACIÓN DE LAS TRABAJADORAS REMUNERADAS DEL HOGAR	8
4.	ACLARACIÓN SOBRE EL CONCEPTO DE TRABAJO	10
5.	CONDICIONES SOCIODEMOGRÁFICAS	12
	Sexo	12
	Edad	13
	Educación	14
	Crecimiento de la población urbana y rural de Ecuador	15
6.	CONDICIONES LABORALES	17
	Jornada laboral	17
	Ingresos	18
	Seguridad social	20
	Vacaciones	22
7.	DIFICULTADES AL SINDICALIZARSE	24
	Número de socios	24
	Prácticas antisindicales: despido y acoso laboral	25
	Sindicalización por rama	25

8.	EMOCIONES	27
	Miedo.....	27
	Confianza	28
	Vergüenza	31
	Gratitud	32
9.	CONCLUSIONES	34
	Inacción social	35
10.	RECOMENDACIONES	36
	En general	36
	Desde el Estado	36
	Desde la academia	36
11.	BIBLIOGRAFÍA	37

1. INTRODUCCIÓN

En Ecuador, las trabajadoras remuneradas del hogar viven una situación de precariedad laboral: con jornadas laborales inadecuadas, donde prima el trabajo por medio tiempo o por horas; y con ingresos bajos que no alcanzan para cubrir ni siquiera la canasta vital. Asimismo, la evasión patronal de su obligación de pagar el fondo de pensiones de la seguridad social implica que las trabajadoras remuneradas del hogar no tendrán ingresos al jubilarse, por lo cual no podrán sostenerse por sí mismas una vez que concluya su vida útil.

Esta situación se ha visto agravada durante la pandemia debido a la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario (LOAH). Esta afectó al trabajo adecuado, incrementó el desempleo, fortaleció mecanismos de despido injustificados y redujo las horas de trabajo y, consiguientemente, los salarios.

Gratitud y confianza son emociones que sirven como velo para ocultar la explotación a la cual son sometidas las trabajadoras remuneradas del hogar. Culpa y miedo las orillan a desvalorizarse, a sentir que no deben exigir mejores condiciones laborales porque no se las merecen. Esta relación desigual de poder donde la persona empleada debe subordinarse a la persona empleadora es marcada por el velo afectivo que cubre la situación de precariedad.

En este documento nos aproximamos al trabajo remunerado del hogar desde una perspectiva alternativa, no economicista, que considera el universo simbólico de las trabajadoras. En este sentido, podemos identificar que el trabajo doméstico, así como la Economía, están permanentemente relacionados con lo emocional y



afectivo. Es importante tomar en cuenta que el ser humano es algo más que solo números, es una combinación de vivencias, experiencias, recuerdos, anhelos y deseos que constantemente se conjugan con el entorno en el cual el individuo se desarrolla. Por ello, las emociones que se estudian en la investigación permiten abrir campo a una nueva visión, salirse del pensamiento racional y entender que el ser humano puede sentir y esas emociones influyen en su vida laboral y personal.

Respecto a los resultados referentes a la situación laboral, el trabajo doméstico se desarrolla en condiciones precarias: jornadas laborales inadecuadas, ingresos bajos y ausencia de registro en el seguro social, lo que genera que la mayoría de las trabajadoras vivan en situaciones de incertidumbre y vulnerabilidad. La precariedad no es motivo de reclamos o acciones de las trabajadoras por mejorar sus condiciones laborales y parte de la explicación de tal inacción política es el tejido afectivo que se establece entre empleada y patrona.

El presente trabajo se estructura de la siguiente manera: en la primera parte aclararemos el concepto de trabajo. Posteriormente, describiremos las condiciones demográficas significativas para el trabajo remunerado del hogar –tales como edad, sexo, nivel de educación alcanzado y fenómenos de migración interna–. En tercer lugar, analizaremos las condiciones laborales objetivas incluyendo los ingresos reflejados por medio del salario, la jornada laboral, la seguridad social y las vacaciones. En cuarto lugar, describiremos brevemente las dificultades que se presentan al momento de sindicalizarse en Ecuador para las trabajadoras remuneradas del hogar. De esta manera, contaremos con todos los elementos para entender cómo factores afectivos y emocionales –como el miedo, la vergüenza, la gratitud y la confianza– son elementos sin los cuales no se puede explicar cómo se fabrica el consentimiento a la explotación laboral. Finalmente, se presentarán las conclusiones y recomendaciones.

2.

DESCRIPCIÓN METODOLÓGICA

Para llevar a cabo el análisis, se ha empleado una estrategia metodológica mixta. Por un lado, se desarrolla un análisis cuantitativo de los datos obtenidos por la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) y el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC). Por otro lado, se genera un análisis cualitativo mediante entrevistas semiestructuradas realizadas a diez trabajadoras remuneradas del hogar. Se procuró que las trabajadoras pertenecieran a diferentes sectores sociodemográficos, que los rangos de edad fueran variados y que pertenezcan a estatus sociales medios, altos y bajos. Un tema que sí se consideró es su situación laboral actual, ya que después de pandemia muchas fueron despedidas, ocasionándoles inestabilidad económica y laboral.

La mayoría de las entrevistas se llevaron a cabo gracias a la participación de las entrevistadas en el evento organizado por la Mesa Interinstitucional de Apoyo a los Derechos de Trabajadoras Remuneradas del Hogar, titulado “Los derechos de las trabajadoras remuneradas del hogar: desafíos en la implementación de sus derechos humanos y laborales”. En este se tuvo la oportunidad de conocer a las líderes de la Unión Nacional de Trabajadoras del Hogar y Afines (UNTHA), un sindicato compuesto por 135 mujeres afiliadas con edades comprendidas entre los 21 y 70 años. Establecer contacto con UNTHA fue fundamental, ya que gracias a esta colaboración pudimos realizar las entrevistas a las trabajadoras que se encontraban en la ciudad de Quito. Las demás entrevistas se obtuvieron a través de conexiones sociales de una de las participantes en el estudio.

3.

LA SINDICALIZACIÓN DE LAS TRABAJADORAS REMUNERADAS DEL HOGAR

De acuerdo con Castro (2020), en 1998, la UNTHA fue fundada bajo el liderazgo de Lenny Quiroz, quien actualmente es la presidenta de la organización. La UNTHA se creó como respuesta a un diálogo constante con otras trabajadoras que compartían preocupaciones acerca de la vulneración de sus derechos en los hogares donde desempeñaban sus labores. Aunque la organización se formó en 1998, su reconocimiento legal no se concretó hasta 2018. Desde entonces, la UNTHA se ha consolidado como un sindicato comprometido con el apoyo y la promoción de la igualdad de derechos para las trabajadoras remuneradas del hogar (p. 2).

Constituir un sindicato en Ecuador puede llegar a ser un reto. Existen dos razones principales que generan temor al momento de sindicalizarse. En primer lugar, desde una perspectiva jurídica, el requisito de contar con 30 personas que compartan el mismo empleador para formar un sindicato resulta elevado y no se ajusta a la realidad del mercado laboral de las trabajadoras remuneradas del hogar (TRH). Además, la ley presenta ambigüedades respecto al Código del Trabajo, que solo aborda organizaciones sindicales por empresa y no prohíbe pero tampoco desarrolla los sindicatos por rama.

En segundo lugar, el temor al acoso laboral durante y después de la formación de un sindicato es otra barrera significativa. Cuando el sindicato está constituido y se producen despidos, solo los

líderes sindicales principales y suplentes reciben protección, dejando desprotegidos al resto de los miembros. La barrera emocional también es destacada, ya que, en un mercado laboral predominantemente informal, el miedo a la pérdida de empleo actúa como un impedimento para sindicalizarse debido a la falta de seguridad jurídica.

La sindicalización es un derecho fundamental de los trabajadores y es reconocido en la legislación internacional. Este derecho protege la libertad de los trabajadores para formar sindicatos, afiliarse a ellos y participar en actividades sindicales con el fin de proteger y promover sus derechos e intereses laborales. Es fundamental para la protección de los derechos laborales y para garantizar una relación laboral justa y equitativa entre personas empleadoras y trabajadoras. Asimismo, desempeña un papel importante en la lucha por condiciones de trabajo seguras y justas, salarios adecuados, protección social y otras cuestiones relacionadas con el bienestar de los trabajadores.

En el contexto internacional, el derecho a la sindicalización está protegido por varios instrumentos, incluidos los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). El Convenio N.º 87 de la OIT sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación es uno de los principales instrumentos que establece este derecho y ha sido ratificado por numerosos países, incluido Ecuador. En la Constitución de la República del Ecuador, el derecho de sindicalización está

reconocido y garantizado en el artículo 28, que establece que los trabajadores tienen el derecho de asociarse libremente, sin necesidad de autorización previa, para la defensa y promoción de sus derechos e intereses. Además, el artículo 326 manifiesta que el Estado reconocerá y garantizará el derecho de los trabajadores a la negociación colectiva y a la huelga.

La sindicalización en Ecuador ha sido históricamente un elemento importante en el movimiento laboral del país porque ha desempeñado un papel crucial en la defensa de los derechos laborales y en la mejora de las condiciones de trabajo para las personas empleadas en diversos sectores de la economía ecuatoriana. A nivel legal, el Código del Trabajo de Ecuador también protege el derecho de sindicalización. Dicho Código establece los procedimientos y las condiciones bajo las cuales los trabajadores pueden formar sindicatos, llevar a cabo actividades sindicales y participar en la negociación colectiva. Sin embargo, el sindicato por rama de actividad no está reconocido en el ordenamiento jurídico local; en Ecuador poco o nada se ha hablado del tema, mientras que otros países ya lo han incluido en sus legislaciones o han generado espacios de información social.

4.

ACLARACIÓN SOBRE EL CONCEPTO DE TRABAJO

Es importante entender y contextualizar a qué se refiere cuando se menciona el concepto trabajo. En la obra de Rodríguez (2022) se hace referencia a la perspectiva de Engels, quien sostiene que es la condición básica para la reproducción de la vida de los seres humanos. Es, de hecho, el único factor de producción capaz de producir nuevos valores de uso. El empleo, en cambio, caracteriza el papel que juega el trabajador dentro del proceso productivo. Su finalidad principal es generar bienes o servicios a cambio de una retribución monetaria o en especie, sea por medio de una remuneración o en beneficios.

De acuerdo con el documento metodológico de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) del INEC, **se entiende como personas con empleo** a aquellas que durante la semana de referencia se dedicaron, a cambio de recibir una remuneración o beneficios, a algún tipo de actividad productiva.

El empleo será adecuado cuando la remuneración y el tiempo de trabajo estén de la mano con la norma vigente, independientemente de la disposición y disponibilidad de trabajar. La categoría de empleo adecuado no considera la estabilidad laboral, salud y seguridad social de los trabajadores ENEMDU (2022).

