



Ecuador

Mujeres, Empoderamiento y Trabajo Informal en Ecuador Diversidad de Regímenes y Restricción de Derechos

Grupo de Estudios sobre el Trabajo del Departamento de Sociología
y Estudios de Género de Flacso Ecuador.

Cristina Vega y Alison Vásconez (coords.),
Magaly Marega, Héctor Favio Bermúdez, Lucrecia Saltzman



Esta investigación fue realizada en el marco del proyecto **Promoviendo el empoderamiento económico de las mujeres a través de mejores políticas**, apoyado y financiado por el Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo (IDRC) de Canadá. La coordinación del proyecto está a cargo del Centro Interdisciplinario de Estudios sobre el Desarrollo-Uruguay (CIEDUR) y el Centro de Estudios Distributivos Laborales y Sociales (CEDLAS) de la Universidad de La Plata, Argentina.

La finalidad del proyecto es mejorar la eficiencia y la eficacia de las políticas públicas para promover la equidad de género en los mercados de trabajo y mejorar las oportunidades económicas de las mujeres, a través de la investigación. Este estudio fue realizado en Argentina, Bolivia, Chile, Ecuador, El Salvador, Nicaragua, México y Uruguay.

Coordinadora general: Alma Espino

Coordinadora técnica: Soledad Salvador

Autoras: Grupo de Estudios sobre el Trabajo del Departamento de Sociología y Estudios de Género de Flacso Ecuador. Cristina Vega y Alison Vásconez (coords.), Magaly Marega, Héctor Favio Bermúdez, Lucrecia Saltzman

Esta publicación fue hecha con el apoyo de ONU Mujeres.

Edición: Alison Vásconez

Corrección de estilo: Carina Gobbi

Diseño: Alejandra Balboa - 13 Comunicación

Junio, 2016

Mujeres, Empoderamiento y Trabajo Informal en Ecuador

Diversidad de Regímenes y Restricción de Derechos

Grupo de Estudios sobre el Trabajo del Departamento de Sociología
y Estudios de Género de Flacso Ecuador.
Cristina Vega y Alison Vásconez (coords.),
Magaly Marega, Héctor Favio Bermúdez, Lucrecia Saltzman

Resumen

Esta investigación tuvo como objetivo general el conocimiento situado de los procesos diferenciados de “empoderamiento” económico de mujeres ecuatorianas en dos sectores de actividad, la venta minorista y la venta directa por catálogo.

En consonancia con los resultados del estudio cuantitativo, se encuentra que los trabajos informales y precarios se presentan con mayor frecuencia entre las mujeres migrantes, las jefas de hogar, las que viven en zonas rurales y aquellas que están en ciertos períodos de la vida (más jóvenes en la venta minorista y menos jóvenes en la venta directa). Existe gran movilidad e irregularidad en las trayectorias de trabajo y en amplios períodos de desempleo que operan como restricciones impuestas para vincularse a trabajos más formales. El lugar en la estructura familiar, su rol en los cuidados, el nivel educativo y su experiencia laboral también inciden en esta vinculación.

Siendo la autonomía un elemento clave del empoderamiento, los casos muestran que las mujeres no se reconocen como proveedoras principales, aun cuando puedan ganar más

que sus parejas, salvo cuando son las únicas proveedoras. El reconocimiento de su aporte y su merecimiento se relaciona más con la jerarquía social que el orden de género les otorga. De hecho, la existencia de un hombre empleado (o subempleado) en la casa condiciona su ingreso al mercado de trabajo.

Las mujeres utilizan distintas estrategias para mantenerse y competir en el trabajo informal.

No obstante, muchas, especialmente las jóvenes, ven las actividades informales como transitorias, en cuyo caso pueden ser parte del proceso de empoderamiento y potenciar mecanismos de movilidad social y mayores expectativas de vida.

En relación con los cuidados, la carga casi exclusiva de este trabajo limita los proyectos educativos o profesionales de las mujeres y esa limitación se convierte en una nueva restricción para el acceso al mercado formal.

Ellas interactúan con estas restricciones, recurriendo a distintas estrategias para superarlas, por ejemplo, apelando a redes familiares y, nuevamente, al trabajo informal.

Índice

| | |
|---|----|
| I. Introducción | 6 |
| II. Mujeres, mercado laboral y empoderamiento. | |
| Marco conceptual | 6 |
| 2.1. Reflexiones en torno al concepto de empoderamiento de las mujeres | 7 |
| 2.2. Aproximaciones al trabajo informal | 9 |
| III. Casos de estudio | 14 |
| 3.1. Contexto y políticas | 15 |
| IV. Objetivos y metodología | 18 |
| 4.1. Objetivos | 18 |
| 4.2. Estrategia metodológica | 18 |
| 4.3. Diseño del trabajo de campo | 20 |
| V. Análisis y hallazgos | 21 |
| 5.1. Restricciones y estrategias de empoderamiento de mujeres comerciantes minoristas | 21 |
| 5.1.1. Perfil sociodemográfico de las mujeres comerciantes minoristas entrevistadas | 21 |
| 5.1.2. Trayectorias de trabajo de mujeres comerciantes minoristas | 22 |
| 5.1.3. Restricciones y condiciones de trabajo | 23 |
| 5.1.4. Organización del trabajo y del espacio | 37 |
| 5.1.5. Ingreso, ahorro y decisiones sobre el ingreso | 42 |
| 5.1.6. Administración de tiempos y cuidados | 44 |
| 5.1.7. Organización | 47 |
| 5.1.8. Conclusiones | 51 |
| 5.2. Restricciones y estrategias de empoderamiento de las mujeres en la venta por catálogo. El caso de las vendedoras directas de la calle Martha Bucaram | 55 |
| 5.2.1. Perfil socioeconómico de las mujeres vendedoras directas por catálogo | 55 |

Índice

| | |
|--|-----------|
| 5.2.2. Trayectorias de trabajo de mujeres vendedoras directas por catálogo | 56 |
| 5.2.3. Trayectorias en ventas directas por catálogo y otros empleos informales | 58 |
| 5.2.4. Decisiones y limitaciones para el ingreso a la venta directa por catálogo..... | 61 |
| 5.2.5. Organización del trabajo y del espacio..... | 65 |
| 5.2.6. Ingresos, ahorros y decisiones sobre los ingresos | 68 |
| 5.2.7. Condiciones laborales | 72 |
| 5.2.8. Administración de tiempos y cuidados | 75 |
| 5.2.9. Sentidos del trabajo y empoderamiento “intra”..... | 77 |
| 5.2.10. Conclusiones | 80 |
| VI. Conclusiones generales | 84 |
| 6.1. Procesos y trayectorias de trabajo..... | 86 |
| 6.2. Interacción de las trayectorias de trabajo y las estructuras de restricción | 87 |
| 6.3. Los patrones de género en los procesos de empoderamiento económico | 89 |
| 6.4. Estrategias que crean cambios en restricciones y ruptura de barreras | 90 |
| 6.5. A manera de síntesis: trabajo, informalidad y Empoderamiento económico | 93 |
| Bibliografía | 97 |
| Anexo | 99 |

I. Introducción

El objetivo de la presente investigación consiste en analizar las experiencias de las mujeres que se insertan en el mercado laboral informal ecuatoriano, prestando especial atención a los procesos de empoderamiento expresados de manera multidimensional a lo largo de su ciclo vital. En este sentido, se trata de entender la relación entre inserción y experiencia de trabajo en ciertos sectores de la informalidad, y mejora de las condiciones y relaciones de vida de las mujeres.

El informe se inicia exponiendo algunas dimensiones del concepto de empoderamiento tomado para el análisis. A conti-

nuación, se hace una síntesis de las aproximaciones también conceptuales del trabajo informal y cómo han sido abordadas en la literatura ecuatoriana. Estos antecedentes permiten presentar los dos casos de estudio de la investigación empírica, el de las comerciantes minoristas y las vendedoras directas por catálogo. Se da cuenta, para ambos casos, del estado del arte, un breve contexto del sector en Ecuador y las políticas públicas regulatorias. Posteriormente se desarrollan las estrategias metodológicas implementadas para la recolección de la información.

Por último se presentan los hallazgos y los principales resultados del análisis realizado.

