Informadas pero Inseguras:

Resultados de una Encuesta a las Trabajadoras del Hogar en Guayaquil sobre Condiciones de Empleo y Protección Social

Informe elaborado por: **Soc. Erynn Masi de Casanova, Ph.D.**
Universidad de Cincinnati- EEUU

Rocío Bueno Roldán
Universidad de Cincinnati-EEUU

Antrop. Leila Rodríguez Soto, Ph.D.
Universidad de Cincinnati- EEUU

Fecha: 19 diciembre de 2014

Introducción

Este estudio tiene como finalidad presentar información estadística relacionada a la protección social de las mujeres trabajadoras remuneradas del hogar de Ecuador. Es además el resultado de una investigación de 4 meses gracias al esfuerzo de un equipo compuesto por una socióloga y un grupo de organizadoras comunitarias capacitadas, que mediante encuestas detalladas lograron recabar la información descrita más adelante.

El análisis de esta información sumada a un análisis bibliográfico, tiene como objetivo mejorar la acción estratégica de incidencia política de la Asociación de Trabajadoras Remuneradas del Hogar (ATRH). Dicha organización enfrenta entre otros retos, la re-definición del trabajo remunerado del hogar como "trabajo regular" o un "trabajo como cualquier otro". Por esto es importante averiguar si, como otros trabajadores, las personas que laboran en hogares privados están gozando de los beneficios de la ley y las protecciones sociales a las cuales tienen derecho.

De esta manera, el estudio apunta hacia la eliminación de uno de los problemas singulares que enfrentan las trabajadoras remuneradas del hogar (TRH) en la sociedad ecuatoriana contemporánea, mediante una serie de propuestas y sugerencias descritas al final del texto.

El trabajo remunerado del hogar en cifras

Trabajadores informales son la clase más amplia de la población económicamente activa en toda Latinoamérica. La mayoría de estos trabajadores no tienen suficiente ingreso como para sobrepasar la línea de la pobreza, y este sector se ha incrementado en décadas recientes para abarcar

cerca de 45% de la población en la región. El sector informal es donde la mayoría de las TRH se ubican (Blofield, 2012).

El Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) trata sobre los derechos de las trabajadoras remuneradas del hogar y ha sido firmado por sólo 14 naciones, indicando una falta de atención a este asunto a nivel global. En el mundo, 43,6 millones de mujeres son TRH; y este número representa 7,5 por ciento de la población femenina empleada (OIT, 2011). En América Latina, 14 millones de mujeres, equivalente a 14 por ciento de las trabajadoras de la región, desempeñan trabajos pagados en domicilios (Estrada, 2009). En Ecuador, aproximadamente 18 por ciento de las mujeres que trabajan por remuneración son TRH: un total de 170,000 trabajadoras en 2001 (Reyes y Camacho, 2001). La mayoría de estas trabajadoras se encuentran en las áreas urbanas del país. El carácter informal del trabajo remunerado del hogar implica que estas figuras seguramente no captan las dimensiones exactas de esta fuerza laboral. El trabajo remunerado en hogares privados es frecuentemente descrito por las mujeres de escasos recursos como la opción de empleo menos atractiva, por el pago minúsculo y la posibilidad de explotación a manos de los empleadores; por esta razón, muchas prefieren otros trabajos informales (ej. ventas; Casanova, 2011).

En general, los ministerios de trabajo ponen poca atención a las trabajadoras remuneradas del hogar (la gran mayoría son mujeres). Políticos alrededor del mundo han mencionado lo que consideran como la “especial” y “delicada” relación entre empleador/a y empleada, la cual puede ser perturbada por un aumento en los derechos legales. Esta preocupación revela los retos culturales y económicos para igualar los derechos de las TRH. El estudio de los códigos laborales y las reformas a dichos códigos en Latinoamérica hecho por Carnes (citado en Blofield, 2012) provee una comparación útil. Sus hallazgos muestran que en Latinoamérica durante los 1980s y 1990s, mientras se implementaban reformas neoliberales los códigos laborales no experimentaron las mismas rupturas, de hecho se incrementó la protección laboral, pero también entre ellos, las cláusulas discriminatorias a trabajadores/as del hogar no se reformaron. Entre 1980 y 2004 disminuyeron en 4 países las máximas horas legales por semana, después de las cuáles se tendría que pagar horas extras. Ecuador bajó a 40 horas, Chile a 45 horas, y Venezuela y República Dominicana a 48 horas. Sin embargo esto no aplica a los derechos legales de los y las trabajadores del hogar, que no son considerados como iguales, sino como ajenos a este marco legal. Lo que explica la débil relación entre las reformas de los códigos laborales y las reformas específicas en los códigos sobre trabajadores marginales como las trabajadoras remuneradas del hogar, quienes trabajan fuera del sector formal (Blofield, 2012).

Guayaquil es la urbe más grande del Ecuador, con dos y medio millones residiendo en la ciudad (M.I. Municipalidad de Guayaquil, 2013) y unos tres millones en el área metropolitana. Muchos guayaquileños viven en la pobreza; según Floro y Messier (2006), el 87% de la población guayaquileña era pobre

al comienzo de los 2000; según el gobierno actual, la pobreza se ha reducido a un 10 o 11 por ciento, aunque hay dudas acerca de esta figura. Por siglos, el trabajo remunerado del hogar ha sido un arreglo informal, sin contratos; pero recientemente ha sido discutido más abiertamente por las organizaciones de trabajadoras/es y ha recibido más atención del gobierno.

Literatura académica sobre el trabajo del hogar

Se han realizado estudios importantes sobre las características del trabajo remunerado del hogar en América Latina y el Caribe (Bernardino-Costa, 2011; Blofield, 2012; Cabezas Fernández 2012; Chaney y Garcia Castro, 1991; Karides, 2002), y en los Estados Unidos y otros países ricos (Ehrenreich y Hochschild, 2004; Hondagneu-Sotelo, 2007; Lan, 2006; Romero, 2002), sin embargo ninguno de ellos incluye al Ecuador como sitio de investigación. No ha habido gran interés en las ciencias sociales sobre la organización y movilización de las TRH por mejorar su estándar de vida, ni sobre las intervenciones del gobierno en las relaciones de empleo en casas privadas, ni sobre el tema de la protección social (la excepción es Blofield, 2012). Aunque varios países de Sur América ya han aprobado leyes que especifican y garantizan los derechos de las TRH (ej. Argentina, Brasil), Ecuador no tiene una ley que trate la situación particular de estas empleadas vulnerables.

El trabajo remunerado del hogar en Ecuador

El trabajo remunerado del hogar es un aspecto constante de la vida urbana contemporánea en América Latina. El arreglo informal de este empleo sigue existiendo por la necesidad que tienen las mujeres de bajos recursos de trabajar para mantener a sus familias, y por la entrada de mujeres de clase media a la fuerza laboral. Contratar a una TRH es la elección dominante entre familias pudientes de dobles ingresos en Latinoamérica (y también las de un solo ingreso) dado el suministro de trabajo barato dispuesto. Es también conveniente para ellos pues estas trabajadoras no solo cuidan de sus dependientes (hijos o adultos mayores) sino que también cocinan, limpian y trabajan largas horas, todo en el hogar. La mayoría de los y las trabajadores/as remunerados/as del hogar permanecen en el sector informal, sin seguridad social u otros beneficios que vienen de la formalización (Blofield, 2012).

En el 2007 las TRH ecuatorianas trabajaban con un pobre marco legal:

- No especificación de las horas de trabajo.
- Un día libre por cada dos semanas trabajadas.
- No estaba permitido interrumpir el trabajo si esto causaba serios inconvenientes al empleador, ni con menos de 15 días de aviso previo.
- No mención de vacaciones.

- Solo salario en efectivo contaba como indemnización. (Blofield, 2012)

Dada la situación estas trabajadoras han tenido que organizarse autónomamente para presionar por su causa, y conseguir aliados sociales potenciales como: organizaciones de TRH en otros países, sindicatos laborales y feministas, y organizaciones de derechos humanos e indígenas. Organizaciones internacionales pueden también proveer apoyo financiero y estratégico para hacer los asuntos más visibles.