En contraste, el **empleo inadecuado** está determinado por aquellas personas con empleo que no llegan a satisfacer las condiciones mínimas de ingresos o, durante la semana que se toma de

referencia, trabajan menos de 40 horas, o que en el mes previo al levantamiento de la encuesta percibieron ingresos laborales menores al salario mínimo; pueden tener o no deseo de trabajar y estar disponibles para trabajar horas adicionales (ENEMDU, 2022).

Ahora bien, es importante definir qué se entiende por empleo adecuado e inadecuado al momento de reflejar la realidad que viven las trabajadoras remuneradas del hogar. En el primer caso, si bien se puede tener una remuneración y tiempo de trabajo acorde, no existe una afiliación al seguro social, estabilidad y salud de los trabajadores. Dentro de la categoría del empleo inadecuado se encuentra el desempleo.

Para Castillo y Rosero (2015), **el subempleo** engloba a individuos que están empleados, pero que durante el mes anterior a la encuesta ganaron menos que el salario mínimo, desean y pueden trabajar más horas, y en la semana de referencia laboraron menos de 40 horas (p. 33).

Es relevante señalar qué se entiende por **trabajo de cuidados**. La OIT (2019) menciona que abarca dos tipos de actividades que se superponen: las directas, personales y relacionales –tales como alimentar a un bebé– y las indirectas, –como cocinar y limpiar–. El trabajo de cuidados no remunerado implica que cuidadores brindan cuidados sin recibir compensación económica. Se considera un trabajo siendo una parte fundamental en el mundo laboral. En cambio, el trabajo de

cuidados remunerado es realizado por trabajadores del cuidado que reciben una remuneración o beneficio por sus servicios. Esta categoría abarca una amplia variedad de profesionales de servicios personales, como personal de enfermería, personal médico, trabajadores del cuidado personal, así como trabajadores domésticos que ofrecen cuidados tanto directos como indirectos dentro de los hogares.

Finalmente, el trabajo remunerado del hogar (TRH) es trabajo de cuidados. En Ecuador, el Código del Trabajo (2012) dentro del artículo 262 ofrece una explicación sobre el término TRH:

El 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 (p. 76).

5. CONDICIONES SOCIODEMOGRÁFICAS

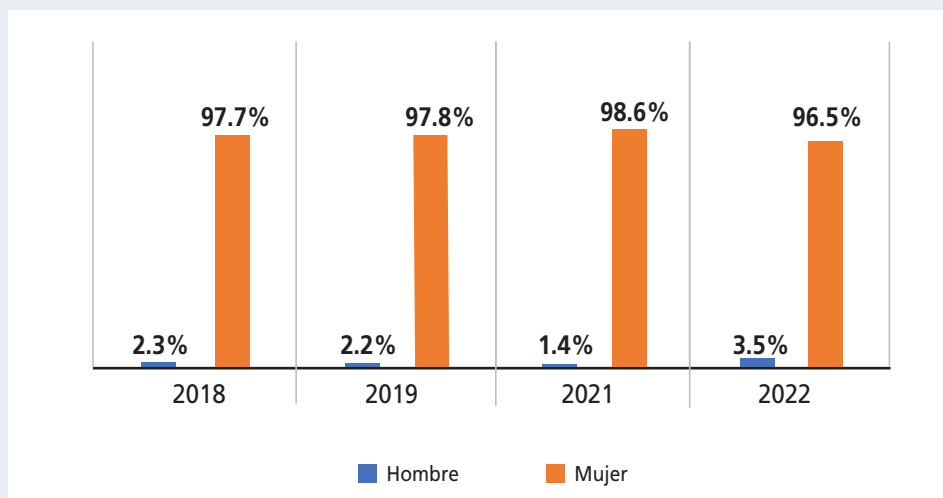
Es esencial caracterizar al grupo social de las trabajadoras remuneradas del hogar (TRH) para comprender, reconocer y abordar las disparidades presentes en este segmento laboral. Adquirir un mayor conocimiento sobre su situación no solo permite comprender las dinámicas del mercado de trabajo, sino también implementar medidas más efectivas que mejoren sus condiciones laborales y promuevan la equidad en este ámbito. Las condiciones demográficas se refieren a las características de una población en términos de su tamaño, estructura y distribución en un área geográfica específica.

SEXO

La composición del empleo doméstico es principalmente femenina. Este fenómeno tiene su origen en el hogar, en el cual existe un reparto desigual de las tareas domésticas como consecuencia de los roles tradicionales de género, la subestimación y la poca visibilidad de estas tareas. Existe una jerarquía dentro del trabajo en el hogar, donde se reafirman jerarquías sociales que son consideradas tradicionales y universales.

Gráfico N.º 1

DESGLOSE DEMOGRÁFICO: DISTRIBUCIÓN DE GÉNERO EN TRABAJADORAS REMUNERADAS DEL HOGAR PARA LA CIUDAD DE QUITO



Fuente: ENEMDU (2018-2022).
Elaboración propia.

Con respecto a Ecuador, en 2018 de cada 100 personas que trabajan en el sector doméstico, 97 eran mujeres y 3, hombres (véase Gráfico N.º 1). El trabajo doméstico ha sido considerado tradicionalmente como una práctica femenina. Esto se expresa en la composición del mercado de trabajo doméstico, puesto que se feminiza el servicio doméstico desde la niñez, específicamente en el hogar. De esto da cuenta el testimonio de Lady. Ella, desde que era una niña, asumió actividades del hogar por ser mujer y ser la mayor entre sus hermanos. Resalta cómo la madre hacía hincapié en la tarea de lavar la ropa y, a su vez, cómo le enseñó esta labor.

Porque yo era la mayor de mis tres hermanos. Entonces ella me llevaba a mí. Me decía "Lady, vámonos a lavar" (...). Yo me levantaba 5:00 de la mañana, yo dejaba hecho el almuerzo, el desayuno y dejaba arreglada la casa. A las 7:00 yo tenía que estar en la escuela, de ahí salía a las 12:00... 12:50 llegaba a la casa y nos íbamos las dos o ella me decía "yo me voy a lavar primero, y de ahí tú llegas de la escuela y te vas a lavar", y yo me quedaba hasta la una o dos de la mañana haciendo deberes (L. Méndez, entrevista personal, 11 de mayo de 2022).

EDAD

De acuerdo con la OIT (2004), lamentablemente, es común que las niñas que empiezan a desempeñarse en el trabajo doméstico abandonen su grupo familiar a muy temprana edad para trabajar en casa de otras personas. Por lo general, trabajan aisladas y se las somete a malos tratos: ya sean verbales, físicos o emocionales. El servicio doméstico sigue siendo una de las ocupaciones más comunes para los niños, especialmente para las niñas.

Esto no se refleja, sin embargo, en las estadísticas laborales oficiales. Hay varias razones para ello:

1. Se considera como población económicamente activa a aquella mayor de 15 años, por lo que los menores a 15 no aparecen en los registros.
2. Las niñas y adolescentes que trabajan en servicio doméstico no reciben remuneración pecuniaria. Por lo tanto, se registrarían en el trabajo doméstico no remunerado y no en la categoría "trabajadoras remuneradas del hogar", con la que se trabaja el presente análisis.
3. Al ser ilegal el trabajo infantil es probable que se oculte esta condición al momento de levantar la información de la encuesta. El testimonio de Zoila refleja esta cruda realidad, puesto que ella empezó a trabajar desde los 10 años y el dinero que ella percibía era tomado por su madre.

—¿Y de ahí, usted trabajaba desde pequeña, le ayudaba a su mamá?

—Yo trabajé cuando tuve 10 años. Aprendí a trabajar; yo no veía la plata (...), [la] cogía mi mami (Z. Rodríguez, entrevista personal, 14 de mayo de 2022).

La edad temprana a la cual las trabajadoras remuneradas del hogar empiezan a ejercer esta labor se ve reflejada en el testimonio de Ofelia, quien comenta que empezó a trabajar desde los 13 años y que su primera experiencia laboral fue pésima.

—¿Cuál fue y cómo se sintió en su primer trabajo?

—Pésimo, pésimo, pésimo, pésimo. Me fui de la casa a los 13 o 14 años (O. Minda, entrevista personal, 14 de mayo de 2022).

EDUCACIÓN

De acuerdo con la pregunta P10a de la ENEMDU, “¿Cuál es el nivel de instrucción y año más alto que aprobó (...)?”, la mayoría de la población respondió primaria y secundaria. Para 2022, las dos categorías representaban más del 80% de la totalidad de las trabajadoras remuneradas del hogar, mientras que para 2018 era aproximadamente el 87% (ver Tabla N.º 1). Conforme ha

pasado el tiempo, algunas empleadas domésticas han buscado terminar sus estudios y alcanzar un mejor nivel académico. Por tal motivo se evidencia un crecimiento dentro de la categoría “secundaria”: 46.76% de las mujeres a 2022 respecto a 2021 había alcanzado este nivel académico; también se encuentra la categoría “superior universitario”, que entre 2018 y 2022 experimentó un incremento significativo.

Tabla N.º 1

TRANSFORMACIÓN EN EL ACCESO A LA EDUCACIÓN PARA TRABAJADORAS REMUNERADAS DEL HOGAR EN LA CIUDAD DE QUITO

	2018	2019	2021	2022
Ninguno	2,2%	3,2%	2,7%	1,30%
Centro de alfabetización	0,1%	0,3%		
Primaria	52,3%	46,1%	40,0%	39%
Educación Básica	1,8%	1,5%	1,6%	1,17%
Secundaria	34,8%	38,1%	41,1%	46,76%
Educación Media	4,0%	4,4%	6,3%	3,95%
Superior no Universitario	1,0%	1,3%	2,9%	2,68%
Superior Universitario	3,8%	5,0%	5,4%	4,90%
Posgrado	2,2%	0,1%	0,1%	0,16%
Total	100%	100%	100%	100%

Fuente: ENEMDU (2018-2022).
Elaboración propia.

La mayoría de las trabajadoras remuneradas del hogar no finalizan la primaria. Las causas son variadas: dificultades económicas y trabajo, entre otras. La falta de educación se constituye, posteriormente, como una de las principales razones por las cuales las mujeres permanecen en el trabajo doméstico hasta la adultez, incluso cuando dicho trabajo no ofrece las suficientes oportunidades como para salir de la precariedad. Podemos considerar el testimonio de Ofelia, quien menciona haber estudiado hasta tercer curso.

–Entiendo, desde pequeña ha sido ese su sueño [refiriéndose a construir una casa para su madre]

–Sí, siempre he querido eso, pero, desafortunadamente, ya las posibilidades ya no nos dieron para más. Yo estudiaba en la noche y estudié hasta tercer curso (O. Minda, entrevista personal, 14 de mayo de 2022).

Podemos añadir el caso de Rocío, quien estudió hasta quinto de básica.

–¿Cuántos años de educación formal usted cursó?