II. Mujeres, mercado laboral y empoderamiento. Marco conceptual

Se asume esta investigación en un campo de reflexión sobre el empoderamiento femenino, entendido como un proceso mediante el cual las trabajadoras informales intentan superar restricciones de distinta índole con el fin de construir estrategias para acceder y soste-

nerse en el mercado laboral en las mejores condiciones. En ese sentido, el estudio se nutre de distintos acercamientos conceptuales sobre el empoderamiento, el trabajo informal en América Latina y los estudios de género.

2.1. Reflexiones en torno al concepto de empoderamiento de las mujeres

El empoderamiento de las mujeres tiene como objetivo la “alteración radical de los procesos y estructuras que reproducen la posición subordinada de las mujeres como género” (Young, 1993). El empoderamiento se refiere a los modos en los que las mujeres ganan poder y lo canalizan como instrumento para obtener autonomía y tomar decisiones que permitan ejercer el control sobre su vida. Desde los estudios feministas se advierte que el empoderamiento comporta por lo menos tres dimensiones: a) un proceso de cambio, b) agencia y capacidad de elegir, y c) un conjunto de relaciones.

El empoderamiento tiene naturaleza relacional puesto que como proceso de cambio afecta las relaciones sociales en su conjunto, incluyendo las relaciones de género. Las mujeres están insertas en relaciones sociales y en las lógicas institucionales que construyen sus campos de actuación (Rowlands, 1997). “Las mujeres se empoderan siempre en relación a un otro respecto del cual estaban desempoderadas” (Murguialday, 2013:42). El empoderamiento también se refiere a la agencia y capacidad de decisión, pues las mujeres no son simples receptoras sino que deben ser protagonistas del cambio y decidir sobre sus propias vidas (Sen, 1999). Finalmente, el empoderamiento se refiere a un proceso de cambio “a largo plazo que va desde adentro hacia afuera y de abajo hacia arriba”, es decir, desde lo personal hacia lo colectivo (Murguialday, 2013:40). Esta visión supera otras que lo

veían como una fotografía estática de las relaciones sociales.

Esta dimensión procesual y dinámica del empoderamiento sugiere que no hay una receta para empoderar, ya que cada mujer tiene una experiencia de vida singular; hay distintos caminos y todos ellos responden a condiciones específicas. Un mecanismo de empoderamiento individual puede ser la provisión de un microcrédito, generado por un proceso de toma de conciencia sobre las desigualdades de género o mediante una vinculación asociativa. “Las ganancias de poder en determinados ámbitos de la vida sientan las bases para logros de poder en otras esferas” (Longwe, 1997, citada por Murguialday, 2013:49). Por su parte, los procesos de empoderamiento colectivo implican una doble dimensión: organizativa, “para enfrentar juntas las desigualdades de género”, y política, para incidir “en los ámbitos público para producir cambios” (Murguialday, 2013:50). Ya sean individuales o colectivos, los procesos de empoderamiento que responden a las necesidades y los intereses estratégicos de las mujeres suelen fundarse en formas de participación social, económica y política.

El empoderamiento económico es un concepto fundamental en la economía feminista en la medida que la autonomía económica femenina, de acuerdo a esta visión de la economía, se relaciona con el lugar diferenciado asignado históricamente a hombres y a mujeres en los diversos espacios y relaciones económicas y depende de la capacidad para revertir los lugares de subordinación

de las mujeres, en los hogares y en la sociedad. Parte de esta capacidad está dada por el proceso de negociación intrahogar que, como afirman Carmen Diana Deere y Magdalena León, fue la esencia de varias críticas hechas por el feminismo al modelo neoclásico de la familia como unidad económica no diferenciada de consumo y producción, en donde son compartidos por igual recursos e ingresos (Deere y León, 2002:33).

La pobreza no explica por sí misma la subordinación de las mujeres (Jackson, 1996). No obstante, la inserción, el lugar y la permanencia subordinados de las mujeres en el mercado laboral es un factor decisivo que explica su falta de autonomía económica. En esa dirección es importante la obra de Naila Kabeer (2011), quien concluye que la participación de las mujeres en el mercado laboral siempre tiene impacto positivo sobre el empoderamiento femenino, siendo el empleo formal o semiformal el que ofrece mejores salarios, mayor estabilidad, seguridad social y reconocimiento social. Se entiende, en este sentido, que tal condición reduce las posibilidades de discriminación de género respecto a los trabajos no formales. A pesar de que muchas no pueden optar por una inserción formal y con derechos, lo cierto es que en algunas circunstancias estos trabajos no formales ofrecen posibilidades estratégicas valoradas por las mujeres, quienes se enfrentan a estructuras de restricción y despliegan estrategias a partir de su interacción con estos obstáculos.

Kabeer desarrolla el concepto de estructuras de restricción, mediante el cual explica que

una serie de determinantes de género obstaculizan el ingreso y desenvolvimiento de las mujeres en el mercado laboral. Las estructuras de restricción son de dos tipos: intrínsecas, que agrupan “normas, valores y actitudes que caracterizan y definen los modelos dominantes de masculinidad y feminidad”, e impuestas, que son “los mecanismos de las instituciones (Estados, mercados) ‘portadores de género’ que reflejan y reproducen construcciones a través de reglas, procedimientos, preferencias y prácticas” (Vásconez y Espinosa, 2014). Las estructuras de restricción afectan con mayor fuerza a las mujeres de sectores de escasos ingresos, con mayores cargas familiares y menores niveles educativos. La combinación de estas condiciones hace evidente que cuanto más difícil es conciliar el trabajo remunerado con el no remunerado, más reducida resulta “la participación en la actividad económica y mayor la precariedad laboral” (Vásconez y Espinosa, 2014).

El empoderamiento económico de las mujeres, como se ha visto, es indispensable para conseguir una mayor equidad de género. A pesar de que no existe una receta para ello, algunos indicadores como la posesión de activos, la titularidad de cuenta bancaria, el número de niños/as pequeños/as en la familia y la presencia de otras personas receptoras de cuidados, entre otros, contribuyen a aumentar o disminuir la capacidad de las mujeres para empoderarse. Más allá de estos indicadores, “son necesarios más y mejores análisis sobre el contexto relacional en que viven las mujeres, y sobre el tipo de actividades productivas que realizan, para

poder asegurar que (los instrumentos del desarrollo) tengan el suficiente potencial empoderador” (Murguialday, 2013:22).

En este contexto la presente investigación pretende visibilizar los obstáculos específicos que encuentran algunas mujeres, en este caso vendedoras directas y minoristas, para acceder y sostenerse en el mercado laboral y los efectos que esto tiene sobre otros aspectos de su vida.

2.2. Aproximaciones al trabajo informal

El concepto de trabajo informal fue aplicado por primera vez por Keith Hart (1973) en sus investigaciones en el continente africano. Desde entonces ha sido continuamente resignificado por distintos/as autores/as e instituciones del desarrollo. Pese a sus distintas acepciones, se lo ha opuesto al trabajo formal. No obstante, las profundas transformaciones en el sistema capitalista, especialmente desde finales de la década de los años ochenta, han conllevado de manera global no solamente una alarmante expansión de la informalidad, sino procesos de flexibilización y degradación de las condiciones del trabajo formal, realidades que ponen en cuestión la utilidad del binario conceptual trabajo formal/informal. Esta investigación es una oportunidad para poner a prueba su vigencia y aplicabilidad.

En las postrimerías del siglo XX, Donna Haraway (1991) reconocía que en el ámbito global se estaba gestando la feminización de la pobreza, término que entraña la existencia de formas de degradación de las carac-

terísticas y condiciones del trabajo en distintos ámbitos, en buena medida derivados del desmantelamiento de los Estados benefactores y los procesos de flexibilización. Pérez Sáinz y Mora Salas, en un artículo titulado “Excedente económico y persistencia de las desigualdades” retoman de alguna manera esta constatación de los estudios de género y plantean que, hasta la década de los ochenta, el tratamiento político de la informalidad en América Latina se supeditó a un momento de desarrollo modernizador nacional en el cual se conformó “el nudo de las desigualdades en torno al empleo formal” (Pérez Sáinz y Mora Salas, 2009:443). El eje formal/informal implicaba un umbral infranqueable en la reproducción de la desigualdad social.