Considerando el estado marginal de las trabajadoras remuneradas del hogar en tres dimensiones (clase, género y a veces etnia) las organizaciones dedicadas a los derechos laborales, de la mujer o de la gente indígena o de descendencia afro no han podido priorizarlas, lo que las coloca en un estado de sub-desventaja dentro de estos grupos. El asunto es particularmente complicado pues oposición a las reformas legales también han venido de mujeres políticas y por mujeres de organizaciones conservadoras, así como organizaciones de amas de casa (Blofield, 2012).

Incluso para las feministas, el asunto de las trabajadoras remuneradas del hogar no es una prioridad, tal es el caso de Ecuador, donde líderes de organizaciones de TRH se han quejado de una falta de apoyo de las organizaciones de mujeres (Blofield, 2012: 60).

El seguro social

Para igualdad de derechos, igualdad legal es necesaria pero no suficiente. El reforzamiento de las leyes es tan crítico como las leyes mismas. Muchos de los derechos legales otorgados a las TRH no se respetan en práctica, existiendo discriminación legal y un débil refuerzo de los derechos que ya existen.

En Ecuador una propuesta de ley por parte de una legisladora mujer, cuyo objetivo era beneficiar a las TRH a mediados de los 2000s no llegó a ninguna parte. Por otro lado, el Presidente Rafael Correa en 2009 declaró que los derechos generales consagrados en el código laboral, como las cuarenta horas de trabajo semanal (así como otros derechos como baja por maternidad y seguridad social), deberían aplicar también a las TRH. Sin embargo siguen habiendo contradicciones en la misma ley; como que en el código laboral del trabajo remunerado del hogar no especifica las horas semanales pero si explícitamente menciona un día libre por cada dos semanas, lo que contradice el código laboral y además muestra la necesidad de una reforma legal profunda para que las declaraciones del ejecutivo puedan perdurar y ser implementadas (Blofield, 2012).

La Asociación de Trabajadoras Remuneradas del Hogar (ATRH):

La Asociación de Trabajadoras Remuneradas del Hogar se constituye legalmente en junio de 1998 y adquiere su personería jurídica mediante

acuerdo ministerial #01594. Es una federación de trabajadoras y trabajadores del hogar, solidaria, con conciencia y compromiso social que busca mejorar las condiciones laborales y de vida de las/os trabajadoras/es remuneradas/os del hogar. Para lograrlo trabajan con ética y transparencia en la construcción de espacios de información, formación y empoderamiento de sus derechos. La ATRH tiene su sede en Guayaquil y cuenta en enero del 2014 con 350 afiliadas en varias provincias de la costa. Está en el proceso de formar un sindicato de trabajadoras del hogar al nivel nacional.

En el 2011-2013 la ATRH ejecutó el proyecto "Trabajo Digno; vida digna para las trabajadoras remuneradas del hogar" con el apoyo del Fondo de Cooperación al Desarrollo (FOS) – Solidaridad Socialista, que es una organización no gubernamental de desarrollo de Flandes, Bélgica. Desde enero del 2014 hasta diciembre del 2016 la ATRH ejecuta un nuevo proyecto con título "Trabajadoras remuneradas del hogar de Ecuador fortalecidas reivindican el pleno ejercicio de sus derechos".

Algunas de las actividades de la ATRH son: asesoría legal gratuita para trabajadoras cuyos derechos han sido violados por sus empleadores; talleres sobre derechos laborales y otros temas (ej. violencia doméstica, autoestima); campañas de concientización dirigidas a empleadores y al público en general; y protestas y manifestaciones en sitios locales como el Ministerio del Trabajo y las oficinas del Seguro Social (IESS). La organización difunde información sobre los derechos que las trabajadoras del hogar ya tienen bajo la ley ecuatoriana, como por ejemplo: afiliación al sistema nacional de Seguro Social (con aportes del patrón/la patrona); vacaciones y licencia por maternidad; pago por horas extras; indemnización por despido; un buen ambiente de trabajo; y no ser discriminadas.

Propósito del presente estudio

Disponer de información estadística robusta, sistematizada y actualizada, relacionada a la protección social de las mujeres trabajadoras remuneradas del hogar del Ecuador, que permitirá mejorar la acción estratégica de incidencia política de la ATRH.

Metodología

En el presente estudio se utilizaron métodos cuantitativos para el análisis de los datos recolectados mediante encuestas propinadas a 400 trabajadoras remuneradas del hogar actuales y desempleadas entre julio y octubre del año 2014.

La encuesta se desarrolló en conjunto con las socias de la ATRH, quienes poseen mucha experiencia en la lucha por los derechos de las trabajadoras del hogar. Primero se les proporcionó dos talleres de entrenamiento sobre la investigación social, la ética en investigación social, y técnicas/métodos de

investigación social. Posteriormente a estas capacitaciones, decidimos cuáles serían los datos que necesitábamos recopilar, y la mejor forma de hacer las preguntas para que la gente participara y diera información precisa. Creamos la encuesta con un total de 31 preguntas, y practicamos primero la administración de la encuesta antes de salir al campo. Debido a que muchas mujeres que trabajan (o trabajaban) en casas privadas tienen niveles bajos de escolaridad, decidimos administrar la encuesta oralmente en vez de pedir que llenaran formularios. Así pudimos incluir a las trabajadoras y ex trabajadoras sin excluir a las que no podían leer ni escribir.

Los criterios de inclusión para participantes eran: 1) tener por lo menos 16 años de edad (la edad mínima legal para trabajar en Ecuador); 2) ser mujer (la gran mayoría de personas que trabajan en casas privadas son mujeres); y 3) ser trabajadora remunerada del hogar actualmente o en el pasado. Incluimos a las trabajadoras que no estaban actualmente empleadas porque este grupo contenía a dos tipos de trabajadoras que queríamos incluir en la muestra: las que trabajaban en otras épocas pero ya se habían retirado de la fuerza laboral (porque podían darnos una idea de cómo eran las condiciones de empleo antes) y las que estaban entre trabajos (porque sabemos que este es un empleo inestable y que muchas veces las trabajadoras del hogar son despedidas o renuncian). Asimismo, valía la pena incluir a las ex trabajadoras porque si se habían afiliado al sistema de seguro social, podrían seguir gozando los beneficios de la afiliación incluso después de salir del trabajo remunerado del hogar. Si alguien no tenía estas tres características (tener 16 años o más, ser mujer, y ser TRH en algún momento), no podía participar en el estudio. Todas nuestras participantes vivían en Guayaquil en el momento de la encuesta, aunque muchas de ellas habían vivido y también trabajado en otras partes del país.

Es difícil conseguir una muestra aleatoria de las TRH en Guayaquil debido a la naturaleza informal de este empleo y tampoco existe un directorio de las trabajadoras que pudiéramos consultar. Por esta razón, decidimos usar una muestra deliberada. Las socias de la ATRH tienen una larga trayectoria de trabajo de campo, y también cuentan con trabajadoras actuales en sus redes sociales. Usamos una doble estrategia para alcanzar a un gran número de trabajadoras remuneradas del hogar.

Primero, hicimos salidas al campo para administrar la encuesta en cuatro barrios donde la ATRH tiene conocimiento de que viven muchas trabajadoras del hogar. Dos de estos barrios se ubican al norte de Guayaquil, y dos al sur de la ciudad. La tasa de participación en las áreas de estos barrios donde fuimos de puerta en puerta era 93%; o sea, de las casas visitadas donde residía una TRH, 93% de ellas decidieron participar (en total, se visitaron 550 casas en los 4 sectores). En muchas casas, ninguno de los residentes trabajaba, lo que da a entender el problema del desempleo en estas áreas. En las salidas al campo, había por lo menos 2 casas donde vivía más de una TRH,

y dos de las trabajadoras encuestadas nos ayudaron con referencias a otras trabajadoras.

Segundo, las socias de la ATRH, la mayoría ex trabajadoras del hogar, encontraron a trabajadoras del hogar entre las personas que conocían (amigas, familiares, vecinas, etc.) para participar. En total, 400 mujeres respondieron a la encuesta. Este es un estudio piloto que se podría replicar en otras ciudades del Ecuador o incluso en otros países.

Con los datos recolectados, generamos estadísticas descriptivas, e hicimos análisis de regresión logística para profundizar más sobre las relaciones entres las variables.

Información Demográfica sobre la Muestra

Edad

El rango de las encuestadas en edad se encuentra entre 16 a 93 años, con un promedio de 43. Muchas de las participantes han comenzado a trabajar en hogares privados a cortas edades. Dos mujeres comentaron que tenían siete años de edad cuando comenzaron sus labores como TRH, y un total de 43% declaró comenzar bajo la edad legal de 16. La edad mediana para el comienzo del trabajo en casas es de 17.