–La escuela y el colegio. Llegué hasta quinto de básica, hasta quinto año (R. Baque, entrevista personal, 15 de mayo 2022).

Entonces, yo decía: “¡No! Si yo trabajo, entonces yo ya no voy a padecer de esto, ¡ya no voy a padecer de nada!”. A mí me llamó más la atención el dinero [que] terminar de estudiar, de lo cual yo sí me arrepiento. Porque yo hubiese terminado, pero bueno... (C. Guanoluisa, entrevista personal, 15 de mayo 2022).

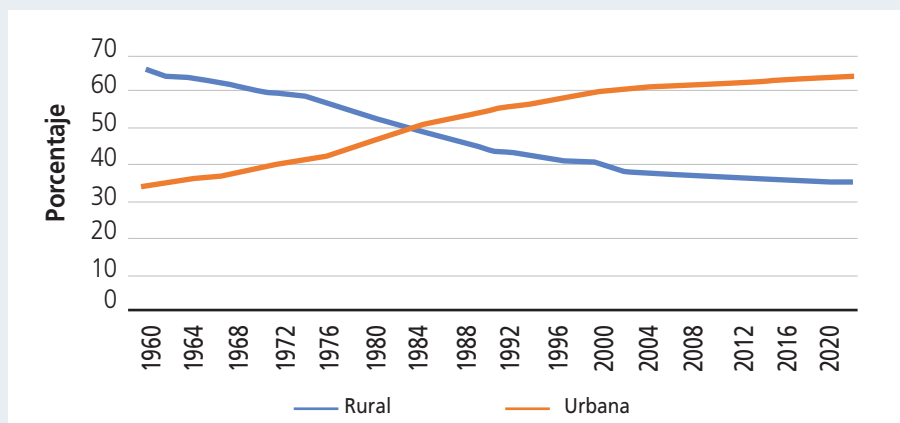
La incompatibilidad entre la educación y este tipo de trabajo hace que las mujeres dejen sus estudios para percibir ingresos. En el corto plazo, la decisión parece ser la más acertada, puesto que empiezan a aportar a su casa y tienen ingresos para suplir sus propias necesidades. Sin embargo, a largo plazo, esta estrategia merma las posibilidades de salir de la pobreza, ya que para alcanzar un mayor ingreso se necesita un mejor nivel académico. Lamentablemente, las trabajadoras una vez que han ingresado al mercado laboral se ven impedidas de retomar sus estudios a razón de que un día no trabajado se constituye como uno sin ingresos. Lo podemos ver reflejado en el siguiente testimonio:

CRECIMIENTO DE LA POBLACIÓN URBANA Y RURAL DE ECUADOR

La migración interna en Ecuador se refiere al movimiento de personas dentro del país, de una región a otra, ya sea por motivos laborales, económicos, educativos y familiares, entre otros. Ecuador es un país con una diversidad geográfica y cultural significativa, lo que ha llevado a que existan flujos migratorios entre distintas zonas del territorio.

Gráfico N.º 2

EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN URBANA Y RURAL EN ECUADOR



Fuente: Banco Mundial (2010-2022).
Elaboración propia.

Las personas migran de zonas rurales a áreas urbanas en busca de mejores oportunidades de empleo y salarios. Además, las grandes ciudades ofrecen una mayor oferta de servicios básicos, como educación, salud y transporte; las zonas urbanas tienen un crecimiento acelerado, concentrando los recursos únicamente aquí y olvidándose del resto de población.

Es importante tener en cuenta que estas causas pueden interactuar entre sí y no siempre es posible atribuir una única razón a la migración interna. Además, las políticas gubernamentales, la disponibilidad de infraestructura, las condiciones económicas y sociales, así como factores culturales y ambientales, pueden influir en los movimientos migratorios internos en un país. Las necesidades básicas deberían estar garantizadas para la población; sin embargo, su carencia provoca los flujos migratorios.

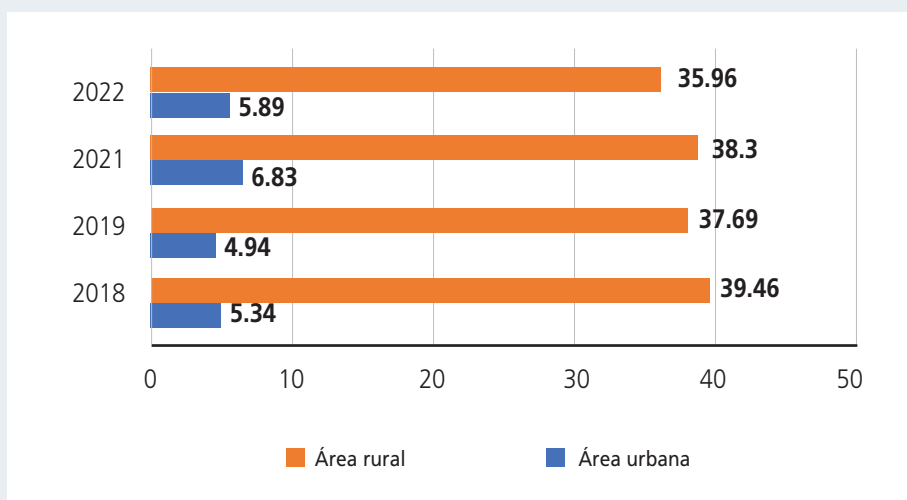
En el Gráfico N.º 2, se observa claramente cómo la proporción de la población rural ha disminuido a lo largo del tiempo en Ecuador. En la dé-

cada de los 60, esta cifra superaba el 60% de la población nacional, mientras que para el año 2020, aproximadamente solo alcanzaba el 30%.

La pobreza multidimensional permite visibilizar la privación que existe en distintos aspectos de bienestar. El INEC calcula este indicador a partir de cuatro dimensiones: educación; trabajo y seguridad social; salud, agua y alimentación; hábitat, vivienda y ambiente sano.

De acuerdo con el Gráfico N.º 3, para 2022 el valor de la pobreza dimensional en el área rural fue de 35.96, mientras que para la urbana, 5.89; por lo tanto, los valores en el área rural son siete veces más. Por lo mencionado anteriormente, se puede asumir que las personas viven en una situación precaria y, al encontrarse en pobreza, deciden migrar. Así también, en los datos presentados se puede inferir que las personas indígenas migran más. En el caso de las mujeres, como se vio en la sección anterior, buscan integrarse a mercados laborales como trabajadoras remuneradas del hogar en las ciudades.

Gráfico N.º 3
POBREZA DIMENSIONAL POR ÁREA RURAL O URBANA



Fuente: ENEMDU (2018-2022).
Elaboración: Instituto de Investigaciones Económicas de la PUCE.

6.

CONDICIONES LABORALES

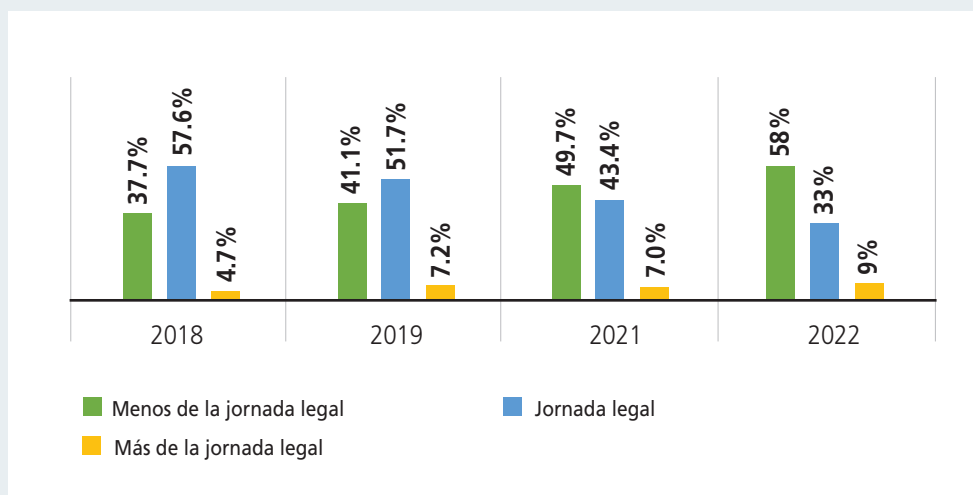
JORNADA LABORAL

Como podemos observar en el Gráfico N.º 4, en Ecuador para 2022 más del 50% de las TRH contaban con jornadas menores a la legal. Mientras que la jornada legal cada año va disminuyendo, una jornada laboral inadecuada

impacta directamente en el ingreso percibido. Si se trabaja menos de lo que se necesita y desea o si la remuneración por el trabajo no es suficiente para reproducir la vida, las trabajadoras remuneradas del hogar recurren a buscar más trabajos o diferentes maneras de sustentarse.

Gráfico N.º 4

JORNADA LABORAL TRABAJADORAS REMUNERADAS DEL HOGAR PARA LA CIUDAD DE QUITO



Fuente: ENEMDU (2018-2022).

Elaboración propia.

La mayoría de las trabajadoras remuneradas del hogar tienen un tiempo de trabajo menor a la jornada legal en cada contrato de trabajo en 2022. Más de la mitad trabaja menos que la jornada legal; sin embargo, es importante remarcar que tienen varios trabajos, lo que hace que la jornada total llegue a ser igual o mayor a la legal. Lo común es encontrar casos de contratos por horas, evidenciándose una situación de precariedad.

La jornada laboral es una de las razones por las cuales las trabajadoras remuneradas del hogar no acceden a contratos justos, dignos, y no logran ser acreedoras de los beneficios de ley que un contrato a tiempo completo otorga. El día que no se trabaja se considera un día perdido y no es remunerado. Esto podemos constatarlo en las palabras de R. Baque, una empleada doméstica que tiene varios empleos, pero de medio tiempo:

De lunes a viernes, medio tiempo, de 7:00 a 11:00 de la mañana. Ya, salgo 11:00 y llego entre 12:20 y 12:30 al de Pomasqui, que es el lunes; y de ahí salgo a las 5:00 de la tarde. Y los martes, igual, en la mañana es medio tiempo, salgo a las 11:00 y me voy a San Juan de Cumbayá. Asimismo, llego entre 12:20 al trabajo, hasta las 5:30; ahí sí, a veces me toca quedarme hasta lo que termine (R. Baque, entrevista personal, 15 de mayo 2022).

La mayoría de los contratos son verbales, por lo que se acuerdan días de trabajo.

INGRESOS

La aplicación de la LOAH, única medida estatal para paliar los efectos de la pandemia de

COVID-19 en el mundo del trabajo, afectó negativamente al mercado de las TRH: experimentó una reducción del trabajo adecuado. Según la ENEMDU (2022), el trabajo precario por ingreso y jornada laboral aumentó al 25.6% respecto a 2021, que antes de la pandemia se encontraba por encima de la media nacional. Los principales efectos de esta ley fueron el aumento de la precariedad, pero principalmente el incremento del desempleo. Estas condiciones de vulnerabilidad

económica son las que marcan la vida cotidiana de las trabajadoras.