La instauración del momento globalizador implica un modelo de trabajo no caracterizado por negociaciones reguladas con normativas de alcance nacional, sino flexibles, donde la informalidad deja de estar fuera de la norma, el sector formal se degrada y recrudescen las desigualdades. Esta reconfiguración del capitalismo recrea fuertes procesos de desempoderamiento y exclusión social que alcanzan a los antiguos sectores protegidos (Pérez Sáinz y Mora Salas, 2009:445).

A pesar de la relevancia de la tendencia precarizadora, los análisis realizados en la presente investigación comprueban la vigencia del binario trabajo formal/informal, algo que se evidencia en los sentidos que las entrevistadas otorgan a sus experiencias y actividades.

En este sentido, resulta fundamental la construcción de tipologías mediante las cuales se logre clasificar los rasgos distintivos de la diversidad de sectores que hay en la informalidad en relación con distintos elementos socioeconómicos, culturales y políticos que configuran el empleo. Ricardo Antunes (2011) ha analizado “las metamorfosis del trabajo” en las sociedades latinoamericanas, relevando las transformaciones en su regulación social en las últimas décadas, y ha planteado tres “modos de ser de la informalidad”, que tipologiza así: i) trabajadores informales tradicionales (estables, inestables, y ocasionales o temporales) que a veces combinan actividades regulares e intermitentes, al igual que “pequeños talleres de reparación, estructurados y mantenidos por la clientela del barrio o por medio de relaciones personales” (p. 49); ii) trabajadores informales sin “carteira assinada”, es decir, “trabajadores informales asalariados y no declarados, que trabajan al margen de la legislación laboral”; esta tendencia se puede observar, por ejemplo en la industria textil, la confección y el calzado, (p. 50); y finalmente iii) trabajadores informales autónomos, una variación de microproductores de mercancías poseedores de su propia fuerza de trabajo y la de sus familiares, a veces capaces de “sub-contratar fuerza de trabajo asalariada” (p. 51).

En el caso ecuatoriano, entre las distintas denominaciones sobre trabajo informal en Ecuador, aparte de aquellas definiciones relacionadas con el “sector informal” provenientes de la OIT, se han utilizado las de: a) trabajo autónomo, b) trabajo independiente,

c) emprendimiento. Este último término, entendido bajo el paraguas de la informalidad, corresponde a un régimen particular, el de quienes trabajan en ventas directas que, como se verá en esta investigación, son denominados así por los dueños de las empresas para desconocer estratégicamente la existencia de una relación laboral de dependencia con sus trabajadoras (Orsatti, 2006).

El Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) de Ecuador trabaja actualmente con cuatro indicadores globales de lo que denomina “condición de actividad”: a) empleo adecuado, b) empleo inadecuado, c) subempleo y d) desempleo. Por empleo entiende “todas aquellas (personas) en edad de trabajar que, durante la semana de referencia, se dedicaban a alguna actividad para producir bienes o prestar servicios a cambio de una remuneración o beneficios” (INEC, 2015:5).

Por empleo adecuado el INEC (2015) entiende:

Una situación laboral en la cual las personas satisfacen ciertas condiciones mínimas. Este grupo está conformado por aquellas personas con empleo que, durante la semana de referencia, perciben ingresos laborales iguales o superiores al salario mínimo, y trabajan igual o más de 40 horas semanales, independientemente del deseo y disponibilidad de trabajar horas adicionales. También forman parte de esta categoría, las personas en empleo que, durante la semana de referencia, perciben ingresos laborales iguales o superiores al salario mínimo, trabajan menos de 40 horas, pero no desean trabajar horas adicionales. (p. 5).

El empleo inadecuado, según el INEC (2015):

Lo conforman aquellas personas en empleo, que no satisfacen las condiciones mínimas de horas o ingresos y, que, durante la semana de referencia, perciben ingresos laborales menores al salario mínimo y/o trabajan menos de 40 horas a la semana, y pueden o no desear y estar disponibles para trabajar horas adicionales. (p. 6).

La relación entre la informalidad y el trabajo de las mujeres, para el caso de América Latina y el Caribe, ha sido ampliamente analizada, encontrando que los regímenes de primera entrada de las mujeres al trabajo suele ser el sector informal o el trabajo informalizado, dadas sobre todo las características de los hogares y de los mercados laborales en la región (Arriagada, 2006).

En el informe “El empleo informal en América Latina y el Caribe: Causas, consecuencias y recomendaciones de política”, Samuel Freije (2002) señala que la incorporación de la mujer al mercado laboral se ha producido en un período recesivo en varios países de la región, en que los empleos formales y de alta productividad son escasos, y las mujeres encuentran empleos predominantemente en el sector informal (p. 6). Este aspecto también es señalado por Alberto Acosta et al. (2009), al afirmar que en coyunturas de crisis económicas, la brecha de participación entre hombres y mujeres en el mercado laboral se ve reducida, dado que, si los hombres del hogar quedan desempleados, las mujeres (especialmente las más jóvenes) ingresarán de manera precaria al mercado laboral. Esto

trae como consecuencia una recuperación en la economía vía costos más bajos de la mano de obra femenina. Cuando la economía empieza su proceso de recuperación, las mujeres permanecen en el mercado, pero en condiciones de subempleo o con ingresos reducidos (Acosta et al., 2009, citados por Ponce, 2012:61).

Estos estudios advierten que la brecha salarial entre hombres y mujeres se mantiene aunque las mujeres posean mayor educación promedio. Según Freije (2002:7), “en el sector informal la educación tiene un efecto muy reducido sobre los ingresos”, es decir, que para ellas no hay correspondencia entre el nivel educacional y los ingresos que perciben. Otro factor que distingue este autor se refiere a la experiencia laboral, la cual “tiene un efecto importante sobre los trabajadores informales, y las mujeres suelen tener menos experiencia que los hombres. Además, las mujeres se concentran en ocupaciones de baja productividad”. En este sentido, es preciso señalar, que independientemente de la experiencia laboral acumulada, los sectores en los que se desempeñan las mujeres –cuidados, limpieza, preparación de alimentos e incluso, venta– son vistos como una prolongación de sus actividades y cualidades “naturales”, legitimando y reproduciendo estas funciones dentro de su vida familiar, laboral y profesional.

Otro conjunto de análisis plantean un debate acerca del lugar de las mujeres en la composición de la fuerza laboral informal. Mientras que Freije (2002), Albornoz, Oleas y Ricaurte (2011) y Benería y Floro (2005) consideran

que las mujeres están más presentes en este tipo de trabajos, González (2006:15) entiende que, a diferencia de los hombres, ellas están más presentes en el desempleo; “los hombres son más susceptibles a trabajar en el sector informal de la economía, pero son las mujeres las más propensas a sufrir desempleo”. Para el caso ecuatoriano, ambas afirmaciones son ciertas; no obstante, siendo la tasa de desempleo global baja, en valores absolutos las mujeres desempleadas constituyen una proporción baja del total de la PEA femenina; sin embargo, por lo general la tasa de desempleo femenina se ubica alrededor del doble de la masculina.

Por otro lado, el informe de la OIT “Trabajo decente y juventud: políticas para la acción”, realizado en el 2014, que abarcó el período 2005-2011, reveló que los/las jóvenes entre 15 y 24 años enfrentan mayores obstáculos para encontrar un empleo, y sobre todo de calidad. De cada 10 empleos obtenidos por los/las jóvenes, seis son informales. Tan solo el 37% son cotizantes en el seguro social de salud y el 29,4% cotiza en el sistema de pensiones. En el sector de los/las asalariados/as, solamente el 48,2% tiene un contrato escrito, cifra baja si se compara con la de los/las adultos/as, quienes alcanzan un 61% (OIT, 2014).

Otro aspecto, singularmente importante para el caso ecuatoriano, es el de la situación regional. Mayor informalidad y empleo inadecuado se ubican en las zonas de la sierra y la Amazonía frente a la costa; y en las zonas rurales, frente a las urbanas.