Situación familiar

Casi todas las mujeres que respondieron a nuestra encuesta (94%) son madres. De estas, un 62% tienen hijos menores de 18 años de edad. El promedio de número de hijos es de 2.2 por participante. Más de la mitad de nuestras encuestadas están emparejadas: 18.8% son casadas y un 39.6% en unión libre. Más de un tercio, 35%, son mujeres solteras, la mayoría de las cuales son madres. Así que la creencia popular de que muchas TRH son madres solteras se refleja y confirma en nuestra muestra.

Figura 1: Estado Civil (n=399)

	Número	Porcentaje
Casada	**75**	**18.8%**
Unida (Unión Libre)	**158**	**39.6%**
Soltera	**141**	**35.3%**
Divorciada	**8**	**2.0%**
Viuda	**12**	**3%**
Separada	**5**	**1.3%**
TOTAL	**399**	**100%**

Educación

Más de la mitad (55%) de las participantes de la encuesta han completado cuando más su educación primaria. Fue sorprendente e inquietante encontrar

que 12 de las participantes de la investigación, representando el 3% de nuestra muestra, reportaron nunca haber asistido a la escuela. Aquellas que han completado educación secundaria componen el 18% de nuestra muestra, y solo dos de nuestras encuestadas son graduadas universitarias.

Figura 2: Nivel de Escolaridad (n=398)

	Número	Porcentaje
No hay estudios	**12**	**3.0%**
Primaria incompleta	**83**	**20.9%**
Primaria completa	**124**	**31.2%**
Secundaria incompleta	**104**	**26.1%**
Secundaria completa	**70**	**17.6%**
Universidad incompleta	**3**	**.8%**
Universidad completa	**2**	**.5%**
TOTAL	**398**	**100%**

Lugar de Nacimiento

Mucha de la investigación académica del trabajo remunerado del hogar refiere a la larga proporción de TRH que son migrantes trasnacionales. Esto está confirmado por estudios en los Estados Unidos y Europa, e incluso en algunos de los países sudamericanos, como Chile. Sin embargo, Ecuador no ha sido típicamente un país de recepción de inmigrantes. Es por ello que no nos sorprendió encontrar que sólo una de nuestras encuestadas fuera nacida en el exterior (en Colombia). Mirando al lugar de nacimiento, la más grande proporción nació en Guayaquil, con un 35.5 por ciento.

Mientras que la migración internacional no es parte del perfil de estas TRH, la migración interna es común. Un total de 21% de nuestras actuales y antiguas trabajadoras entrevistadas son de la provincia del norte de la región costa, Esmeraldas, y otro 17% de Manabí, la provincia costeña justo al norte de Guayas, donde nuestro sitio de investigación (Guayaquil) se localiza. Muchas otras trabajadoras del hogar nacieron en los alrededores de Guayaquil, que cuenta con muchas ciudades y pueblos pequeños cercanos, y en el vecino sur de Guayas, la provincia de Los Ríos. A pesar de que no recolectamos datos sobre raza y etnia, las dos provincias que son los lugares más comunes de nacimiento de nuestras encuestadas, Guayas y Esmeraldas, tienen una gran concentración de residentes afro-ecuatorianos.

Vecindarios

Para asegurar una representación diversa de los vecindarios o barrios de residencia, hicimos un trabajo de campo en dos barrios en la parte sur de Guayaquil y en dos en la parte norte de la ciudad. Miembros de la ATRH también usaron sus redes sociales para localizar y reclutar a participantes, lo que ayudó a expandir las áreas geográficas representadas. Nuestra muestra incluye mujeres residiendo en más de 24 diferentes vecindarios, la mayoría de los cuales son considerados de bajo ingreso o áreas marginales. También recolectamos datos sobre el vecindario donde las participantes trabajaban, lo

que nos ayudará a mapear sus desplazamientos a lo largo de la ciudad, de la casa al trabajo, para futuras investigaciones.

Condiciones de Empleo

Figura 3: Estado de Empleo de las Personas Encuestadas

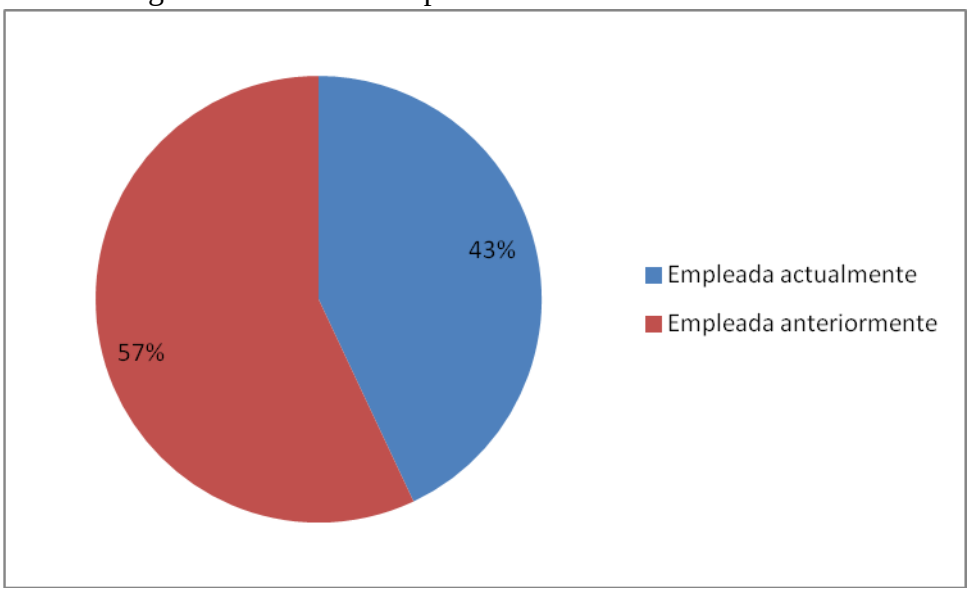
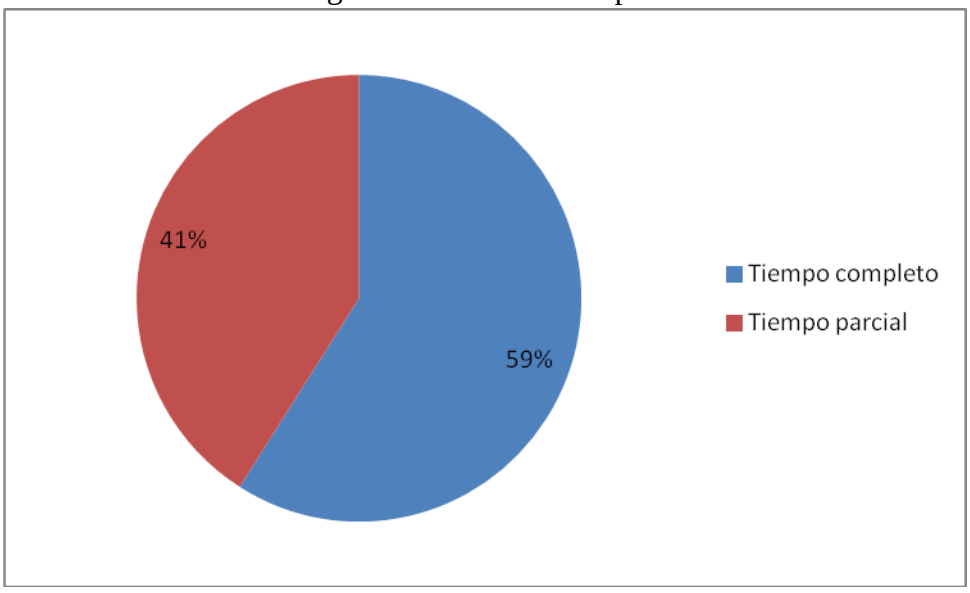