Como se observa en la Tabla N.º 2, los ingresos para las trabajadoras remuneradas del hogar entre 2018 y 2022 disminuyeron. A diferencia de 2018, donde el 8% de las trabajadoras remuneradas del hogar recibía un ingreso que le permitía acceder a la canasta básica o más, la cifra para 2022 se redujo aproximadamente a la mitad: solo un 3.7%. Así también, para 2018, 34% de la población recibía menos del salario básico, valor que se duplicó en solo 4 años, donde para 2022 el valor llega al 63%. Estas cifras demuestran el aumento de la flexibilización laboral, producto de medidas como la LOAH y la informalidad de los contratos, que, como se vio anteriormente, es común que sean por horas o medio tiempo.

Tabla N.º 2

EVOLUCIÓN DE INGRESOS PARA LA POBLACIÓN DE TRABAJADORAS REMUNERADAS DEL HOGAR PARA LA CIUDAD DE QUITO

	2018	2019	2021	2022
Menos del salario básico	34%	45%	67%	63%
Menos de la canasta vital	45%	54%	88%	74%
Menos de la canasta básica	89%	89%	98%	85%
Canasta básica o más	8%	9%	2%	3.7%

Fuente: ENEMDU (2018-2022).
Elaboración propia.

Tabla N.º 3

VALORES DE CANASTAS BÁSICA Y VITAL Y SALARIO BÁSICO PARA LA POBLACIÓN DE TRABAJADORAS REMUNERADAS DEL HOGAR PARA LA CIUDAD DE QUITO

	2018 (en USD)	2019 (en USD)	2021 (en USD)	2022 (en USD)
Canasta vital	499.6	506.9	501.5	551.68
Canasta básica	715.2	715.1	719.7	763.44
Salario básico	386.0	394.0	400.0	450.0

Fuente: INEC IPC.
Elaboración propia.

En primer lugar, resulta fundamental conceptualizar los términos “canasta básica” y “canasta vital”. Se refieren a conjuntos esenciales de bienes y servicios para satisfacer las necesidades fundamentales del hogar; están diseñadas para una unidad familiar compuesta por cuatro miembros, con 1.6 contribuyentes de ingresos que reciben la remuneración básica unificada. Ambas canastas son herramientas que permiten evaluar el desgaste del poder adquisitivo del salario, consideran-

do los impactos inflacionarios en relación con la composición del consumo efectivo expresado en términos de gasto monetario. La canasta familiar básica abarca 75 productos, mientras que la canasta vital consta de 73 productos, aunque en menor cantidad y calidad que la primera (INEC, 2021, p. 15).

Si bien el salario básico aumenta año a año, debido a las negociaciones tripartitas entre Estado,

trabajadores y empleadores, su incremento porcentual es apenas del 2%, en contraste con el aumento del costo de la vida. Por ejemplo: un producto de primera necesidad, que forma parte de la dieta diaria de las trabajadoras remuneradas del hogar como es el pan, entre 2018 y 2021 ha venido en constante aumento. Pasó de tener un valor de USD 0.12 en 2018 a USD 0.20 en 2021: un incremento de casi el 50% (Coba, 2021).

La consecuencia directa de no percibir ingresos que cubran los gastos es la deuda. Las trabajadoras recurren a formas de financiación, por ejemplo, en entidades crediticias.

–Me comentaba que tenía una deuda. ¿En qué sentido era?

–Esto es de la deuda en el banco, en el banco. Claro, pues que yo vendía ropa de antes y con la pandemia ya no vendí más. Entonces, yo tuve mis ahorros y me quedé sin trabajo y ya me terminé los ahorros. (L. Zambrano, entrevista personal, 11 de mayo de 2022).

Existe también una expulsión de la banca formal y la necesidad de pagar las deudas genera que las trabajadoras remuneradas del hogar acudan a prestamistas informales, como lo son antiguos empleadores con los cuales se mantiene contacto. El testimonio de Lady permite evidenciar que pide ayuda a su exempleador:

Estamos tratando de hacer para salir de las deudas y pagar; entonces yo le dije al doctor si me puede ayudar. Él me dijo “pero, Lady, es mucho USD 5 000, no te puedo prestar, es mucho”. Entonces, me dice “ven y conversamos”. Ayer estuve conversando con él y me estaba ofreciendo un trabajo, pero por medio tiempo, o sea por día (L. Méndez, entrevista personal, 11 de mayo de 2022).

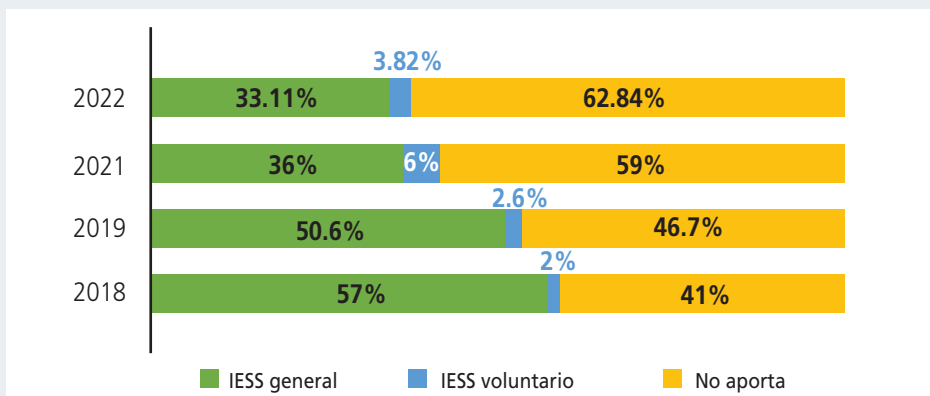
SEGURIDAD SOCIAL

Es imprescindible realizar una diferenciación entre “seguridad social” y “seguro social”. Por un lado, la seguridad social es un derecho humano que tiene como finalidad proteger a todas las personas frente a contingencias en la vida, producto de la falta de ingresos provocados por diferentes situaciones (desempleo, enfermedad, muerte, incapacidad, invalidez, vejez). De acuerdo con Porras (2015), la seguridad social está amparada por diversos órganos internacionales, así como en la Constitución del Ecuador. Por otro lado, el seguro social es el mecanismo por el cual se lleva a cabo la seguridad social; es creado para proteger a la población y brinda cobertura a la que mantiene algún tipo de relación laboral. El seguro social se encuentra financiado por los aportes de todos los trabajadores, empleadores y el Estado.

Como se puede evidenciar en el Gráfico N.º 5, en Ecuador, la afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) se ha reducido en el período de estudio. En 2018, el 57% de las trabajadoras estaba afiliada al seguro social; en 2022, solo el 33% tuvo este beneficio. La mayoría no se encuentra afiliada, lo que demuestra la informalidad de los contratos donde no se ofrecen todas las garantías laborales de un documento formal. El no estar asegurado no solo afecta a la persona en el corto plazo; el efecto se produce a futuro, en la jubilación, pues las mujeres que ejercen de trabajadoras remuneradas del hogar no percibirán pensiones por los años trabajados.

Gráfico N.º 5

SEGURIDAD SOCIAL PARA LA POBLACIÓN DE TRABAJADORAS REMUNERADAS DEL HOGAR PARA LA CIUDAD DE QUITO



Fuente: ENEMDU (2018-2022).

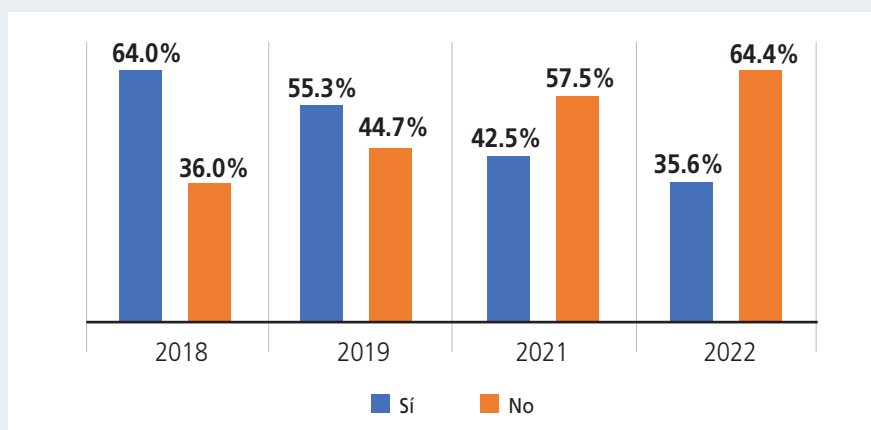
Elaboración propia.

Asimismo, la falta de un contrato que formalice la relación de dependencia se expresa en la ausencia de ciertos beneficios, tales como el décimo tercer y décimo cuarto sueldos. En el artículo 111 y 113 del Código del Trabajo (2012) se menciona que existe, por un lado, el derecho a la décimo tercera remuneración, o bono navideño, donde se debe

pagar este valor a los empleados hasta el 24 de diciembre, y, por otro lado, existe el derecho a la decimocuarta remuneración, donde los trabajadores perciben una bonificación anual que equivale a una remuneración básica mínima unificada, pagada para solventar los gastos de ingreso a clases de los hijos.

Gráfico N.º 6

DÉCIMO TERCERO Y DÉCIMO CUARTO SUELDO PARA LA POBLACIÓN DE TRABAJADORAS REMUNERADAS DEL HOGAR PARA LA CIUDAD DE QUITO



Fuente: ENEMDU (2018-2022).

Elaboración propia.

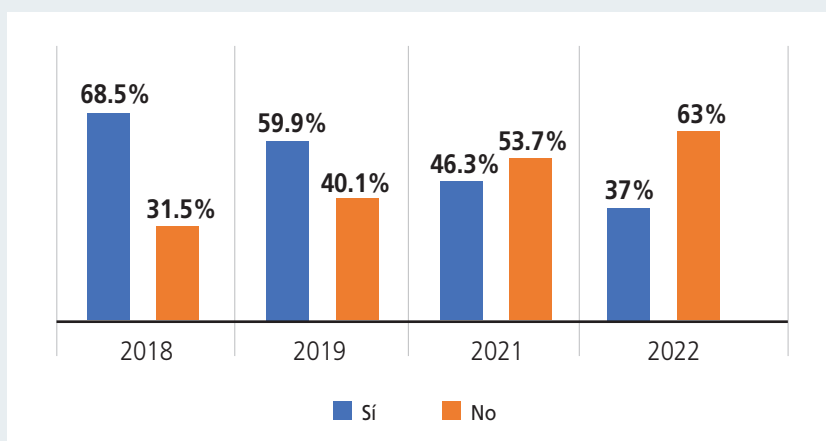
Como se puede evidenciar, a lo largo del período de estudio podemos constatar un incremento en el número de trabajadoras que no perciben décimos. De acuerdo con datos de la ENEMDU, en 2018, 6 de cada 10 trabajadoras remuneradas del hogar recibían décimos. Para 2022, la situación se ha invertido, pues 4 de cada 10 mujeres lo hacen (véase Gráfico N.º 6). Al ser contratadas por medias jornadas, no se acuerda el pago de estos derechos. Pese a que no se pagan décimos terceros o cuartos, es usual que las trabajadoras reciban de sus empleadores cosas o regalos en agosto y en fechas navideñas.