De los anteriores estudios es posible inferir que: a) priman perspectivas que asocian el trabajo informal a pésimas condiciones laborales, de manera que los estudios sobre el mercado de trabajo informal establecen cuáles sectores poblacionales son más vulnerables a esta clase de desprotección; b) los sectores más vulnerables en el sector informal son las mujeres, los/las jóvenes, los grupos étnicos más discriminados y los/las trabajadores/as rurales; y c) a pesar de las alarmantes tasas de informalidad en el sector rural (una categoría aparte para la OIT), se revela un sesgo urbano en su tratamiento habitual.

Como se ha visto, la mayor parte de los estudios sobre trabajo informal han sido enfáticos en analizar sus factores objetivos, que son aquellos que se refieren a los cambios en las estructuras económicas y sociales macro. Sin embargo, no se debe dejar de lado los factores meso y micro que inciden en la inserción de las personas en el trabajo informal. En un estudio reciente, Ana Torres (2010) caracterizó un segmento poblacional de comercios minoristas incluidos en el Régimen Impositivo Simplificado de Ecuador (RISE), afirmando que las principales motivaciones de los individuos para incorporarse al trabajo informal obedecen a la imposibilidad de encontrar un trabajo formal, así como a la búsqueda de independencia (Torres, 2010).

En lo que respecta a las mujeres, Alison Vásconez realizó un estudio sobre los determinantes de la oferta laboral de las mujeres

en Ecuador, en el cual destacó que la decisión de trabajar y elegir un trabajo informal se relaciona tanto con la distribución del ingreso en el hogar como con el contexto macroeconómico. La informalidad es la vía más sencilla que perciben las mujeres para acceder a recursos monetarios inmediatos pese a que ofrece menores salarios medios que los del trabajo formal (Vásconez, 2002, citada por Ponce, 2012:33-34).

En una investigación más reciente titulada “Crecimiento y desigualdad multidimensional: el lugar del género en la discusión de una relación conflictiva en América Latina”, Vásconez (2011) compara cinco países latinoamericanos (Argentina, Brasil, Ecuador, Perú y Uruguay) en el primer decenio del siglo XX. La autora aborda los ámbitos micro y macro de las desigualdades de género a partir del mercado laboral, mediante una lectura del ámbito meso, que le permite comprender los mecanismos que reproducen dichas desigualdades. El estudio encuentra que en el sector informal existe mayor discriminación laboral en el salario, aunque las trabajadoras enfrentan menos barreras a la entrada que en el sector formal. Por otro lado, la discriminación salarial tiene un impacto positivo en la recuperación económica de corto plazo, mostrando que esta recuperación se produce gracias a una reducción del costo salarial, que es mayor a medida que mayor es el nivel de informalización de la economía.

Finalmente, cabe mencionar un conjunto de estudios recopilados en la revista Ecuador

Debate en 2015, relacionados con trabajo e informalidad. En uno de ellos, Myriam Moya reflexiona sobre el trabajo remunerado del hogar, un sector que, junto con el no asalariado en este ámbito, ha estado históricamente relegado en los estudios sobre el trabajo.

Alison Vásconez, por su parte, se centra en los cambios, resultados y desafíos de la seguridad social frente a las nuevas condiciones legales del trabajo. Giovanni Alves aborda la problemática de la tercerización como la principal forma de precarización salarial en Brasil, parte del nuevo modelo de desarrollo capitalista de ese país. María Rosa Yumbra da cuenta del trabajo agroindustrial en las brocoleras de Cotopaxi, Ecuador, un sector altamente feminizado y precarizado (CAAP, 2015).

Para resumir, las investigaciones sobre trabajo informal en Ecuador se han centrado en las dimensiones de la desigualdad social que se expresan en los sectores laborales en los que domina la informalidad. Se han enfatizado las dimensiones de género, edad, nivel de educación y ubicación geográfica que se recrean en estos sectores. Los estudios de género se han encargado de analizar las diferencias entre hombres y mujeres y su peso para acceder a los mercados laborales, así como las desiguales condiciones laborales entre unos y otras. En los últimos años ha existido un interés creciente por analizar el trabajo informal teniendo en cuenta la interrelación entre los mundos del trabajo y de la vida desde un enfoque micro. Así mismo, también han aumentado los estudios sobre la tercerización

han aumentado los estudios sobre la tercerización y el trabajo agroindustrial. A pesar del énfasis en las dimensiones macro de la desigualdad, algunos aportes se han detenido en los aspectos subjetivos que condicio-

nan la permanencia en estos trabajos; no obstante, se requiere profundizar de forma simultánea en los análisis multiescalares que permiten caracterizar las opciones y decisiones de los sujetos.

III. Casos de estudio

Esta investigación se focaliza en las comerciantes minoristas y las vendedoras directas por catálogo, dos grupos de trabajadoras vinculadas al sector informal que desarrollan sus actividades laborales en el contexto espacial de la calle Martha Bucaram de Roldós, ubicada en el barrio del mismo nombre¹, al sur del Distrito Metropolitano de Quito. Dichos sectores representan un amplio campo en la economía local, aunque han sido poco estudiados.

La calle Martha Bucaram se encuentra situada en el sur de la ciudad de Quito, en la zona Quitumbe, un territorio en el que predomina el comercio minorista. Ubicada exactamente en la Ciudadela Ibarra de la Parroquia Chillo-gallo (una de las más grandes de la ciudad), alberga actualmente a cientos de comerciantes minoristas y vendedores/as autónomos/as, muchos/as de los/las cuales trabajan de lunes a lunes vendiendo todo tipo de artículos de vestir, comida preparada, legumbres, carnes y otros para ganarse el

sustento diario. La calle alberga también a algunas organizaciones políticas y de comerciantes que se han formado para exigir el derecho al trabajo y a la ciudad.

En lo que respecta al sector del comercio minorista, una de dichas organizaciones es justamente la Asociación Martha Bucaram, que cuenta actualmente con 60 asociados/as y cuya composición es predominantemente femenina. Y en lo que compete al sector de las vendedoras directas por catálogo, para este estudio se recabó información de vendedoras ubicadas sobre esa calle y alrededores del barrio Ciudadela Ibarra. Las ventas directas por catálogo por lo general constituyen ingresos complementarios de mujeres que trabajan o son propietarias de locales comerciales, tiendas, peluquerías, etcétera. Sin embargo, algunas de ellas recorren diariamente la zona en la que se localiza la calle

Martha Bucaram ofreciendo distintos productos mediante catálogos. No existe una organización que nucleee a estas trabajadoras.

¹ Llevan su nombre en honor a la esposa del expresidente Jaime Roldós de Aguilera.

3.1. Contexto y políticas

En la Constitución de la República de Ecuador se garantiza el derecho al trabajo y se reconoce a todas las trabajadoras y los trabajadores (dependientes o autónomos) como actores sociales productivos. El artículo 319 establece específicamente que se reconoce el trabajo autónomo como una de las formas de organización de la producción y por lo tanto se garantiza y protege sus derechos. Asimismo establece la universalidad de la seguridad social, que incluye a quienes realizan trabajo no remunerado en los hogares y toda forma de trabajo autónomo, y a quienes se encuentren en situación de desempleo. Si bien la Constitución abre un marco de posibilidad amplio para el reconocimiento y la regulación de la multiplicidad de formas que adquiere el trabajo en Ecuador, las normativas secundarias y procedimentales, cuando existen, son polémicas e invitan a la reflexión.

El artículo 329 de la Constitución reconoce el trabajo autónomo y por cuenta propia realizado en espacios públicos y prohíbe toda forma de confiscación de sus productos, materiales o herramientas de trabajo. Por otra parte, a partir del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización (COOTAD) de 2010, se establecieron las funciones de los Gobiernos Autónomos descentralizados (GAD) en tanto promotores de los procesos de desarrollo económico locales y reguladores del uso del espacio público. Por lo tanto, la promoción y el desarrollo del trabajo autónomo estarían regulados por los GAD.

El Código del Trabajo rige solo a los trabajadores y las trabajadoras que están en relación de dependencia. El trabajo autónomo y por cuenta propia no está regulado ni por el Ministerio del Trabajo ni tampoco está bajo la jurisdicción de la política de producción. A decir de Vásconez (2014), se trata el “trabajo autónomo como una forma de ‘economía solidaria’ y las empresas micro y pequeñas están parcialmente reguladas a través de la superintendencia de compañías y el servicio de rentas fiscales, en parte en la política que regula el sector financiero y en parte como política de inclusión económica”.