Figura 4: Horario de Empleo



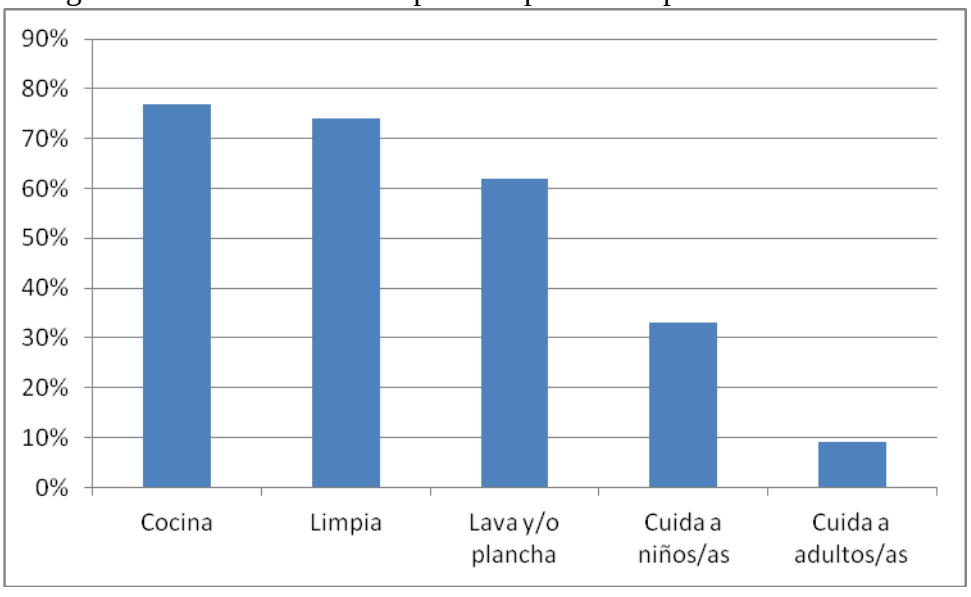
Trabajadoras Remuneradas del Hogar Actuales

Un total de 173 mujeres, o 43% de nuestra muestra, estaban trabajando por remuneración en casas privadas al momento de la encuesta. De estas mujeres, 91% estaban trabajando puertas afuera (viviendo fuera de los hogares donde trabajan), y solo 9% puertas adentro (viviendo en los hogares donde trabajan). La encuesta así probablemente infrarrepresenta el porcentaje de la TRH guayaquileña trabajando puertas adentro. Nuestra metodología se enfocó en

alcanzar trabajadoras en sus propios vecindarios, y las trabajadoras de puertas adentro puede que no visiten sus vecindarios frecuentemente, o no tengan una residencia en la ciudad fuera de la casa de sus empleadores. Mientras que hicimos un esfuerzo para reclutar trabajadoras de puertas adentro, quienes sabemos son más vulnerables y más explotadas, son más difíciles de alcanzar puesto que pasan muchas horas de la semana aisladas en las casas de sus empleadores. Es razonable asumir que cualesquiera que sean las condiciones de trabajo que reportan nuestras encuestadas, son probablemente más favorables que aquellas experimentadas por la mayoría de las trabajadoras puertas adentro.

¿Cuánto están trabajando las trabajadoras remuneradas del hogar en Guayaquil, y ¿qué están haciendo durante esas horas de trabajo? Aquellas que trabajan tiempo completo (o como una participante memorablemente dijo, "Tiempo completo, *y más*") constituyen un 59% de las encuestadas; el otro 41% trabaja a tiempo parcial, algunas en más de una casa. Mientras que estudios de TRH usualmente muestran que trabajan largas jornadas, en promedio nuestras trabajadoras reportaron trabajar 8 horas por día, un día de trabajo estándar. Puede ser que quienes trabajan puertas adentro trabajen más horas, y su infrarrepresentación en nuestra encuesta explique este hallazgo. Las tareas más comunes requeridas a nuestras participantes son cocinar y limpiar. Más de tres cuartos (77%) reportaron cocinar como parte de su trabajo, y el 74% reportó limpiar la casa de sus empleadores. Una tercera parte cuida de niños, y el 9% cuida de adultos mayores o discapacitados. Lavar y planchar, algunas de las tareas domésticas más agotadoras, son hechas por el 62% de nuestras encuestadas.

Figura 5: Actividades Desempeñadas por las Empleadas Actualmente



En promedio las que contestaron a nuestras encuestas han estado en su trabajo por 4.5 años, sin embargo, hubieron varias participantes quienes han estado en su posición actual por décadas, lo que podría sesgar el promedio de

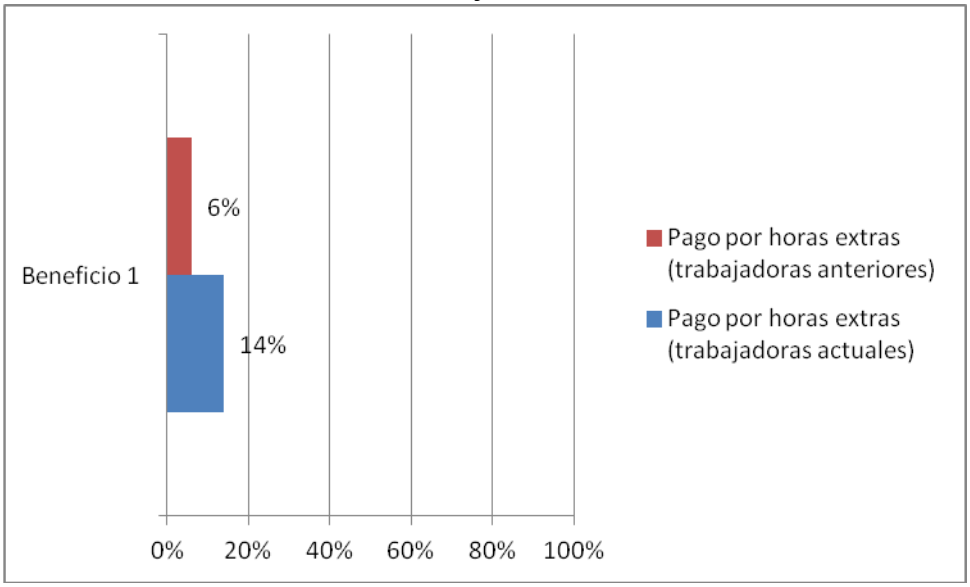
tiempo en empleo y elevarlo. La duración mediana de tiempo que las participantes han pasado en su trabajo actual es de dos años. El salario promedio de las participantes fue de $256, significativamente menos que el salario básico (mínimo) mensual de $340 ordenado por el gobierno.

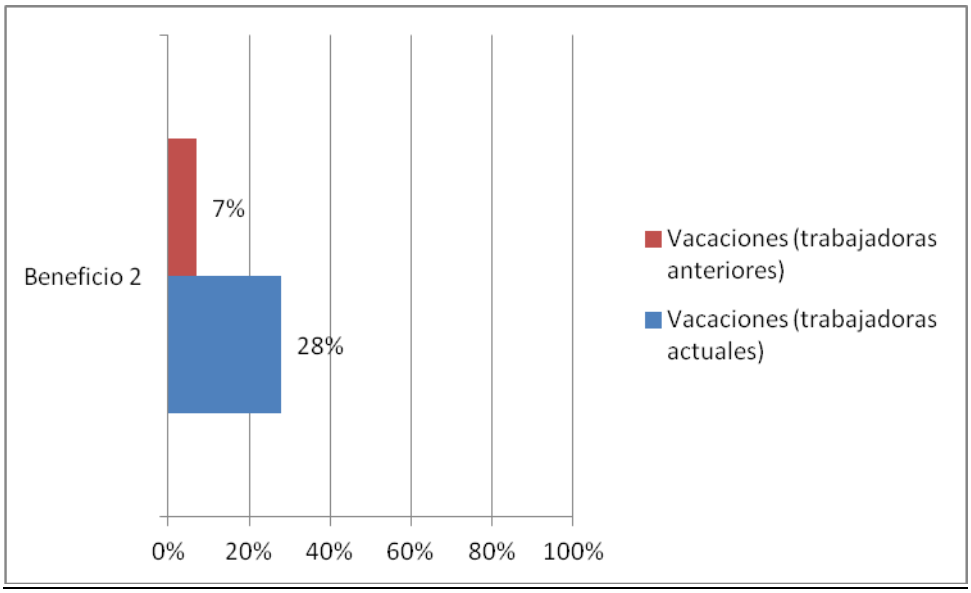
Las trabajadoras remuneradas del hogar están legalmente autorizadas para recibir los beneficios que otros trabajadores ecuatorianos disfrutan, tales como pago por horas extras, vacaciones, y el pago del décimotercero/décimocuarto (seguridad social será discutida más adelante por separado). Cuando preguntamos a las actuales TRH cuales de estos beneficios recibían, nos encontramos con que solo el 14% recibía pago por horas extras. Menos de una tercera parte (28%) recibía vacaciones, y algunas de aquellas que sí, fueron obligadas a tomar vacaciones sólo cuando sus empleadores lo hacían, que no podían escoger cuando tomarlas. Más trabajadoras (29%) reportaron recibir el décimotercero/décimocuarto, aunque algunas dijeron que solo recibieron pagos parciales. Casi dos tercios de las participantes, 62%, nos dijeron que no recibían ninguno de estos beneficios.