Por lo tanto, en general, el trabajo doméstico se desarrolla en condiciones de precariedad, ya sea por ingresos bajos, por jornada laboral inadecuada, falta de registro en el seguro social o una combinación de estas situaciones. Más de la mitad de las trabajadoras se encuentran en situaciones de vulnerabilidad en su trabajo y esta parece ser la estructura típica del mercado de trabajo en este sector.

VACACIONES

Gráfico N.º 7

VACACIONES PARA LA POBLACIÓN DE TRABAJADORAS REMUNERADAS DEL HOGAR PARA LA CIUDAD DE QUITO



Fuente: ENEMDU (2018-2022).
Elaboración propia.

En 2022, aproximadamente 6 de cada 10 trabajadoras remuneradas del hogar no tenían vacaciones (véase Gráfico N.º 7). Hay motivos para pensar que conforme ha pasado el tiempo la tendencia a no tener vacaciones ha ido en aumento,

sobre todo en los últimos dos años. El testimonio de Rocío permite observar que, si bien las trabajadoras remuneradas del hogar reciben vacaciones, este tiempo es cuando sus empleadores tienen días libres y saben que van a pasar en su hogar.

–Una semana... Ya, ya entiendo. ¿Son pagadas estas vacaciones?

–Sí.

–Y cuando su jefe decide irse de vacaciones, ¿usted tiene libre o usted puede decirle “¿sabe qué? Esta semana de septiembre me voy”, o “esta semana de febrero”?

–O sea, si se van ellos y no trabajan (...), no trabajo. En el de medio tiempo, en los otros, asimismo (...), no gano: como gano diario, entonces como no trabajo, ese día no me pagan (R. Baque, entrevista personal, 15 de mayo 2022).

Para ellas, el no trabajar un día genera un impacto importante: es un día sin ingresos. Las vacaciones no se perciben como un derecho, sino como un día perdido. El no tener vacaciones es un reflejo de la informalidad de los contratos y el impacto que tiene el trabajar por horas, medio tiempo o no tener un contrato firmado. Al tener esta connotación negativa de las vacaciones, las trabajadoras remuneradas del hogar entran en un círculo de permanente trabajo; es común escuchar que no tienen tiempo libre, ya que, además, existe la doble jornada femenina, cuando después de regresar de su trabajo como trabajadoras remuneradas del hogar, deben continuar su labor en el propio hogar. El testimonio de Leonor ilustra cómo las vacaciones se presentan como un período de incertidumbre económica que les demanda mayores esfuerzos, como encontrar alternativas de ingresos:

–¿Ellos igual le pagaban vacaciones, horas extras?

–Todo ello... incluso a veces yo vendía [durante] las vacaciones (L.

Zambrano, Entrevista personal, 11 de mayo de 2022).

Es común que las trabajadoras remuneradas del hogar consideren los feriados como vacaciones. La irregularidad de los contratos las lleva a asumir que aquellos días no deben trabajar, desconociendo que los feriados se constituyen como días obligatorios de descanso, no recuperables, durante los cuales el trabajo se considera “trabajo extraordinario”, razón por la cual cada hora trabajada debería recibir el doble de remuneración.

7.

DIFICULTADES AL SINDICALIZARSE

En Ecuador, el proceso de sindicalización es una tarea que implica una serie de desafíos y complejidades. La búsqueda de representación y protección laboral a través de la afiliación a sindicatos se convierte en un camino con múltiples obstáculos y requisitos que los trabajadores deben enfrentar.

A continuación, se toman en cuenta dos aristas: la primera, desde Rosa Mosquera, representante de UNTHA; y la segunda, junto con Angie Toapanta, para visualizar desde el lado jurídico cuál es la dinámica de una sindicalización en el contexto actual.

NÚMERO DE SOCIOS

“El requisito es muy alto”.

El proceso se presenta como una tarea ardua debido a una restricción que impone un gran desafío a los trabajadores: el requerimiento de un elevado número de trabajadores que formen parte de una misma empresa. Esta limitación ha generado dificultades significativas para aquellos empleados que desean contar con representación laboral y protección mediante la afiliación a sindicatos.

En Ecuador, la principal barrera para sindicalizarse es la organización a la cual se debe pertenecer. Si se desea formar un sindicato, es vital pertenecer a una misma organización. El Código del Trabajo (2012), en el artículo 443, menciona lo siguiente acerca de los requisitos para la consti-

tución de asociaciones profesionales o sindicatos: “Para los efectos contemplados en el artículo anterior los fundadores, en número no menor de treinta al tratarse de trabajadores, o de tres al tratarse de empleadores, deben remitir al Ministerio de Trabajo y Empleo...” (p. 119).

Desde el ámbito jurídico, la abogada Angie Toapanta nos lo confirma.

–Bueno, a ver, [para constituir] un sindicato en Ecuador únicamente está reglamentada la sindicalización por empresa. Eso quiere decir que solo se pueden hacer sindicatos por unidades empresariales o por sector o por rama de actividad. Para constituir un sindicato de empresa, se requiere de un mínimo de 30 trabajadores o trabajadores que efectivamente trabajen para un mismo empleador y estos trabajadores deben estar regularizados y afiliados al IESS. Eso es básicamente el requisito.

–Ya, ¿y el sindicato por rama está legalmente amparado por el Ministerio de Trabajo o se debe crear la ley?

–No; lo que pasa es que el Código del Trabajo solo desarrolla las organizaciones sindicales por empresa. No desarrolla, pero tampoco prohíbe los sindicatos por rama (A. Toapanta, entrevista personal, 27 de junio de 2023).

PRÁCTICAS ANTISINDICALES: DESPIDO Y ACOSO LABORAL

En Ecuador, el miedo a un castigo por parte del empleador supone una barrera para sindicalizarse. Esto expresa y es un reflejo de la disparidad de poder existente entre empleado y empleador.

–¿Existen prácticas antisindicales o represalias por parte de los empleadores hacia los trabajadores que intentan organizarse en sindicatos? ¿Hay como un castigo de los empleadores?

–Claro pues, a los empleadores no les va a gustar que uno busque el sindicato, que se organice, porque uno va a abrir los ojos para saber cuáles son nuestros derechos. Entre menos sepamos de nuestros derechos, mejor.

–Entiendo. Entonces, hay un “castigo”, digamos.

–“No le contrato”, claro, porque (...) sabe su derecho y sabe que uno está con sus antenas paradas para defenderse. Entre menos tú sepas, mejor (O. Minda, entrevista personal, 25 de junio de 2023).

El miedo más grande es al de perder el trabajo. Desde que los empleadores se enteran de que va a existir un sindicato empiezan a despedir a las personas o se genera acoso laboral, como se evidencia en el comentario de Angie.

–Ha habido casos en los que incluso ya hay el sindicato, pero la empresa decide despedir y pagar todas las indemnizaciones que correspondan porque aun así prefieren pagar en dinero que tener el sindicato.

–Digamos, se forma un sindicato y se despide, ¿se puede recurrir a alguna medida legal o ya no?

–Hay dos figuras en el Código del Trabajo que medianamente cubren eso mientras sea un sindicato. Si se despide a alguien, el empleador tiene que pagar algo que se llama despido ilegal, que son básicamente doce remuneraciones. Por otro lado, cuando el sindicato ya está constituido y se despide, solamente hay una protección hacia los dirigentes sindicales principales y suplentes. Implica que, si a ellos les despiden, ellos pueden reclamar la ineficacia de ese despido para ser restituidos al lugar de trabajo. Pero eso casi nunca sucede porque nadie quiere volver a un lugar donde te van a acosar, donde te van a hacer la vida imposible por ser sindicalista. Entonces, los empleadores tienen que pagar una indemnización de doce salarios también (A. Toapanta, entrevista personal, 27 de junio de 2023).

SINDICALIZACIÓN POR RAMA

Habiéndose evidenciado las barreras para sindicalizarse, una solución que se plantea es la sindicalización por rama. En Ecuador se busca fomentar este tipo de sindicalización ya que los sindicatos por empresa solo negocian y contratan colectivamente para los trabajadores de esa empresa. Lo que hace que, por ejemplo, en otras empresas del mismo sector no existan las mismas condiciones laborales que ya negociaron los trabajadores que sí pudieron tener una organización sindical. En una sindicalización por rama, el alcance es mayor, tal como lo expresa Angie a continuación:

Entonces, con la sindicalización por rama lo que se puede lograr es que tú negocias no por empresas, sino para los trabajadores de todo el sector y todos los trabajadores tienen las mismas condiciones laborales (A. Toapanta, entrevista personal, 27 de junio de 2023).

A su vez, uno de los beneficios es que no existe la barrera legal de 30 personas pertenecientes a la misma empresa. Es una ventaja, ya que las personas que se dedican a la misma actividad pueden formar parte de un sindicato y se negocia con todo el colectivo, no solo con una empresa.

La sindicalización por rama no está reglamentada en el país. Entonces, no hay un estándar de cuántos trabajadores se requieren para hacer un sindicato por rama. Pero como no está reglamentada la sindicalización por rama en el Estado, no debería exigir ningún número mínimo de personas del sector (A. Toapanta, entrevista personal, 27 de junio de 2023).

Por lo tanto, en el país, las dificultades de sindicalizarse están marcadas por el miedo al despido. Se refleja una disparidad de poder frente a las acciones que se pueden tomar para tener mejores condiciones en el ámbito laboral. A su vez, las trabas –como la imposición de un número alto de personas pertenecientes a una misma empresa– dificultan que aquellos que deseen sindicalizarse puedan hacerlo. Un sindicato para las TRH tendría la función de brindar el apoyo colectivo ante situaciones de maltrato y violación de derechos laborales, como un despido intempestivo, o el brindar capacitación y conocimiento a los trabajadores de cuáles son sus derechos y cómo accionar cuando no se cumplen.

8.

EMOCIONES

Hasta ahora hemos abordado el concepto de trabajo y las diversas formas que este adquiere, según la codificación de la ENEMDU. También, se han expuesto brevemente las condiciones sociales de las trabajadoras remuneradas del hogar, sus entornos laborales y los obstáculos que enfrentan al intentar sindicalizarse. Sin embargo, ¿es esto suficiente para comprender cómo se consiente la explotación laboral entre las TRH? La respuesta es no. Por ello, resulta fundamental explorar los intercambios afectivos y emocionales que tienen lugar en el ámbito del trabajo doméstico remunerado.