En la ciudad de Quito existe una normativa específica que regula la venta minorista. En agosto de 2012, el gobierno municipal de Augusto Barrera aprobó la Ordenanza n.º 0280, que establece el desarrollo integral y la regulación de las actividades de comercio y prestación de Servicios de las trabajadoras y los trabajadores autónomos del Distrito Metropolitano de Quito. Esta Ordenanza define al trabajador o la trabajadora autónoma como aquella persona que realiza actividad de comercio y prestación de servicios de manera independiente (sin relación de dependencia de un tercero) en el espacio público autorizado.

Por la naturaleza de su trabajo estos trabajadores y trabajadoras se dividen en: fijos, semifijos, ambulantes, ocasionales y temporales y en transporte público. La Ordenanza creó, además, el Sistema de Información de Trabajadoras y Trabajadores Autónomos (SITA). Una de las aplicaciones efectivas de esta normativa estuvo vinculada con los pro-

cesos de capacitación de los comerciantes autónomos a través de la agencia institucional CONQUITO.

El crecimiento sostenido del Sistema de Venta Directa por Catálogo (SVDC) en el mercado latinoamericano en las últimas décadas, y específicamente a partir de los años noventa, ha suscitado distintas investigaciones que se han interesado de diversas formas en situarlo en el marco de los reajustes de los sistemas de acumulación capitalista, caracterizando procesos de flexibilización, lógicas de consumo, desarrollo tecnológico e informalidad. Estos estudios han revelado una reorganización empresarial que imprime formas de control distintas a las que regían los trabajos tradicionales. La literatura sobre el SVDC también da cuenta de su naturaleza feminizada y precaria, anclada en la articulación de lógicas capitalistas y patriarcales.

La Federación Mundial de Asociaciones de Venta Directa (WFDSA por su sigla en inglés) denomina *direct sellers* a todas aquellas personas que participan directa o indirectamente en la distribución de productos por catálogo. Esta población incluye a profesionales emprendedores/as con mentalidad para construir sus propios negocios y a empresarios/as que lo hacen a tiempo parcial, obtienen un ingreso extra y gozan de importantes descuentos en productos. También incluye a quienes optan solamente por consumir los productos y no los venden en absoluto.²

La ambigüedad de esta denominación, que trae serias dificultades para la investigación de la dimensión laboral de la venta directa, obliga a la realización de más estudios empíricos mediante los cuales se logre precisar un concepto de trabajo para la venta directa. Esto devuelve a la idea de que el trabajo es un concepto históricamente construido y en permanente disputa.

Según la versión empresarial, los/las *direct sellers* en su conjunto (y con todas las diferencias que acabamos de mencionar) no son trabajadores/as sino clientes que consumen y, si lo desean, pueden revender los productos. Para las empresas, aquellos a quienes no se les reconoce una relación laboral de dependencia gozan de tal estatuto. En el lado opuesto, se ubica la posición de organismos como la OIT, para la cual las vendedoras en su mayoría son mujeres) sí se encuentran bajo una relación laboral de dependencia, pero tal relación es ocultada tras el modelo del “trabajador independiente” (Orsatti, 2006). El estatuto de trabajo en las ventas directas se disputa en este debate que versa sobre la existencia o no de una relación laboral de dependencia y se extiende a las distintas investigaciones sobre el trabajo en las ventas directas.

La Asociación Ecuatoriana de Empresas de Venta Directa (AEVD) es la organización gremial empresarial del sector y reúne 23 compañías nacionales e internacionales de venta directa. Este gremio a su vez está afiliado a la

² Información obtenida el 1° de septiembre de 2015, disponible en <http://networkerfactory.com/wfdsa-federacion-mundial-de-asociaciones-de-venta-directa/>

World Federation Selling Association, ente internacional que suministra datos generales de manera periódica. Los principales productos comercializados en Ecuador mediante venta directa en 2014 corresponden a cosméticos y cuidado personal (55%), ropa y accesorios (17%) y productos para el bienestar (16%). Si bien se presentan variaciones en los porcentajes, el rubro de cosméticos y cuidado personal y el de productos para el bienestar son los más comercializados en el mundo y con ventas crecientes.

La AEVD aporta la poca información existente sobre ventas directas en el ámbito nacional. La más reciente investigación realizada por la empresa estadística Mind Marketing para AEVD (León, 2014) contó con el auspicio económico de la WFDSA. El estudio indica que la gran mayoría de las personas que trabaja en venta directa son mujeres, de ellas también la mayoría son madres de familia, cabezas de hogar, la mitad están casadas o unidas, una tercera parte tiene secundaria completa y una tercera parte, primaria completa, y la mitad de ellas es mayor de 45 años.

El grueso de la fuerza laboral lo constituyen las “vendedoras” o “comercializadoras”. Las primeras se rigen por el Código Laboral y por lo general son afiliadas a la seguridad social. Las segundas en cambio, se vinculan con el Código de Comercio y constituyen contratos mercantiles.

Las representantes ocupan el nivel jerárquico más bajo, seguido por el equipo de líderes.

Estos dos actores solamente gozan de un contrato mercantil, mientras que el reducido equipo de gerentes zonales, divisionales, de ventas y comerciales cuentan con una relación laboral de dependencia regida por el Código Laboral.

Ante las primeras tentativas de una regulación estatal del negocio, la AEVD denunció rotundamente tal posibilidad. En el Boletín AEVD n o 29 (AEVD, 2013) se plantea: “Cualquier se plantea: “Cualquier descuido, denuncia, idea, propuesta, práctica equivocada, confusión en la aplicación, tendría un cuerpo abierto a ser debatido, discutido y modificado de acuerdo con el criterio, incluso personal de quienes nada o poco conocen del sector, por ejemplo ministerios como el de Salud, el Laboral, el Tributario, el de Control Mercado y otros” (p.10).

En síntesis, es posible identificar que en los dos casos que se abordan en este estudio, no se observan políticas laborales específicas, o se limitan únicamente a programas de capacitación. Lo que predomina son intentos de avanzar en políticas de inclusión económica y generación de ingresos, especialmente la promoción de emprendimientos y economías asociativas. El plan de formalización de la diversidad de actores de las economías que no pueden ser incluidas en “lo formal” tiene un profundo y exclusivo sentido tributario. En dichos recorridos, el empoderamiento económico de las mujeres dista bastante de ser contemplado como política transversal al programa económico del Gobierno.

IV. Objetivos y metodología

4.1. Objetivos

OBJETIVO GENERAL

Esta investigación tiene como objetivo general el conocimiento situado de los procesos diferenciados de “empoderamiento” basados en experiencias de trabajo de mujeres ecuatorianas en dos sectores: la venta minorista en la zona de la calle Martha Bucaram al sur de Quito y el de la venta directa por catálogo de vendedoras ubicadas en esta misma zona.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Caracterizar las condiciones de trabajo de las mujeres en estos sectores de actividad a partir de sus propias experiencias de vida.
- Dar cuenta de sus trayectorias de vida laboral y familiar atendiendo a la interacción entre las actividades remuneradas que realizan en la venta y su carga de trabajo no remunerado en la familia.
- Identificar y explicar en profundidad las restricciones impuestas e intrínsecas que enfrentan las mujeres en su vida cotidiana de familia y en el mercado de trabajo en relación con sus posibilidades de hacer efectivos procesos de empoderamiento económico.

4.2 Estrategia metodológica

Para la aproximación a las estructuras de restricción que operan (Kabeer, 2001) y las estrategias de empoderamiento de las mujeres

que se insertan en lo que se denomina “sector informal” de la economía en este estudio se ha adoptado metodológicamente una perspectiva que pone de relieve el enfoque biográfico para el análisis de los itinerarios laborales. Ello implica un abordaje de las trayectorias sociales de las trabajadoras en el que se imbrican analíticamente sus itinerarios laborales con sus ciclos de vida. Leticia Muñiz Terra sostiene que los estudios que se inscriben en este enfoque deben rescatar especialmente las dimensiones del tiempo y el espacio y considerar además que “ambos pueden presentar múltiples sentidos factibles de ser reconstruidos y analizados a partir de distintos niveles: el nivel macro temporal y macro espacial, el nivel meso temporal y meso espacial y el nivel micro temporal y micro espacial (Muñiz Terra, 2009 en Muñiz Terra, 2012:55).