Trabajadoras Remuneradas del Hogar fuera de la Fuerza Laboral

Además de las mujeres que estaban empleadas, nuestra encuesta también incluyó a aquellas TRH que se encontraban temporalmente desempleadas así como desempleadas de largo tiempo y otras que dejaron la fuerza laboral por una variedad de razones. Todas estas mujeres han trabajado previamente como TRH. Ellas representan 57% de nuestra muestra (n=227). El tiempo mediano que estas mujeres han pasado sin trabajar es de dos años. Más de la mitad de ellas (53%) estaban buscando trabajo; el resto se ha retirado de la fuerza laboral (por ejemplo, debido a la edad, o para cuidar de miembros de la familia) o se han dado por vencidas en la búsqueda de trabajo. Debido a que estábamos interesados en las experiencias de estas TRH que no estaban trabajando actualmente, algunas de las cuales han dejado el trabajo remunerado del hogar desde hace muchos años, les preguntamos también de sus condiciones laborales anteriores. Algunas de estas mujeres han trabajado en varias casas, en varios vecindarios de Guayaquil, y por ello tenían una larga trayectoria de experiencias comparativas en este tipo de empleo. Cuando les preguntamos a estas mujeres cuáles beneficios habían recibido en sus posiciones (de trabajo remunerado del hogar) previas, solo el 6% reportó recibir paga por horas extras, con un 7% tomando vacaciones y 7% obteniendo el pago del décimotercero/décimocuarto. Un 89 por ciento de TRH actualmente fuera de la fuerza laboral, abrumadoramente reportaron no recibir ninguno de estos beneficios en previos trabajos en hogares privados. Es posible que no recibir los beneficios que les correspondían legalmente ha contribuido a que ellas dejaran trabajo remunerado del hogar; o que mayor conciencia ha dirigido a más empleadores a ofrecer estos beneficios con el paso del tiempo. En cualquiera de los casos, la proporción de encuestadas anteriormente empleadas reportando ningún beneficio es mayor que la de las trabajadoras empleadas actualmente.

Figuras 6, 7, 8: Beneficios Recibidos. Comparación de Trabajadoras Actuales y Ex Trabajadoras





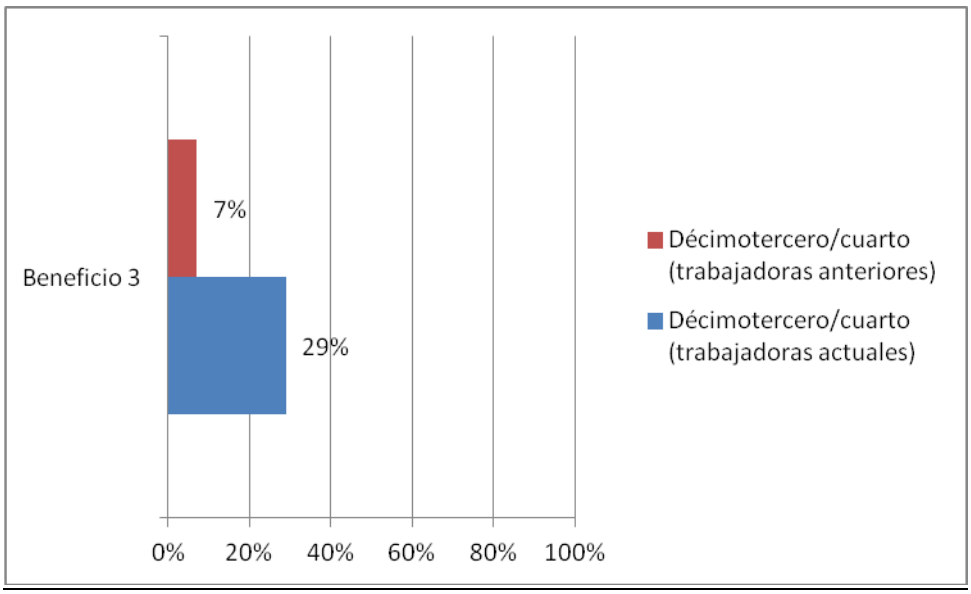
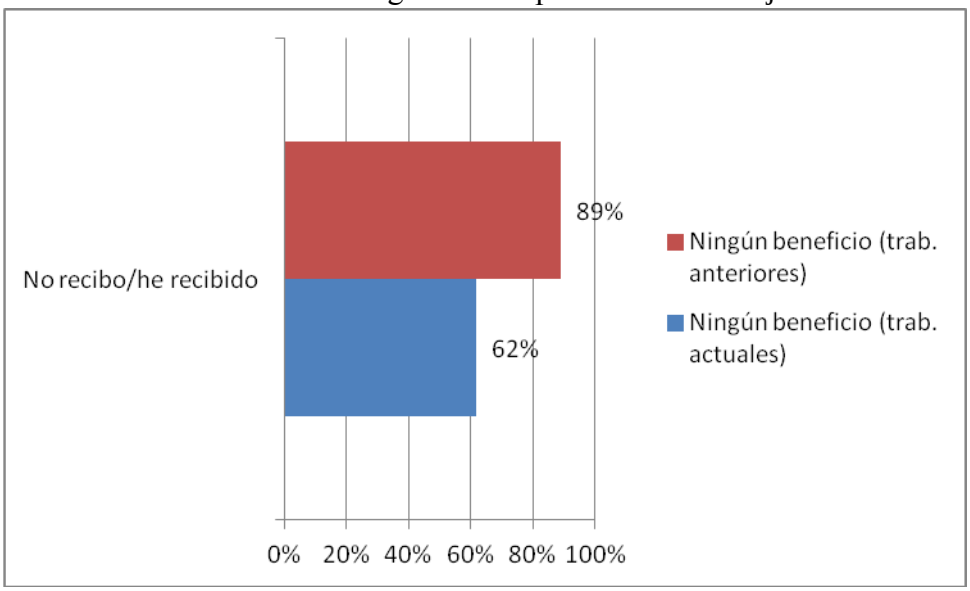


Figura 9: "No Recibo Beneficio Ninguno" Comparación de Trabajadoras Actuales y Ex



Seguridad Social

Trabajadoras y trabajadores remunerados del hogar tienen el derecho de inscribirse en el sistema ecuatoriano de seguridad social (conocido como IESS, siglas que denominan el Instituto Ecuatoriano de Seguro Social), el cual provee atención médica y otras ventajas y protecciones sociales. Este estudio estaba centralmente preocupado con evaluar la situación de las TRH en cuanto a la seguridad social, especialmente debido a los esfuerzos recientes por elevar la conciencia de los derechos de las trabajadoras y la obligación de los empleadores de afiliar a sus empleados. Aquí hacemos una lista de algunas de las preguntas que intentamos responder dentro de esta investigación, con la explicación del por qué estas preguntas fueron importantes para comprender y

promover la protección social de estas trabajadoras, y la presentación de los resultados para cada pregunta.

1) ¿Sabían las participantes de la investigación que las y los trabajadores del hogar tienen derecho a la seguridad social?
2) ¿Estaban afiliadas al sistema de seguridad social?
3) De aquellas que estaban afiliadas, ¿usaron uno o más de los beneficios del seguro social?
4) Para aquellas que no estaban afiliadas, ¿por qué no estaban afiliadas?
5) De aquellas que no estaban afiliadas, ¿alguna vez han hablado con sus empleadores acerca de la seguridad social?
6) De aquellas que no estaban afiliadas, ¿qué proporción desea afiliarse?