MIEDO

El miedo es una emoción anticipatoria primaria y se la denomina así porque puede surgir en cualquier contexto (Cuéllar, 2020, p. 281). Busca responder o anticipar una provocación social o natural donde se espera que hechos indeseables sucedan; esa expectativa de lo que podría suceder produce miedo, miedo a la incertidumbre, miedo al futuro. Al ser una emoción anticipatoria, nace de la incertidumbre al futuro. Generalmente, el miedo de las mujeres está relacionado con sus hijos, sus estudios, y cómo esto impactará en el soporte económico de sus vidas en el largo plazo.

Uno de los temores más importantes es el despido o el regaño por un empleador. Como menciona Cindy, en su anterior trabajo, fue sancionada por no haber limpiado la pared. Su jefa decía que

los niños ponían las manos dejando manchas y por eso debía jabonar y enjuagar las paredes; sentía tanta presión y miedo por ello que siempre estaba atenta al mínimo detalle:

–¿A usted qué le da miedo en el trabajo?

–Que me llamen la atención, porque ya he tenido esas falencias, como le comentaba de “la señora de la manchita”. Pero la señora de ahora sí me pide que lave bien los platos, entonces quedé con ese miedo; digo “si hago algo mal, me va a decir algo” (C. Valencia, entrevista personal, 18 de mayo de 2022).

Cuando hay un incidente con los jefes surge el miedo al despido. Esto no es una opción para la trabajadora, dada la dificultad estructural y coyuntural en el mercado de trabajo para conseguir un nuevo empleo.

La elevada oferta de fuerza de trabajo –es decir, la existencia de un ejército laboral de reserva, debido al desempleo estructural– se traduce en masas de trabajadoras dispuestas a ocupar el mismo cargo que las trabajadoras remuneradas del hogar, así sea por un salario menor y por horas. Como se puede apreciar en el testimonio de Rocío, existe el miedo a enfermarse y perder el trabajo: si eso pasara, no podría pagar sus deudas. Esto causa en ella desesperación y angustia.

–¿Tiene miedos?

–Sí, miedo de enfermarme más que todo porque si yo me enfermo, olvídense, ya no se pagan las deudas y todo lo que uno quiere y está creando... (R. Baque, entrevista personal, 15 de mayo 2022).

La incertidumbre de no tener una forma de generar ingresos para su familia las condiciona a aceptar trabajos por horas o a renunciar a sus derechos laborales, como la seguridad social. Esto se ilustra en el testimonio de Fernanda, mujer de 36 años, quien actualmente vive con su esposo desempleado, por lo cual ella es el sustento de su familia.

–¿Y a usted le alcanzan sus ingresos?

–No pues, ahorita no me alcanza para nada. Si llego con las justas... ¿no? Le digo... no, no, no me alcanza.

–¿Y cómo hace para solventar sus gastos?

–¡Chútica! ¿Qué le digo? Así con lo que tengo, con el trabajito de los USD 20, ahora que estamos con mi esposo vendiendo unas empanadas, así, pero no (F. Rodríguez, Entrevista personal, 29 de mayo de 2022).

En el testimonio, al mencionar que se venden empanadas, se puede distinguir lo que Cavallero y Gago (2020, p. 24) identifican con el concepto de “explotación de la creatividad”. Las autoras estudian el fenómeno en relación con la deuda y cómo esta empuja a los deudores a buscar alternativas de ingresos; podemos encontrar que esta explotación de la creatividad tiene lugar también en contextos de profunda incertidumbre laboral y de precariedad.

Es crucial destacar la influencia de dos factores que se entrelazan con el miedo. En primer lugar,

la edad juega un papel significativo. Al no haber tenido acceso a la educación desde temprana edad, las TRH se ven obligadas a continuar desempeñando esta actividad a lo largo de su vida. A medida que envejecen, surge el temor a no ser contratadas o a que se les niegue la oportunidad de trabajar en etapas más avanzadas de la vida.

Como segundo punto, el tiempo de servicio también ejerce su influencia. En hogares donde las trabajadoras han laborado varios años, se desarrolla un nivel de confianza que hace más probable que la empleada pueda continuar desempeñando sus funciones durante un período prolongado. El temor de iniciar en un nuevo hogar, incluso cuando se presenta una oportunidad laboral nueva o mejorada, sugiere que las trabajadoras remuneradas del hogar no tienen la certeza de ser acogidas por la nueva familia de la misma manera que lo fueron en el pasado ni de que se les permita trabajar hasta una edad avanzada.

CONFIANZA

La confianza es un sentimiento que ayuda a iniciar y mantener una relación laboral. Es una garantía moral de que los acuerdos serán cumplidos (Cuéllar, 2020, p. 281). Por ello, generalmente, cuando una persona empleadora quiera contratar nuevo personal buscará a alguien que sea recomendada por alguna amiga, familiar, e inclusive por su anterior trabajadora. Inicialmente, la confianza de las empleadoras se basa en la poca o mucha información que un tercero le haya proporcionado de su nueva trabajadora. Es el caso de María, una empleada que, gracias a

su amiga, pudo encontrar trabajo, ya que ella la recomendó:

–Una amiguita me llevó hasta esta casa donde ahora estoy. La señora quería medio tiempo; mi amiga no podía y, claro, yo estaba sin trabajar porque ya no me llamaban y yo, desesperada y obviamente vivo con la pensión del papá. Pero bueno, me fui a esa casa; entré a trabajar en esa casa medio tiempo en la que hasta ahora estoy (M. Tutillo, entrevista personal, 10 de mayo de 2022).

La relación entre trabajadoras y empleadoras se va solidificando con el pasar del tiempo y con el nivel de comunicación que se va desarrollando, lo que permite el intercambio de experiencias y vivencias entre ellas. En las entrevistas nos topamos con casos donde las trabajadoras conversan con sus jefas acerca de sus problemas familiares y lo hacen por buscar un consejo. Este es otro rasgo del maternalismo: las empleadoras quieren tomar el papel de madres y cuidar de sus trabajadoras, tal cual lo harían con una hija.

O sea, soy una más de la familia, y eso es lo que a mí me gusta porque podemos conversar. Por ejemplo, yo pasé... estaba pasando una etapa muy dura aquí en mi casa, [pues] tuve que separarme de mi pareja. Con todo ella fue como que mi fuerza, porque me decía “tranquila, no le contestes los mensajes ni las llamadas: bloqueáale” y cosas así (O. Minda, entrevista personal, 14 de mayo de 2022).

Existen horas extras que no se pagan a razón de tomar un café o conversar. El salir una hora más tarde por motivo de estos espacios no se considera como hora de trabajo, alargando así la jornada laboral. La empleada doméstica después de estos espacios de compartir debe seguir con su trabajo y las tareas del hogar; sin embargo, sentir que tiene una amiga con quien conversar y no una empleadora genera que estas horas extras no se reconozcan como tales. En el siguiente testimonio, Leonor comenta cómo se alegra de tomar café y charlar con su empleadora a pesar de que deba seguir con sus tareas.

La señora es súper buena. Son personas bien educadas, bien tratadas. Yo no he encontrado un maltrato en este trabajo (sonríe). Todos me tratan súper bien y agradecidos. Nos sentamos en la mesa a tomar café y a conversar. Así se pierda medio tiempo o 50 minutos conversando no es nada, porque yo soy la que me encargo de la cocina y yo en dos horas ya tengo hecho el almuerzo (L. Zambrano, entrevista personal, 11 de mayo de 2022).

La línea de hasta dónde llega y dónde termina el trabajo se torna difusa, ya que la persona empleadora pasa a ser una amiga que brinda consejos, escucha y es escuchada. Así, se genera una dualidad entre ser empleadora y amiga. A su vez, las trabajadoras remuneradas del hogar toman estos espacios de confianza como positivos, que les ayudan a desahogarse. No lo ven desde el lado de la explotación y el abuso. La mayoría considera que el quedarse conversando con la empleadora no es trabajo sino más bien es un disfrute. Como se puede apreciar en el testimonio de Sindy, la percepción que tiene la persona empleada de la empleadora se torna más familiar por motivo de la confianza y es así cómo la empleada empieza a sentirse parte de la familia.

Ahora que me acuerdo, trabajé con una señora también; con ella duré casi tres años. Fue una excelente relación (sonríe). Conversábamos de mis cosas porque tuvimos una confianza bien grande. Cuando salí embarazada yo estuve ahí en todos los momentos del embarazo. (C. Valencia, entrevista personal, 18 de mayo 2022).

–Recapitulando, ¿usted cree que la confianza es demasiado importante en los trabajos?

–Demasiado. La confianza del jefe a uno y eso le ayuda a tener un mejor trato, tanto económico como moralmente para que no le maltraten (A. Ruiz, entrevista personal, 21 de mayo 2022).

Para las trabajadoras remuneradas del hogar, la confianza es fundamental, pero también pasa a ser un reflejo de la desigualdad que existe al momento de tener un buen trato. En todos los espacios de trabajo, el que no exista maltrato es una de las condiciones inherentes y más importantes a tomarse en cuenta; sin embargo, en el mercado de trabajo de las trabajadoras remuneradas del hogar, el hecho no ocurre de la misma manera, ya que al compartir un espacio tan íntimo como el hogar y al estar sometidas a relaciones de poder desiguales, poco justas, con pocas certezas, es común aludir a las emociones para ser tratadas de la mejor manera. Reflejo de esto es el testimonio de Antonieta:

La importancia de tener confianza en sus lugares de trabajo genera en las trabajadoras un sentimiento de dicha y alegría que encubre la explotación. Tal es el impacto de las emociones dentro de este marco de trabajo que, por ejemplo, la pregunta 59 de la ENEMDU: “¿Cómo se siente en su trabajo”, reporta que, en su mayoría, se sienten contentas en su lugar de trabajo (véase Tabla N.º 4); sin embargo, vale la pena resaltar que no se profundiza en preguntar acerca de la calidad del empleo. Para 2022, la pregunta no venía incluida en el formulario de la ENEMDU.

Tabla N.º 4

PREGUNTA ENEMDU “¿CÓMO SE SIENTE EN SU TRABAJO?” PARA LAS TRABAJADORAS REMUNERADAS DEL HOGAR PARA LA CIUDAD DE QUITO

	2018	2019	2021
Contento	85.5%	80.1%	78.0%
Descontento	14.5%	19.9%	22.0%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: ENEMDU (2018-2021).
Elaboración propia.

VERGÜENZA

La vergüenza forma parte de las emociones morales y tiene una fuerte incidencia en los vínculos sociales. Surge por etiquetas e ideas que se construyen en una sociedad donde se juzga a las personas que hacen las cosas mal o fuera de lo establecido (Ariza, 2017). El ser humano, al ser un ser social, siempre estará pendiente de los comentarios del otro y ahí nace la autoevaluación negativa o positiva que hagan de su ser.