Muñiz Terra (2012) afirma:

Desde nuestro punto de vista las trayectorias o carreras laborales pueden y deben ser estudiadas reconstruyendo la articulación y/o tensión entre las múltiples dimensiones que las componen a lo largo del tiempo. Esto quiere decir que los itinerarios ocupacionales pueden analizarse como una combinación y/o tensión a lo largo de la temporalidad de tres ejes: el eje de articulación/tensión de lo “objetivo”/ “subjetivo”, el eje del tiempo y el eje del espacio. Cada uno de estos ejes puede presentar a su vez niveles macro, meso y micro. (p. 56).

A partir del análisis de las trayectorias sociales el presente trabajo pretende indagar en las siguientes dimensiones:

4.2.1. Trayectorias vitales y laborales en la familia de origen.

Concebir el empoderamiento de las mujeres desde una noción que privilegia el sentido histórico y relacional del concepto implica abordar las continuidades y rupturas con las dinámicas generacionales y de género. Aquí se abordan dichas trayectorias en relación con los siguientes procesos:

- Desplazamientos migratorios y trayectorias laborales de las mujeres en relación con las de sus progenitores.
- Patrones de género en sus familias de origen (toma de decisiones).

4.2.2. Dimensión familiar de la entrevistada

Esta dimensión considera la composición familiar, así como las interacciones y relaciones de las personas en el ámbito familiar y los roles que juegan las mujeres en el hogar. Por tanto abarca las relaciones que tienen actualmente con quienes conforman su hogar, e indaga en los roles que asumen en él y las formas de apoyo entre sus miembros. Esto permite observar cómo se va conformando su trayectoria de empoderamiento: comando de recursos y decisiones sobre el cuidado y su articulación con el trabajo de venta. En esta dimensión se analiza la forma en que se relaciona y desenvuelve la entrevistada con los miembros de su familia.

Se estudian estos elementos en relación con:

- desplazamientos migratorios de la entrevistada
- composición familiar
- actividades en la familia según el género
- toma de decisiones

4.2.3. Trayectoria formativa y laboral vital de la entrevistada

Esta dimensión responde a los antecedentes de las mujeres en cuanto a los estudios y el trabajo y la dinámica de movilidad en las actividades laborales (asalariadas/no asalariadas, trabajo en el hogar/trabajo fuera del hogar).

Supone las siguientes categorías:

- Autoidentificación en relación con la actividad
- Edad de inserción en la venta
- Trayectoria formativa y laboral
- Decisiones sobre entrar o retirarse de los trabajos
- Actividades complementarias (en el sector formal/informal, en tareas productivas/reproductivas)
- Experiencia laboral

4.2.5. Expectativas y límites

Esta dimensión permite observar cómo van cambiando sus expectativas a través del tiempo según la etapa o los acontecimientos de la vida. Esta dimensión incluye motivaciones, valoración y autoestima (consideración de sus capacidades o poder "intra", de acuerdo con Kabeer, Rowland, y otras), expectativas y visión respecto a su futuro laboral y familiar, y obstáculos a su desarrollo económico.

- Decisiones
- Valoración del trabajo
- Expectativas en relación al trabajo y metas personales
- Limitaciones u obstáculos para cumplir con expectativas escolares, laborales y familiares.

Abordar la articulación de estas dimensiones en el proceso analítico permite dar cuenta de la particular configuración de patrones de género y económicos que constituyen formas específicas de subordinación de las mujeres y presentan, al mismo tiempo, características que posibilitan, en forma efectiva o potencial, estrategias de empoderamiento económico y social.

4.3. Diseño del trabajo de campo

Este estudio se basa en una metodología cualitativa dirigida a recoger datos acerca de las trayectorias de vida de las mujeres ocupadas en estas actividades. En este caso la producción y recolección de datos se llevó a cabo a partir de la realización de entrevistas semi-estructuradas y entrevistas en profundidad. Las primeras (semiestructuradas) estuvieron orientadas según una guía preelaborada de preguntas (Ver Anexo). Sin embargo, las entrevistas en profundidad, con preguntas abiertas, permitieron ahondar los sentidos construidos en torno a los procesos objeto de análisis y profundizar las entrevistas semi-estructuradas. Las entrevistas estuvieron destinadas a mujeres trabajadoras, sin embargo, se decidió entrevistar además a otros actores vinculados para triangular la información (dirigentes de las organizaciones del sector, especialistas en el tema, etc.).

Se realizaron un total de 34 entrevistas distribuidas de la siguiente manera:

En la Asociación Martha Bucaram

- Catorce mujeres comerciantes minoristas pertenecientes a la Asociación, población que incluye a la presidenta de la Federación de Comerciantes Minoristas de Pichincha que es actualmente comerciante minorista.
- Un hombre Presidente de la Asociación Martha Bucaram.
- Un hombre Presidente de la Confederación Unitaria de Comerciantes Minoristas y Trabajadores Autónomos del Ecuador (CUCOMITAE).

En la población de vendedoras directas por catálogo:

- Quince vendedoras directas multicatálogo,

tres de ellas son líderes y doce, representantes.

- Un gerente de ventas de nivel nacional de la empresa Avon.
- Un superintendente de Control de Poder del Mercado (SCPM).
- Una investigadora especialista en ventas directas.

Las personas entrevistadas fueron seleccionadas por medio de una muestra intencionada, en función de su desempeño laboral en torno al espacio de la calle Martha Bucaram. Asimismo, en ambos grupos se ha considerado la representatividad de distintos rangos etarios (menores de 30 años, de 30 a 50 años y mayores de 50), estado civil, así como otros aspectos relevantes, entre ellos su modo de desempeño en relación con la movilidad de la actividad (puesto fijo o venta móvil). Ambos grupos poblacionales se encuentran ubicados en el barrio Martha Bucaram de Roldós, al sur de la ciudad de Quito, una zona periférica donde predomina el comercio formal e informal. La elección del espacio geográfico surgió a raíz de un relevamiento de grupos y organizaciones informales en la ciudad. En este espacio se ubica la Asociación Martha Bucaram.

Con la intención de conservar el anonimato de las entrevistadas, en la exposición de los resultados se ha modificado el nombre de todas, a excepción de Mónica, del sector de venta minorista, ya que se trata de una figura pública: es la presidenta de la Federación de Comerciantes Minoristas de Pichincha (FEDECOMIP). En el resto de los casos, aparecen con nombres ficticios.

V. Análisis y hallazgos

5.1. Restricciones y estrategias de empoderamiento de mujeres comerciantes minoristas.

5.1.1. Perfil sociodemográfico de las mujeres comerciantes minoristas entrevistadas.

El 50% de las entrevistadas tiene entre 20 y 30 años. A diferencia de lo que ocurre marcadamente en el sector de venta directa, el comercio minorista se vincula directamente con el ciclo familiar de las mujeres, especialmente con la tenencia de hijos/as pequeños/as (menores de 15 años). Según lo expresan las entrevistadas en sus relatos, unos de los principales motivos para ingresar a la venta minorista son los matrimonios, los embarazos y el cuidado de hijos/as pequeños/as. En ese sentido, el trabajo autónomo en la venta minorista les permite conciliar la necesidad de recursos monetarios inmediatos con las tareas de cuidado. El “vivir al día” opera como un factor determinante de la participación en este sector laboral, a diferencia del sector de trabajo asalariado o, incluso de la venta directa, en los cuales los ingresos son diferidos hasta fin de mes, o hasta finalizar las campañas, en el segundo caso.

Todas las entrevistadas pertenecen a sectores populares y una característica que tiene gran relevancia en el análisis de las restricciones para acceder al mercado de trabajo refiere al nivel educativo. La mayoría solo ha alcanzado el nivel primario de educación.

Ello implica también una profunda diferencia con las trabajadoras de venta directa por catálogo, quienes en su mayoría han alcanzado un nivel profesional.

En cuanto al estado civil, se encuentra que la existencia de un hombre empleado (o sub-empleado) en la casa condiciona el ingreso de las mujeres al mercado de trabajo. Quienes no tienen pareja estable le dedican, por lo general, mayor tiempo al trabajo autónomo. En cambio, las que están casadas pueden alternar el trabajo autónomo con empleos a medio tiempo. Por otro lado, muchas de las trabajadoras dedicadas a estas tareas están separadas o son solteras.