Figura 10: Datos sobre Afiliación al Seguro Social

	Sí	**No**
Sabía que las trabajadoras del hogar tienen derecho al seguro social	**88%**	**12%**
Está afiliada actualmente al seguro social	**19.8%**	**79.2%**
Afiliadas: ¿ha usado beneficios/servicios?	**73%**	**27%**
No afiliadas: ¿ha conversado con sus empleadores sobre el seguro social?	**43%**	**57%**
No afiliadas: ¿desea estar afiliadas?	**90%**	**10%**

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

El asunto de la conciencia de los derechos laborales es importante por dos razones. Nos ayuda a medir el éxito de las campañas de educación popular, como por ejemplo aquellas emprendidas por la ATRH y por agencias gubernamentales, hasta este momento. También nos deja ver cuánto trabajo más queda por hacer: si muchas personas aún no saben de los derechos legales de las TRH, entonces debemos de redoblar nuestros esfuerzos de educación. Nosotros encontramos que, en todos los niveles de educación, la mayoría de las actuales y antiguas TRH tienen al menos un nivel básico de información acerca de la seguridad social. Una mayoría, 88%, sabía que las TRH tienen derecho a afiliarse al seguro social y a acceder a sus beneficios, mientras que solo el 12% no sabía de esto. Esto nos deja ver que hay un alto conocimiento o al menos alta familiaridad con el tema. Las mujeres que han trabajado o trabajan como TRH tienden a saber que este trabajo las hace

elegibles para afiliación a la seguridad social. Estas son buenas noticias, aunque aún tenemos que trabajar para que sea el 100% de las mujeres quienes estén al tanto de este derecho.

¿Estaban afiliadas al sistema de seguridad social?

La conciencia de los derechos en las TRH es importante, pero la meta de las personas que organizan y abogan por los y las trabajadores/as es que los individuos ejerciten sus derechos. Es decir, que todas las TRH tendrían que no sólo saber que pueden integrarse al sistema de seguridad social, sino que estarían afiliadas, con contribuciones de ambas partes: trabajador y empleador, como manda la ley. Desafortunadamente, encontramos que la mayoría de las trabajadoras que entrevistamos no estaban afiliadas. Solo el 19.8% de nuestras participantes, 79 de 400 mujeres, dijeron estar afiliadas; 79.2% mencionaron que no lo están y un 1% de las encuestadas no estaban seguras de si estaban afiliadas o no. Así que mientras la mayoría de las TRH que encuestamos sabían acerca de este derecho, no lo están ejercitando, y había incluso algunas cuantas que ni siquiera estaban seguras de su estatus. Esta diferencia entre los porcentajes de conciencia y de afiliación es problemática, y muestra que aún hay mucho trabajo por hacer para asegurar que las TRH disfruten completamente de sus derechos laborales.

De aquellas que estaban afiliadas, ¿usaron los beneficios del seguro social?

La afiliación es solo un símbolo hasta que aquellos que están afiliados se convierten en activos beneficiarios de los programas de seguridad social disponibles, como lo son cuidados de la salud, pensiones, o préstamos subsidiados para comprar una casa propia. Así que mientras necesitábamos investigar sobre los niveles de conciencia y de afiliación, es también importante mostrar que si estas trabajadoras se afilian, usarán los servicios para mejorar sus vidas. Nuestros datos muestran que las encuestadas que están afiliadas hacen uso máximo de sus beneficios en la seguridad social, usando uno o más de ellos. De las participantes afiliadas, 73% dijo que ha usado los beneficios o servicios asociados con el sistema de seguro social. De las 21 participantes afiliadas que no ha usado sus beneficios, cinco mencionaron que no han necesitado hacer uso de los servicios aún (3 de estas afirmaron haberse afiliado recientemente). Otras cinco participantes afiliadas mencionaron que no han usado los servicios por falta de tiempo. Una de estas mujeres comentó, “no tengo tiempo, tengo que trabajar”. Esto confirma investigaciones previas que discuten la renuencia de los empleadores para dejar a sus TRH tiempo libre para citas médicas y otros asuntos (Casanova, 2013). Otra mujer quien estaba afiliada mencionó que ella no ha usado los servicios pues “me he descuidado”; nosotros también sabemos que las TRH usualmente no tienen tiempo para cuidar de ellas mismas y están más enfocadas en su trabajo pagado y cuidar de otros (Casanova, 2013)

Las que no están afiliadas, ¿por qué no?

Cualquier esfuerzo serio para incorporar completamente a las y los trabajadores dentro del IESS necesita basarse en una comprensión de por qué más de estos trabajadores no están afiliados. ¿Qué los previene de acceder a la seguridad social que se les garantiza? Entre las 316 trabajadoras no afiliadas

que entrevistamos encontramos una combinación de falta de conciencia de parte de las trabajadoras y falta de voluntad de parte de los empleadores para cumplir sus obligaciones. La razón más común, mencionada por el 30.5% de las trabajadoras no afiliadas, fue que sus empleadores no querían afiliarlas (o no querían pagar por afiliarlas, que viene a ser lo mismo). La segunda razón más común para no estar afiliada, que fue dicha por el 18.8%, fue que no conocen acerca de la afiliación. Algunas de estas trabajadoras ya están fuera de la fuerza laboral, y otras han aprendido acerca de la seguridad social después de dejar el trabajo remunerado del hogar. Las razones dadas para no estar afiliados incluyen:

- Empleador(a) no quiere afiliarme (30.5%)
- Yo no sabía del seguro social (18.8%)
- No estoy trabajando actualmente (6.8%)
- No quiero afiliarme (5.5%; algunas mencionaron que no querían perder su bono de desarrollo humano por unirse al IESS)
- Antes no se usaba: cuando yo trabajaba no se afiliaban a las TRH (4.8%)
- Ya no trabajo (permanentemente fuera de la fuerza laboral; 1.3%)
- Sólo trabajo tiempo parcial (1.3%)
- Mi empleador(a) prometió afiliarme, pero no lo ha hecho todavía (.8%)
- Recién comienzo a trabajar (.3%)
- Mi empleador(a) me engañó (.3%)
- Soy menor de edad (.3%)

Aquí podemos identificar algunas faltas en los conocimientos de las trabajadoras acerca del sistema de seguro social y cómo funciona la afiliación. Por ejemplo, trabajadores desempleados pueden continuar con su afiliación voluntariamente hasta que entren a la fuerza laboral de nuevo. Las personas que trabajan de tiempo parcial también son elegibles, con cada empleador o empleadora pagando su parte del costo de la seguridad social proporcionalmente. Aquellas que dijeron que cuando entraron al trabajo remunerado del hogar la afiliación no se usaba, podrían haberse beneficiado de las campañas de concientización hechas en los últimos cinco años. A pesar de que aparezcan una variedad respuestas a esta pregunta, los puntos más obvios para intervención son la resistencia de los empleadores al concepto de la afiliación y en el conocimiento de las trabajadoras respecto a sus derechos.

De las no afiliadas, ¿alguna vez han hablado con sus empleadores acerca de la seguridad social?

El conocimiento de los trabajadores y la posición de los empleadores son consecuentes, pero incluso el empleador más dispuesto y la trabajadora más informada necesitan comunicarse acerca de la afiliación y tomar una decisión

conjunta. Nosotros queríamos encontrar si la comunicación acerca de este tema estaba sucediendo en las relaciones de empleo en hogares privados, o si había silencio alrededor de ello. ¿Están los empleadores y trabajadoras discutiendo la posibilidad del beneficio? ¿Es la no afiliación posiblemente una consecuencia de la falta de comunicación? Por estas razones hemos preguntado a nuestras participantes que no estaban afiliadas si han hablado alguna vez de esto con sus empleadores/empleadoras. Poco menos de la mitad de ellas, 43%, dijo que había discutido la afiliación con su empleador(a). Obviamente, conseguir que un empleador acceda a aportar a la seguridad social para la TRH debe comenzar con una conversación. Si los empleadores y trabajadoras no están hablando de esto, será difícil incrementar el porcentaje de TRH quienes gocen de sus derechos legales y los beneficios del seguro social. Aun así, reconocemos que son conversaciones riesgosas de tener para las trabajadoras individuales, pues no hay nada que las proteja de ser despedidas. De hecho, cinco de las participantes mencionaron la pérdida de previos trabajos debido a que sus empleadores no querían afiliarlas, algunas tan sólo por sacar a la luz esta conversación.

De las no afiliadas, ¿cuántas quieren afiliarse?