Para Sabido (2020), la vergüenza tiene una doble relación: “la relación con el otro y la relación con uno mismo desde la mirada del otro” (p. 301). Es más, es una presión interna que se fundamenta en la baja autoestima y se gesta por el mismo actor en una interpretación negativa hacia sí mismo que supone situada en la mirada de los otros. En el caso de algunas trabajadoras remuneradas del hogar, la vergüenza surge cuando sus empleadoras les solicitan que hagan algo tan común como sentarse en la misma mesa a comer. Por ejemplo, Lady comenta que siente vergüenza cada vez que tiene que comer con sus jefes. Ella creció en un

mundo donde no le dieron la libertad ni la confianza de creer en ella: siempre la minimizaron por ser del campo y pobre; tuvo carencias económicas, por lo tanto, no pudo estudiar ni ser como la sociedad espera que sea. Ahora tiene miedo y vergüenza de hacer ciertas cosas por el “¿qué dirán?” de los demás.

A Lady le invade la vergüenza cada vez que debe ir a comer con su jefa. Esto está muy ligado con el miedo a ser juzgada, piensa: “¿lo estoy haciendo bien o mal?”. Comer con alguien a quien se considera superior implica presión social, ya que se deben poner en práctica todos los códigos de etiqueta aprendidos para no quedar mal ante ellos y evitar un momento bochornoso.

El sentimiento de inferioridad, de igual forma, es algo muy común en los relatos de las personas entrevistadas. Anita comenta que no le gusta limpiar mientras su jefa está trabajando, puesto que eso le causa incomodidad y vergüenza. Ella lo justifica alegando que considera incorrecto interrumpir las actividades de sus jefes:

–¿Qué le da vergüenza?

–Ay, Dios mío... por ejemplo, a mí no me gusta servir la comida, ahí me pongo roja. No me gusta arreglar; si usted está trabajando aquí y yo debo arreglar, no me gusta, me da vergüenza. Digo “no dejo trabajar en paz, no dejo trabajar” y me siento incómoda. ¿Qué más puedo tener vergüenza yo? Nada más (A. Ruiz, entrevista personal, 21 de mayo de 2022).

–Sí, es que tengo vergüenza, yo soy muy... soy de las personas que, si me dicen “Lady, ya toca la hora de comer, venga a comer aquí”, yo les digo “no”, yo prefiero comer en la cocina.

–¿En serio?

–Sí. Yo les digo “¿con ustedes allá?, ¡qué vergüenza!”. “No, no se sienta discriminada”, que ni sé cómo. Sí ha habido casos en los que me han dicho que no, que “usted por gusto siente vergüenza”. Yo voy y espero que ellos... que ellos coman y después como yo. O me dicen primero... o primero me dicen, este... “si usted desea, primero coma usted, entonces, y después comemos nosotros” (L. Menéndez, entrevista personal, 11 de mayo de 2022).

En este testimonio es evidente que el desprecio no es solo hacia sí misma, sino a la propia actividad: limpiar, servir, es algo que incomoda, que avergüenza. Es asumir el discurso social en contra de los oficios que se consideran menores o indignos, y proyectar tal discurso en la mirada de los otros. Sin embargo, la entrevistada se muestra también muy comprometida con el mismo discurso denigrante: ella cree de manera profunda y sostenida que su actividad es indigna, y con ella todo su ser encarnado en una empleada doméstica que limpia y sirve. Este relato da cuenta de la rica diversidad en torno al relacionamiento de las trabajadoras remuneradas del hogar con sus empleadoras. Muchas de ellas son justas, pero la gran mayoría se aprovecha de la inexperiencia o de la situación de vulnerabilidad de sus trabajadoras para su beneficio. Situaciones como estas provocan que las empleadas se sientan inferiores a sus jefas, se menosprecien y creen opiniones negativas de su ser.

GRATITUD

Las emociones conectan y sostienen las interacciones sociales, dando lugar a una reciprocidad. Un ejemplo de ello es la gratitud, que para Simmel (2018, p. 48) constituye la “memoria moral de la humanidad”, pues es el acto de dar y recibir. La gratitud y la confianza son las emociones positivas más mencionadas por las entrevistadas. La segunda refleja admiración hacia las personas con las que se ha creado un vínculo. Por lo regular, si las trabajadoras son obedientes, respetuosas y hacen las actividades que se les encargan correctamente, duran un largo periodo en la casa; se convierten en trabajadoras “perfectas”. Lo anterior promueve que los vínculos afectivos se hagan cada vez más fuertes y los lazos de confianza se solidifiquen.

Gratitud engloba positivamente lo que sienten las trabajadoras por sus empleadoras. Aseguran sentirse cómodas y contentas con su trabajo; además, agradecen tener jefes que les traten bien.

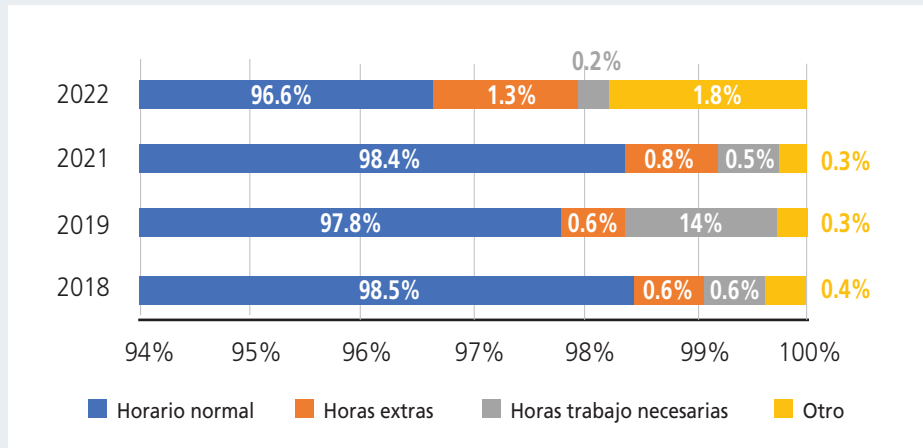
Este tipo de relación se denomina maternalismo y está muy presente en los relatos: las jefas regalan cosas, comida, ropa a sus trabajadoras, y lo hacen ya sea por caridad o solidaridad, posicionando a la empleada como una persona necesitada e infantil, a la cual deben cuidar y proteger porque creen que es débil y no tiene otra persona a la que recurrir. Un “acto de bondad” por parte de las empleadoras es la canasta navideña que se entrega en compensación del décimo tercero. Evidentemente, lo van a aceptar gustosas porque lo asocian con generosidad; esta es una forma de precarizar a la empleada, ya que no se permite que ella disponga del dinero y lo utilice de acuerdo con sus necesidades. Las trabajadoras remuneradas del hogar no lo ven así porque para ellas está bien que lo hagan, se sienten conformes y felices con el trato que están recibiendo.

Por ejemplo, ahorita (...). Ella tenía los zapatos de ahí y les veía nada más; yo solo los veía, la verdad, y nunca le dije nada. Entonces, un día llegó y me dice, “oye, ¿cuánto calzas tú?”. Le digo “yo, 38, y dependiendo los zapatos, un 36”. “Porque yo tengo unos zapatos que no me los pongo. Llévatelos; son tuyos”. Y yo: “¿Ah, sí? ¡Gracias!” (O. Minda, entrevista personal, 14 de mayo de 2022).

Las trabajadoras sienten que no deben exigir más cosas a sus jefes porque consideran que los regalos son suficientes. Ellas son felices con los pequeños detalles y no les importa trabajar más tiempo con tal de compensar lo que han hecho por ellas. Las horas extra que ellas trabajan no lo ven reflejado monetariamente sino a través de lo que les regalan sus jefes, y de alguna forma ellas deben devolverlo. Las horas extra, simplemente, las ven como parte de su trabajo diario. Es así que para 2022 el 96.6% dice trabajar más de 40 horas porque así su labor lo requiere, al igual que para 2019 y 2018.

Gráfico N.º 8

TRABAJO DE MÁS DE 40 HORAS PARA LA POBLACIÓN DE TRABAJADORAS REMUNERADAS DEL HOGAR PARA LA CIUDAD DE QUITO



Fuente: ENEMDU (2018-2022).
Elaboración propia.

La gratitud es fundamental al momento de forjar un vínculo social, debido a que siempre se busca corresponder el favor que se ha recibido. En determinadas coyunturas, esa reciprocidad ayuda a reproducir relaciones de subordinación y explotación. Es el caso de las trabajadoras remuneradas del hogar, porque el vínculo no es equilibrado, lo que ocasiona que siempre se sientan en deuda por lo que reciben. Incluso perciben como generosidad situaciones que deberían demandar por ser su derecho laboral, como el pago de las horas extra. Es así que, al final del día, aceptan condiciones laborales precarias, con la explicación de que se sienten en deuda o de que sus jefas han sido demasiado buenas con ellas y sienten la obligación de devolvérselo con trabajo extra o consintiendo condiciones que las perjudican, porque es el único camino que ellas han encontrado o el único habilitado para ser recíprocas.

Los testimonios muestran que las emociones no se presentan en estado puro o solas frente a una situación. Se trata, más bien, de un clima emocional que puede combinar varias emociones, reflexión y cálculo pragmático. Dicho

clima determina finalmente la actitud y pensamientos de las trabajadoras sobre la relación laboral. Una serie de emociones negativas conducen a las trabajadoras a una sensación de minusvalía, de no merecer, no dar la talla, no tener los méritos suficientes para demandar mejores condiciones laborales y, quizá, incluso, una vida mejor, más comodidades, mayor capacidad de consumo.

Esa sumisión puede provocar en el largo plazo gestos de agradecimiento y consideración de las empleadoras. Estas, aunque vulneren los derechos laborales mínimos de la trabajadora doméstica, les entrega regalos, reconocimientos y gestos de amistad. En el caso de estudio, la estructura del mercado laboral marcado por la precariedad y el desempleo encubierto (subempleo), la relación asimétrica que la estructura de la propiedad genera entre empleada y empleador es coextendida a un clima emocional contradictorio. Esto termina decantándose en la adaptación y consentimiento de las trabajadoras a la situación precaria de su empleo, e incluso se sienten agradecidas con sus patronos.

9.

CONCLUSIONES

A través de este documento, se analizaron las condiciones laborales y afectivas en las trabajadoras remuneradas del hogar durante el periodo 2018-2022 en Quito. Por un lado, fue posible demostrar situaciones de precariedad laboral, como la escasa afiliación al seguro social, los ingresos bajos que se perciben y evidenciar que la mayoría de la población no cuenta con una jornada laboral adecuada, producto del incremento de la flexibilización laboral. Por otro lado, mediante las entrevistas, se pudo analizar cómo los afectos inciden en la aceptación de condiciones laborales precarias al momento de encubrir la relación desigual existente entre persona empleada y empleadora, a la vez que repotencian y fortalecen la desigualdad.