La mayoría de las personas entrevistadas tiene hijos e hijas menores a 15 años.

Por otro lado, una característica relevante de las trabajadoras comerciantes minoristas que entrevistamos refiere a su condición de migrantes; muchas de ellas proceden de ciudades aledañas a Quito y de otras provincias de la sierra ecuatoriana, ubicadas al norte, como Imbabura, y al sur de Quito, como Chimborazo, Cotopaxi, Tungurahua. La población migrante femenina tiende a entrar en las grandes ciudades a edades tempranas, y en el caso de Quito hay una proporción importante de migrantes indígenas.

5.1.2. Trayectorias de trabajo de mujeres comerciantes minoristas.

Las comerciantes minoristas entrevistadas presentan trayectorias laborales diversas, aunque es posible identificar un principio de continuidad entre ellas vinculado con la conformación de un “continuo de grados de precariedad” en sus itinerarios laborales, tal como lo define Pérez Sáinz (2014:223). Si se considera la clasificación que realizan Benería y Floro (2006) para el caso de trabajadores ecuatorianos, estas trayectorias se ubican como trabajos con medio y alto grado de informalidad³. Concretamente, se insertan en el sector informal como cuentapropistas o en empleos sumamente precarios, con extensas jornadas laborales, bajos ingresos (muy pocos casos superan el salario mínimo vigente), sin protección de seguridad social, con precarias condiciones de trabajo. La totalidad de las entrevistadas manifiestan una gran carga de trabajo doméstico.

Teniendo en cuenta esto, es posible, sin embargo, visibilizar con nitidez dos grandes tipos de trayectorias de trabajo de las mujeres en el sur de Quito. Un grupo que no tiene

tradición asalariada y que se vincula históricamente con la venta minorista y el trabajo autónomo, por un lado, y otro grupo caracterizado como de “trayectorias” híbridas. Estas mujeres manifiestan sucesivas “entradas” y “salidas” a trabajos asalariados, con períodos de desempleo intermitentes, y desempeño en el ámbito de las ventas minoristas y el trabajo autónomo. En algunos casos, sus padres manifiestan una tradición de trabajo asalariado rural y sus madres, como empleadas domésticas.

Estos itinerarios comienzan generalmente en el empleo doméstico y se alternan con inserciones intermitentes en trabajos bajo relación de dependencia en el sector del comercio (pequeños locales o cadenas de comidas rápidas) y con períodos de desempleo. Esta relación entre los antecedentes familiares y la vida laboral de las mujeres da cuenta de procesos de inmovilidad social, y de restricciones intrínsecas relacionadas con el entorno social y el orden de género vigente.

Para la descripción de las trayectorias se han identificado los períodos o momentos de cambio que generan un efecto importante en el

³“Clasificamos los trabajos entre aquellos que tienen bajo, medio o severo/alto grado de informalidad. Los trabajos con bajo grado de informalidad son aquellos regulares y permanentes en los sectores privado y público así como actividades de autoempleo en las que una persona ha estado trabajando por más de 60 meses con por lo menos 19 días continuos de trabajo por mes. Los trabajos medio informales se refieren a actividades de autoempleo mantenidas entre 24 y 60 meses con un promedio de 12-18 días continuos de trabajo mensual, al igual que empleos asalariados o trabajo a destajo (piece-rate work) para individuos/contratistas privados, que involucran contratos de trabajo por un período de tiempo de más de dos años. El empleo altamente informal o severamente precario se refiere a trabajos formales e informales clasificados como temporales o casuales, y autoempleos que tienen días de operación altamente irregulares o menores a 12 días por mes; también incluye el trabajo subcontratado o trabajo a destajo (piece-rate work) que involucra contratos con un período de tiempo menor a un año”. (Benería y Floro, 2006:155).

trayecto y merecen especial atención porque permiten entender comportamientos personales o fenómenos sociales. En términos generales, se ha observado que el embarazo o el casamiento son elementos centrales que operan en el rumbo de las trayectorias. Además se ha indagado sobre las decisiones de insertarse en tal sector y las limitaciones que las mujeres identifican, la dinámica y el tiempo de dedicación en cada actividad realizada y los cambios que manifiestan. La dimensión histórica es fundamental, por lo tanto, no solo se indaga en las trayectorias de las mujeres, sino también en las trayectorias laborales de sus familias de origen, lo que permite dar cuenta de continuidades y rupturas en términos generacionales.

5.1.3. Restricciones y condiciones de trabajo

El trabajo de campo realizado con las comerciantes minoristas del barrio Martha Bucaram, al sur de Quito, permite identificar una serie de elementos sustantivos que influyen en la decisión de participar de la venta minorista, ya sea como actividad principal o como actividad complementaria.

Se han considerado cinco variables que se vinculan con la participación de las mujeres en la venta minorista y que afectan de modos diversos a los dos tipos de trayectorias identificadas, es decir, entre quienes configuran trayectorias permanentes en el sector no asalariado y aquellas que tienen trayectorias “híbridas” (asalariada-no asalariada-desempleada).

La primera se vincula con los procesos migratorios en la vida de las mujeres y sus causales.

A partir del trabajo de campo se observa que la migración a la ciudad de Quito en busca de mejores oportunidades es producto, principalmente, de dos procesos interconectados. Por un lado, las transformaciones en la estructura agraria de las últimas décadas en Ecuador expulsan a gran cantidad de los miembros de las unidades domésticas campesinas. Las más perjudicadas en esas dinámicas son las mujeres debido a procesos históricos de discriminación y exclusión. No se ha identificado una correspondencia directa entre la condición de migrante y la participación de las mujeres en el sector asalariado. Esto significa que las mujeres migrantes, al llegar a Quito, pueden insertarse en relaciones laborales asalariadas (mayoritariamente en el trabajo remunerado del hogar) o buscar alternativas laborales autónomas como el comercio minorista. En este sentido, se puede verificar que la vía más directa de incorporación de las mujeres de sectores populares al mercado laboral es el trabajo precario, ya sea en el trabajo doméstico o en el trabajo autónomo desprotegido. No obstante, tal como se observó en la investigación cuantitativa sobre empoderamiento de las mujeres ecuatorianas realizado por Vásconez y Espinosa (2014), gran parte de las mujeres ecuatorianas encuentran su primera oportunidad de trabajo en el sector informal de la economía.

La segunda dimensión analizada y que aparece con centralidad en los condicionantes para participar en la venta minorista es el embarazo y el matrimonio, y con ello la responsabilidad de cuidar de los/las hijos/as,

que recae casi con exclusividad en las mujeres. Esta dimensión tiene una gran influencia en ambos tipos de trayectorias, mostrando una relación indisoluble entre el ciclo de vida y el ciclo laboral. De acuerdo con lo encontrado en el análisis cuantitativo, se puede intuir que las restricciones actúan con mayor fuerza cuando hay cargas familiares, menores ingresos, migración rural y pertenencia a grupos étnicos no blancos y mestizos.

Una tercera variable se vincula con la educación. Se ha remarcado que, a diferencia de lo que ocurre en la venta directa, en la minorista predominan las mujeres que han alcanzado solo el nivel primario de educación. Ello tiene consecuencias directas con el (no) empoderamiento económico en ambas trayectorias: afecta en gran medida a las trabajadoras con trayectorias híbridas que se insertan intermitentemente mediante vínculo asalariado en el mercado de trabajo, mediante procesos de discriminación que implican menores salarios, mayor vulnerabilidad y menor capacidad de presionar para mejorar las condiciones de trabajo; y también es uno de los principales determinantes de los procesos de segregación de las mujeres del trabajo asalariado.

La cuarta dimensión refiere a las dinámicas de las crisis económicas a nivel macro y en las unidades familiares. En ese sentido, la decisión de ingresar al mercado como comerciante minorista aparece como la principal opción ante períodos de urgencia económica o ante fenómenos extraordinarios (accidentes, muertes, quiebres económicos) que actúan

como ruptura de las trayectorias previstas. Este factor condicionante se observa mayormente en las trabajadoras con trayectorias híbridas.