Una persona escéptica puede mirar a las bajas tasas de afiliación al seguro social entre las TRH encuestadas y concluir que puede ser que estas mujeres tan sólo no quieren participar de la seguridad social, que no es importante para ellas. Es verdad que 22 mujeres explicaron su estatus de no afiliación mencionando que no quieren seguridad social. Nosotros pensamos que era importante preguntar a cada trabajadora del hogar no afiliada si quería o no ser parte del IESS. La respuesta fue arrolladoramente afirmativa: 90% de las trabajadoras no afiliadas dijeron que quieren pertenecer al sistema de seguridad social. Solo el 10% no estaban interesadas a acceder a este beneficio.

Resultados del análisis causal

Para aprender más sobre las relaciones de las categorías sociales y demográficas con las variables dependientes que nos interesaban (si las TRH saben de su derecho al seguro social, si las TRH habían hablado con sus empleadores/as sobre el seguro social, y si las TRH están afiliadas al seguro social), hicimos un análisis cuantitativo que se llama regresión logística. Con una muestra de 400, aunque no sea representativa, se puede aclarar relaciones de causalidad usando dicha herramienta. Usamos varias de las variables independientes para averiguar cómo afectaban las variables dependientes, pero sólo mencionamos aquí las que tienen significancia estadística. Estas variables eran: 1) para el conocimiento del derecho al seguro social-- edad (con efecto negativo) y nivel de estudios; 2) para la conversación con empleadores/as sobre el seguro social-- estado civil de soltera o divorciada/separada/viuda; y, 3) para tener la afiliación al seguro

social—edad (efecto pequeño) y trabajar tiempo completo. Explicaremos aquí cada uno de estos resultados.

¿Qué determina si las trabajadoras saben de sus derechos?
Usamos la técnica de la regresión logística para averiguar quién sería más probable que supiera del derecho de las TRH al seguro social. La figura 11 (ver apéndice) enseña los resultados de este análisis.

En resumen, entre más edad, menos probable que conozcan sus derechos. El efecto de edad, aunque sí existe, no es muy grande. Más importa la educación de la persona encuestada.

El efecto de educación, por ser una variable "dummy," tiene que interpretarse en comparación con la categoría omitida (nunca asistió a la escuela). Hay dos variables significantes: educación primaria y educación secundaria. Educación universitaria no es significante. Los coeficientes de educación primaria y secundaria son grandes y positivos y sugieren que las trabajadoras con esos niveles de educación tienen mayor probabilidad de saber sobre sus derechos que las que nunca asistieron a la escuela.

El impacto de la educación secundaria es más fuerte que el impacto de la educación primaria, y los efectos de educación son mucho mayores que los de la edad. Para educación primaria, la razón de disparidad de 3,866 indica que las trabajadoras con educación primaria saben de sus derechos casi 4 veces más que las que nunca asistieron a la escuela, y las que tienen educación secundaria saben 5 veces más que las que nunca asistieron a la escuela.

Mirando estas cifras, podemos decir que la educación importa porque aumenta la probabilidad de saber sobre los derechos de las trabajadoras del hogar.

¿Qué determina si las trabajadoras han hablado con sus empleadores acerca del seguro social?
Usamos la técnica de la regresión logística para averiguar quién sería más probable que hubiera conversado con su empleador/a sobre el seguro social. La figura 12 (ver apéndice) enseña los resultados de este análisis.

La variable más significante para explicar si una trabajadora ha hablado con su empleador/a es el estado civil. Ser soltera u "otra" (divorciada, separada o viuda) en vez de casada son significantes. No había diferencias estadísticamente significantes entre estar en unión libre versus casada, lo cual tiene lógica pues es un estado civil muy similar. El hallazgo aquí es claro y la relación es bastante robusta: estar en la categoría de soltera u otra (que incluye a las mujeres divorciadas, separadas y viudas) aumenta la probabilidad de que una mujer haya hablado con su empleador/a sobre el seguro social.

Las razones de disparidad indican el tamaño de este efecto. Las solteras hablan más del doble que las casadas con sus jefes/jefas; las viudas,

separadas y divorciadas hablan más del triple con sus jefes/jefas que las casadas.

Este resultado es importante porque sabemos que muchas de las TRH son madres solteras. Puede ser que las solteras, divorciadas/separadas, y viudas tienen más independencia y guardan roles de género menos tradicionales, por lo que están más motivadas a defenderse en su lugar de trabajo. O puede ser que porque son el sustento principal de la familia en términos de ingresos, las solteras y 'otras' ponen más importancia en la necesidad de sacar el máximo beneficio de su trabajo.

¿Qué determina si las trabajadoras del hogar (ex y actuales) están afiliadas al seguro social?
Usamos la técnica de la regresión logística para averiguar quién sería más probable que estuviera afiliada al seguro social. La figura 13 (ver apéndice) enseña los resultados de este análisis.

La edad es significante, pero su efecto es muy leve. Tener más edad tiene un efecto leve pero positivo respecto a estar afiliada al seguro. Las encuestadas de más edad son quienes tienen más probabilidad de estar afiliadas.

Trabajar tiempo completo (en comparación con las que trabajan tiempo parcial) tiene un efecto muy grande, puesto que las que trabajan tiempo completo están cuatro veces más afiliadas al seguro que las que trabajan tiempo parcial.

Conclusiones y Recomendaciones

Hasta la fecha, esta es la encuesta más extensa que se ha hecho con trabajadoras remuneradas del hogar en Ecuador. Un total de 400 mujeres residentes en Guayaquil participaron, compartiendo información sobre sus experiencias y condiciones laborales.

Como en cualquier investigación social, hay limitaciones en nuestra metodología que afectan el análisis. Primero, las TRH son una población vulnerable e invisible, difícil de acceder a través de metodologías comunes. Por esta razón, fue imposible obtener una muestra aleatoria o completamente representativa. Fue aún más difícil acceder a trabajadoras "puertas adentro," por lo que suponemos están infrarrepresentadas en nuestra muestra. Segundo, nuestro criterio de inclusión especificaba que sólo podían participar personas con 16 años de edad o más; el trabajo infantil es un problema importante, pero no lo tocamos en este estudio. Tercero, sólo encuestamos a mujeres que vivían en Guayaquil, que aunque es la ciudad más poblada del Ecuador, la experiencia, las condiciones del trabajo, etc. tal vez no sean típicas de lo que se encontraría en otras partes del país. Éstas son áreas recomendables para futuros estudios sobre el tema del trabajo remunerado del

hogar. Por ejemplo, sería bueno replicar esta encuesta en otras provincias y ciudades para tener una imagen más clara del trabajo remunerado del hogar a nivel nacional.

En términos demográficos, nuestra muestra era diversa tanto en sus edades, como en niveles de educación, e historiales individuales de trabajo. Madres en su mayoría, las mujeres participantes habían trabajado en muchas partes de la ciudad de Guayaquil, proviniendo la mayoría de la costa ecuatoriana.

Incluimos a trabajadoras que estaban actualmente fuera de la fuerza laboral (sea temporal o permanente su estatus de desempleo) para averiguar si había cambios generales a través del tiempo en las condiciones y beneficios del trabajo remunerado del hogar. Hallamos que, comparadas con trabajadoras anteriores, las actuales gozaban de más beneficios, incluyendo pago por horas extras, vacaciones, y los décimos. Entre las ex trabajadoras, 89% constató no haber recibido ninguno de estos beneficios, mientras que sólo el 62% de las trabajadoras actuales reportó ningún beneficio. Este resultado nos da a entender que las condiciones están mejorando con el tiempo (aunque todavía hay que progresar mucho más).

La seguridad social ha sido un objetivo importante del activismo de las trabajadoras remuneradas del hogar (por ejemplo, a través de la ATRH) y de los esfuerzos por parte del Estado. Parece que la concientización que se ha llevado a cabo ha tenido un impacto alto: un total de 88% de las encuestadas reportaron tener conocimiento de que las TRH tienen derecho a la afiliación al IESS. El problema más grande no es la falta de conciencia, sino la falta de acción por parte de los empleadores y también las empleadas. Sólo 19.8% de las encuestadas estaban afiliadas al momento de la encuesta. La resistencia de los/las empleadores/as es significativa: casi un tercio de las no afiliadas dijo que no estaban afiliadas porque sus empleadores no querían aportar. Nosotros encontramos que las no afiliadas en su gran mayoría querían afiliarse (90%). También averiguamos que las que sí habían logrado la afiliación usaban los servicios y beneficios que su pertenencia al sistema de seguro social les otorgó, así que afiliar a más de estas trabajadoras tendría efectos positivos y concretos.