Las emociones juegan un papel importante en la adaptación de estas trabajadoras a la situación de precariedad; en especial, por su contribución al desarrollo de un vínculo que rebasa lo laboral entre trabajadoras y empleadoras. Sensaciones de minusvalía y agradecimiento resultan funcionales para conservar una relación asimétrica de explotación, pues las perjudicadas se orientan a aceptar y adaptarse a esa situación, basadas en el desmérito de sí mismas.

Esta relación desigual de poder donde la persona empleada debe subordinarse a la persona empleadora es marcada por el velo afectivo que cubre la situación de precariedad. A su vez, este hecho viene enlazado con la inestabilidad de estas construcciones emocionales, racionales y conductuales; lo que muestra que el cambio en la correlación de fuerzas entre personas empleadoras y trabajadoras bien podría reorientar

la función de las emociones puestas en juego y combinarlas con otras, con procesos cognitivos y reflexiones que produzcan un sentido crítico de la relación de explotación y subordinación.

La gratitud y confianza son emociones que inciden en los vínculos sociales. La primera es una emoción positiva que refleja la admiración que las trabajadoras sienten por sus empleadoras; las empleadas domésticas no dimensionan la precarización de su trabajo porque nadie les ha hablado de ello, y quienes las emplean se aprovechan de su falta de conocimiento y las explotan laboralmente. En cambio, la confianza permite afianzar vínculos entre las personas; en la relación investigada esta emoción es importante porque ayuda a intimar y compartir con el hogar en el que trabajan, salir una hora más tarde o hacer cosas que no están dentro de sus actividades diarias es algo normal porque consideran que sus jefas han depositado toda la confianza en ellas y están en la obligación de ayudarlas.

Emociones como vergüenza, miedo y culpa provocan una desvalorización de las trabajadoras remuneradas del hogar respecto de los demás; sienten vergüenza por no cumplir con los estándares creados por la sociedad; sienten miedo a perder su trabajo, a ser despedidas y quedarse sin su única fuente de ingreso; sienten culpa; se autocondenan; se juzgan por las acciones que realizan o por su impacto en los demás. Las entrevistas nos permitieron aproximarnos al trabajo doméstico desde una perspectiva alternativa, no economicista, que toma en consideración el universo simbólico de las trabajadoras. En este sentido,

podemos identificar que el trabajo doméstico, así como la Economía, está permanentemente relacionado con lo emocional, lo afectivo. Es importante tomar en cuenta que el ser humano es algo más que solo números, es una combinación de vivencias, experiencias, recuerdos, anhelos y deseos que constantemente se conjugan con el entorno en el cual el individuo se desarrolla.

INACCIÓN SOCIAL

En este contexto particular, la ausencia de acción social y reclamo se atribuye a la complejidad de los vínculos emocionales que se entrelazan con lo laboral. La mezcla intensa de emociones dificulta distinguir los límites entre lo que es un derecho y una responsabilidad al ser trabajadora remunerada del hogar.

Las emociones actúan como un velo que oculta la explotación a la que se someten, por un lado, debido al sentimiento de pertenencia, gratitud y confianza; y por otro, el miedo y la vergüenza,

que llevan a una auto desvalorización. Por lo tanto, sentimientos como el miedo o la vergüenza hacen que las trabajadoras piensen que no merecen o no deben exigir mejores condiciones laborales.

La sindicalización de las trabajadoras remuneradas del hogar se presenta como un paso crucial hacia la mejora de sus condiciones laborales y el reconocimiento de sus derechos. Al unirse en sindicatos, estas mujeres encuentran una plataforma para abogar colectivamente por salarios justos, condiciones laborales dignas y el reconocimiento social de su labor. La sindicalización no solo fortalece la solidaridad entre las trabajadoras del hogar, sino que también contribuye a desafiar y cambiar las percepciones tradicionales sobre el trabajo doméstico. Sin embargo, el éxito de este proceso requiere de un compromiso continuo, la superación de barreras culturales y la colaboración con otros actores relevantes para lograr cambios significativos y sostenibles en el panorama laboral de las trabajadoras remuneradas del hogar.

10.

RECOMENDACIONES

EN GENERAL

Se sugiere que, en colaboración con el Estado, se establezcan escuelas y colegios virtuales accesibles para las trabajadoras remuneradas del hogar. Esto permitiría romper el círculo vicioso que las confina únicamente a esta actividad y facilitará su transición hacia nuevos mercados laborales en el futuro.

Se recomienda, además, que las futuras investigaciones incluyan un mayor número de trabajadoras remuneradas del hogar y recopilen historias de vida que fortalezcan o aporten nuevas perspectivas sobre su situación.

DESDE EL ESTADO

Es aconsejable fomentar y facilitar la creación de sindicatos por ramas en Ecuador. Su objetivo será evitar la barrera de un elevado número de traba-

jadores pertenecientes a un solo empleador. De esta manera, se podrán negociar mejores condiciones para las trabajadoras remuneradas del hogar, promoviendo un equilibrio de fuerzas en el mercado laboral entre empleados y empleadores.

DESDE LA ACADEMIA

Se sugiere llevar a cabo investigaciones centradas en las empleadoras domésticas, con el propósito de obtener un conocimiento más completo y profundo sobre este mercado. Estas investigaciones permitirán obtener una visión más amplia de la dinámica laboral y las necesidades tanto de las empleadoras como de las trabajadoras remuneradas del hogar. Así, se facilitará la implementación de políticas y medidas más adecuadas para mejorar las condiciones en este sector.

11.

BIBLIOGRAFÍA

Ariza, M. (2020). *Las emociones en la vida social: miradas sociológicas*. Librunam.

Ariza, M. (2017). Vergüenza, orgullo y humillación: contrapuntos emocionales en la experiencia de la migración laboral femenina. *Estudios Sociológicos*, XXXV, 65–89.

Castro, M. (01 de 05 de 2020). No soy la señora que ayuda en tu casa. Obtenido de GK: <https://gk.city/2020/01/05/trabajadoras-remuneradas-hogar-ecuador/>

Cavallero, L., y Gago, V. (2020). *Una lectura feminista de la deuda ¡Vivas, libres y desendeudadas nos queremos! (Vol. 2)*. Fundación Rosa Luxemburgo.

Coba, G. (2021). Panificadores buscan un acuerdo sobre el precio del pan popular. *Primicias*, 1.

Código del Trabajo. (2012). Lexis.

Cuéllar, T. (2020). El trabajo como vínculo socioafectivo: empleadoras y trabajadoras domésticas inmigrantes en la Ciudad de México. En M. Ariza (Ed.), *Las emociones en la vida social* (pp. 255–289). Librunam.

Dean, J. (2017). *Multitudes y partido*. Katakak.

Engels, F. (2000). El papel del trabajo en la transformación del mono en hombre. *Marxists Internet Archive*.

Escapa S., y Albert, J. (2020). Hombres o mujeres: ¿Quién quiere hacer el trabajo doméstico? *The Conversation*.

INEC (2018). Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) Documento Metodológico. *INEC*, 15–55.

INEC (2021). Índice de Precios al Consumidor (IPC). *INEC*, 14–15.

OIT (2004). Tendencias mundiales del empleo. *OIT*.

Porras, A. (2015). La seguridad social en Ecuador: un necesario cambio de paradigmas. *Foro Revista de Derecho*, 28.

Sabido, O. (2020). La vergüenza desde una perspectiva relacional. La propuesta de Georg Simmel y sus rendimientos teórico-metodológicos. En M. Ariza (Ed.), *Las emociones en la vida social: Miradas sociológicas* (pp. 293–318). Librunam.

Simmel, G. (2018). Sobre una psicología de la vergüenza. *Digithum*, 67–74. <https://doi.org/10.7238/d.v0i21.3116>

Velasteguí, E. (2019). La migración interna de los campesinos hacia las zonas urbanas en el Ecuador. *Revista Científica Evaluada por pares*, 5-21.

Velasco, M., Navarro, J. y Rueff-Lopes, R. (2017). Teoría de los acontecimientos afectivos: revisión de su impacto y desarrollos en el estudio del afecto en las organizaciones. *Revista Psicológica de La Organización Del Trabajo*, 17, 30–38.

ACERCA DE LAS AUTORAS

Alejandra Andachi, es economista graduada por la Universidad Central del Ecuador, con experiencia en finanzas y cooperación internacional. Actualmente, es maestrante en Manejo Intercultural en la Universidad de Borgoña, Francia. Forma parte de la Sociedad para la Educación, Formación e Investigaciones Interculturales (SIETAR), Suiza.

Micaela Guanoluisa es economista egresada de la Universidad Central del Ecuador con un historial en auditoría financiera y apoyo a proyectos. En la actualidad, se encuentra inmersa en estudios de tecnología en contabilidad y asesoría tributaria.

PIE DE IMPRENTA

Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) Ecuador Instituto Latinoamericano de Investigaciones Sociales (ILDIS) Av. República 500 y Martín Carrión, Edif. Pucará 4to piso, Of. 404, Quito-Ecuador.

Responsable:
Agustín Burbano de Lara
Coordinador de Proyectos
Telf.: +593 2 2562103

   **FES Ecuador**

 <https://ecuador.fes.de/>

Para solicitar publicaciones:
info@fes-ecuador.org

Las opiniones expresadas en esta publicación no representan necesariamente las de la Friedrich-Ebert-Stiftung (o de la organización para la que trabaja el o la autora).

El uso comercial de todos los materiales editados y publicados por la Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) está prohibido sin previa autorización escrita.

VÍNCULOS LABORALES Y EMOCIONALES: Navegando el vaivén de la realidad de las trabajadoras remuneradas del hogar

Alejandra Andachi
Micaela Guanoluisa



El trabajo remunerado del hogar tiene rostro de mujer. En 2022, aproximadamente el 96.5% de este mercado laboral fue conformado por mujeres. De este porcentaje, el 46.8% alcanzó a estudiar la secundaria¹.



En 2022, el 74%² de las trabajadoras remuneradas del hogar percibían ingresos por debajo del salario básico unificado. Por ello, solo el 3.7% de ellas podía cubrir con su salario el costo de la canasta básica durante ese período.



La ocultación emocional en el ámbito laboral de las trabajadoras remuneradas del hogar no solo enmascara la precariedad que enfrentan, sino que contribuye a forjar una aceptación consciente de sus condiciones laborales, fomentando la adaptación e incluso generando un sentimiento de gratitud hacia estas situaciones desfavorables. Este intercambio emocional, sin embargo, actúa como un factor que refuerza las brechas existentes en la desigualdad laboral.

1-2 De acuerdo con la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU 2018-2022).

Para solicitar publicaciones:
info@fes-ecuador.org