Los que abogamos por los derechos de las TRH sabemos que, bajo las condiciones existentes, el proceso de afiliación por lo general comienza con una conversación franca entre empleador(a) y empleada. Pero nuestra encuesta encontró una falta definitiva de estas conversaciones. Sólo 43% de las trabajadoras no afiliadas reportó haber conversado con su empleador(a) acerca del seguro social, y claro que la mayoría de estas discusiones no resultaron en afiliación. Todavía necesitamos más conciencia, y más voluntad entre las personas que emplean estas trabajadoras en sus casas para que se cumplan con sus obligaciones legales hacia ellas. La falta de solidaridad entre personas de diferentes posiciones socioeconómicas aquí es obvia.

Es importante también añadir, que dentro de este estudio cuantitativo y su análisis mediante regresión logística, hallamos en cuanto a la probabilidad de que las trabajadoras del hogar conocieran sus derechos, que a mayor edad, menor la probabilidad de que las TRH los conozcan. En este mismo tema, los coeficientes de educación primaria y secundaria en la variable educación, ambos grandes y positivos, sugieren que las trabajadoras con esos niveles de educación tienen mayor probabilidad de saber sobre sus derechos que las que nunca asistieron a la escuela. El impacto de la educación secundaria es más fuerte que el impacto de la educación primaria, y los efectos de educación son mucho mayores que los de la edad. Así concluimos que la educación importa porque aumenta la probabilidad de saber sobre los derechos de las trabajadoras del hogar (entre más años de estudios, mejor).

El estado civil nos ayudó a analizar quien sería más probable de haber conversado con su empleador/a sobre ser afiliada al seguro social, donde pudimos ver que ser soltera u "otra" (divorciada, separada o viuda) en vez de casada/unida son significantes pues aumenta la probabilidad de que una mujer haya hablado con su empleador/a respecto a su afiliación. No había diferencias significantes entre estar en unión libre versus casada. Este resultado es importante pues sabemos que muchas de las TRH son madres solteras.

Para finalizar, la variable edad fue significante para explicar cuáles de las trabajadoras serían más probables de estar afiliadas al seguro social. Mediante el uso de la técnica de regresión logística encontramos que tener más edad tiene un efecto leve pero positivo respecto a estar afiliada y las encuestadas de más edad cuentan con mayor probabilidad. Por otro lado, trabajar tiempo completo tiene un gran efecto. Aunque el trabajo parcial a veces les conviene a las trabajadoras y a sus empleadores, parece que aumenta la vulnerabilidad de las trabajadoras en este sentido. Hay que investigar más las diferencias en condiciones de trabajo y protección social entre las trabajadoras de tiempo parcial, comparándolas con las de tiempo completo.

Estos resultados confirman mucho de lo que se ha demostrado en otros estudios sobre el trabajo remunerado del hogar. Hemos visto progreso en la conciencia de los derechos y en los beneficios que reciben las trabajadoras, pero todavía falta mucho camino por andar. Aún quedan muchas trabajadoras ecuatorianas que no conocen sus derechos, y más que no tienen la confianza para exigirlos. Estas mujeres quieren afiliarse al seguro social y gozar de los beneficios laborales garantizados legalmente para cuidar de su salud y de sus seres queridos, y también para participar plenamente en el desarrollo social y económico prometido por el actual gobierno ecuatoriano y promovido por las organizaciones sociales.

Bibliografía

Bernardino-Costa, J. 2011. “Destabilizing the National Hegemonic Narrative: the Decolonized Thought of Brazil’s Domestic Workers’ Unions.” Latin American Perspectives 178(38): 33-45.

Blofield, M. 2012. Care Work and Class: Domestic Workers’ Struggle for Equal Rights in Latin America. University Park, PA: Penn State Press.

Cabezas Fernández, M. 2012. “’10 años de lucha por la ley, 11 en el parlamento”: las Reivindicaciones de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar en Bolivia durante la Etapa Neoliberal.” Íconos: Revista de Ciencias Sociales 44: 85-100.

Casanova, E.M. 2013. “Embodied Inequality: The Experience of Domestic Work in Urban Ecuador.” Gender & Society 27(4): 561-585.

Casanova, E.M. 2011. Making Up the Difference: Women, Beauty, and Direct Selling in Ecuador. Austin, TX: University of Texas Press.

Chaney, E.M. and M. Garcia Castro, eds. 1991. Muchachas No More: Household Workers in Latin America and the Caribbean. Philadelphia, PA: Temple University Press.

Ehrenreich, B. and A.R. Hochschild. 2002. Global Woman: Nannies, Maids, and Sex Workers in the New Economy. New York: Metropolitan Books.

Estrada, D. 2009. Strides and Setbacks for Domestic and Rural Workers, Inter Press Service, September 27. December 12, 2011 (http://ipsnews.net/news.asp?idnews=48613).

Floro, M. and J. Messier. 2006. Tendencias y patrones de crédito entre hogares urbanos pobres en Ecuador. In La Persistencia de la Desigualdad: Género, trabajo y pobreza en América Latina, ed. G. Herrera. Quito, Ecuador: FLACSO.

Hondagneu-Sotelo, P. 2007. Doméstica: Immigrant Workers Cleaning and Caring in the Shadows of Influence. Berkeley: University of California Press.

Karides, M. 2002. “Linking Local Efforts with Global Struggle: Trinidad’s National Union of Domestic Employees.” In N. Naples and M. Desai, eds., Women’s Activism and Globalization: Linking Local Struggles and Transnational Politics. New York: Routledge.

Lan, Pei-Chia. 2006. Global Cinderellas: Migrant Domestics and Newly Rich Employers in Taiwan. Durham, CA: Duke University Press.

M.I. Municipalidad de Guayaquil. 2013. Website: http://www.guayaquil.gob.ec/.

Mose Brown, T. 2011. Raising Brooklyn: Nannies, Childcare, and Caribbeans

Creating Community. New York: New York University Press.

Pérez, A. and C. Gallardo. 2005. Mujeres y Hombres del Ecuador en Cifras II. Quito, Ecuador: CONAMU.

OIT/ International Labor Office (ILO). 2011. Coverage of domestic workers by key working conditions laws. Domestic Work Policy Brief #5. Geneva: International Labor Office.

Reyes Salazar, N. and G. Camacho Zambrano. 2001. Violencia contra las Mujeres y los Niños: Situación del Ecuador (1995-1999). Quito, Ecuador: CONAMU.

Romero, Mary. 2002. Maid in the U.S.A.: Tenth Anniversary Edition. New York: Routledge.

APÉNDICE

Figura 11

Análisis de regresión logística acerca de si las trabajadoras del hogar saben sobre su derecho a seguro social

Variable	Coeficiente β	Sig.	Intervalo de Confianza		Exp (B_i) Razón de Disparidad
			Límite Inferior	Límite Superior	
Edad	-0,026	0,054	-0,0526	0,0004	0,974
Educación primaria (Ref.= nunca asistió a la escuela)	1,352	0,038	0,0716	2,633	3,866
Educación secundaria (Ref.= nunca asistió a la escuela)	1,667	0,020	0,2664	3,0680	5,297
Educación universitaria (Ref.= nunca asistió a la escuela)	0,682	0,596	-1,8406	3,2053	1,978

Prob > chi2 = 0,0067

Figura 12

Análisis de regresión logística acerca de si las trabajadoras del hogar han hablado con sus jefes sobre el seguro social

Variable	Coeficiente β	Sig.	Intervalo de Confianza		Exp (B_i) Razón de Disparidad
			Límite Inferior	Límite Superior	
Edad	-0,009	0,334	-0,0269	0,0991	0,9912
Unión libre Ref.=casada	0,388	0,279	-0,3150	1,0920	1,4747
Soltera Ref.=casada	0,835	0,022	0,1200	1,5502	2,3051
Otra Ref.=casada	1,275	0,028	0,1408	2,4085	3,5776

Prob > chi2 = 0,0694

Figura 13

Análisis de regresión logística acerca de si las trabajadoras del hogar están afiliadas al seguro social

Variable	Coeficiente β	Sig.	Intervalo de Confianza		Exp (B_i) Razón de Disparidad
			Límite Inferior	Límite Superior	
Edad	0,031	0,014	0,0076	0,0686	1,0389
Trabaja tiempo completo (Ref.=trabaja tiempo parcial)	1,404	0,000	0,6904	2,1176	4,0714
Prob > chi2 = 0,0003					