Por último, una variable que incide en aquellas que nunca se han insertado en el mercado asalariado de trabajo es la tradición laboral familiar y el sentido de pertenencia que hacia ella se configura.

Procesos migratorios

A partir de las entrevistas realizadas se ha constatado que las trayectorias sociales de las comerciantes minoristas se inician predominantemente en zonas rurales, con actividades vinculadas especialmente a la agricultura y la ganadería. La gran mayoría proviene de parroquias rurales cercanas a Riobamba, Cotacachi, Mitad del Mundo y Otavalo, y actualmente residen en el barrio Martha Bucaram o en el Camal Metropolitano, una parroquia rural del sur de Quito.

Se ha identificado que las dinámicas de migración en las comerciantes minoristas que se desplazan del campo a la ciudad se vinculan con transformaciones históricas en el campo ecuatoriano y con fuertes patrones de desigualdad de género. Existen numerosos estudios que abordan las transformaciones del agro en las últimas décadas en los países andinos (Eguren, 2011; Martínez Valle, 2014). Luciano Martínez Valle (2014) señala que la población rural en Ecuador ha disminuido lentamente desde la década de los ochenta y que, debido a la extrema minifundización de las parcelas y a la imposibilidad de dar empleo para todos los miembros del hogar, muchos de ellos se dedican a otras actividades (manufac-

tura, comercio, servicios y construcción, entre las más importantes). Además de estos condicionantes, en el caso de las mujeres existen causantes de la migración campo-ciudad vinculados con fuertes estructuras patriarcales sustentados en los roles de género asignados socialmente. Las entrevistadas manifiestan que los padres las han obligado a casarse a edades muy tempranas o estaban impedidas de seguir estudiando por ser mujeres, posibilidad habilitada para los miembros varones de la familia.

Varias de las mujeres entrevistadas han declarado ser víctimas o testigos de prácticas de violencia física, psicológica y/o sexual en sus familias de origen ejercidas desde los hombres hacia las mujeres (entre cónyuges y de padres a hijas). En el discurso de las entrevistadas la posibilidad de “salir” o irse del hogar aparece como una de las principales estrategias para dejar de “padecer” diversas formas de violencia. Por lo tanto, la migración como estrategia de empoderamiento se construye contradictoriamente en tanto les permite enfrentar esas violencias, aunque, en ocasiones, corta las redes de parentesco y amistad que son fundamentales para las mujeres una vez que se establecen en la ciudad.

Alejandra, de 49 años, que se dedica a la venta de cevichochos en la Martha Bucaram ha sido una de las entrevistadas que creció en un entorno de fuerte violencia intrafamiliar. A los 15 años quedó embarazada. Por esa razón, su padre la obligó a casarse con un hombre de 50 años.

Alejandra lo relata de la siguiente manera:

“Sufrí mucho con mi papi y después mi papi me hizo casar; me hizo casar con un viejo, ese

viejo tenía como 48 años o 50 y yo tenía 15 (...) porque dice que un hombre mayor es responsable con la mujer y que yo ya no iba a trabajar, y ya me hizo casar; y que la vergüenza más grande es ser madre soltera, y me escupía. (...) me escupía porque tenía mi bebé... decía que éramos la basura de la calle, por ser madre (llanto)”. (EV 9, Alejandra).

Estremece el relato de violencia extrema del que fue víctima esta mujer, poniendo de manifiesto el modo en que se producen y reproducen las profundas desigualdades entre los géneros, ancladas, como se ha mencionado, en estructuras de dominación colonialistas, racistas y patriarcales:

“En mi casa veía el maltrato de mi papá con mi mamá, porque salí embarazada yo, le sacó los dientes a mi mamá, mi papá, porque ella me llevaba a dar a luz en un doctor, mi papá quería que dé a luz en el piso, al lado de la chanchera, y ahí me hizo dormir, en una chanchera”. (E 9, Alejandra).

Cuando quedó embarazada de su primer hijo, el padre la hizo casar. Producto de sucesivas violaciones sexuales y violencia extrema, Alejandra tuvo tres hijos más:

“Los tres niños casi son de la violación; venía, me cortaba para que me acueste con él por aquí (indicación corporal), también me metió el cuchillo (...), decía que las mujeres son para parir y morirse pariendo. Entonces todo eso, me traumé casi, porque yo lloraba detrás de la puerta por no salir, del miedo; parecía el diablo que me perseguía”. (E 9, Alejandra).

Alejandra narra que la principal ayuda que recibió para salir de esa situación provino de la madre del abusador:

“Mi suegra me ayudó, dijo que yo no me merecía un hombre así, porque yo era demasiado buena y que preferiría verme lejos que con ese hombre, maltratada, pegada, violada, porque eso es lo que hizo”. (E 9, Alejandra).

De manera similar a la trayectoria de Alejandra, es posible identificar que las mujeres comienzan con actividades laborales extradomésticas (remuneradas o no) a edades muy tempranas, en un rango que va desde los 8 años a los 18. Si continúan la tradición de venta minorista de generaciones antecesoras, el ingreso al mercado informal se realiza generalmente a edades incluso más tempranas. Existe un proceso de proletarización prematuro con escasa o nula salarización (Pérez Sáinz, 2012). Especialmente las migrantes rurales coinciden en haber tenido el trabajo doméstico como puerta de entrada al ámbito laboral.

Las mujeres solas o, en ocasiones las unidades domésticas de las entrevistadas, tanto de las que proceden de regiones rurales como las de ámbitos urbanos, tienen trayectorias de desplazamiento por diversos barrios de la ciudad de Quito. Se pone de

manifiesto la existencia de una importante tradición migratoria que articula la experiencia de las mujeres en torno al trabajo. Este patrón se reitera intergeneracionalmente. En esta dinámica adquieren importancia fundamental las redes que se entablan entre familiares, vecinos/as y amigos/as que operan como mallas de amortiguamiento ante los cambios económicos de las familias y de apoyo de las mujeres solas, convirtiéndose en un elemento importante en las estrategias de empoderamiento económico. Los préstamos informales, la información de contactos para posibles trabajos, la colaboración en las tareas de cuidado, entre otros, son producto de la existencia de tales redes.

Embarazo y cuidado de hijos/as como quiebres en la trayectoria vital y laboral

En convergencia con los resultados que arrojó el estudio cuantitativo de esta investigación (Vásconez y Espinosa, 2014), el presente análisis sostiene que la inserción laboral de las comerciantes minoristas quiteñas se encuentra estrechamente vinculada con los modos en que se configura y estructura la familia, y con la distribución de los roles de género en la organización del cuidado. Estas dimensiones no solo transmiten sesgos de género en las decisiones y las trayectorias laborales sino que también “generan brechas importantes en la participación

⁴El cevichocho o ceviche de chocho es un alimento típico preparado a partir de semillas de chocho (planta leguminosa), que se consume en zonas andinas de Ecuador y de Perú. Se prepara con tomate, cebolla, limón y maíz tostado.

y en la calidad de la inserción laboral de las mujeres” (Vásconez y Espinosa, 2014). Este es un patrón que se transmite intergeneracionalmente, lo que genera que actué como factor complementario en las estructuras de restricciones que limitan o impiden los procesos de empoderamiento de las mujeres.

La distribución de las tareas en el seno de las familias de origen demuestra una división del trabajo en las que las mujeres se encargaban de las tareas de cuidado, en algunos casos combinando la jornada con actividades agrícolas (cosecha, limpieza, venta de productos, etc.). Los hombres de la familia, tanto padres como hermanos, se dedicaban por lo general a las tareas fuera del hogar, como sembrar, regar, limpiar terrenos. Ese patrón se reitera en los núcleos familiares que conforman las mujeres entrevistadas. La división sexual del trabajo condiciona su ingreso al mercado de trabajo y supone una mayor participación en el trabajo autónomo. Esto se da más aún en las mujeres jefas de hogar o que habitan en hogares monoparentales. Esta afirmación opera en concordancia con los resultados del estudio cuantitativo en el que se afirma:

El rol en el hogar permite diferenciar más las modalidades ocupacionales entre géneros, al distinguir que mientras la jefatura del hogar incrementa la probabilidad promedio del trabajo asalariado formal en los hombres, en las mujeres acrecienta la probabilidad del trabajo autónomo. Y si bien el rol de cónyuge contribuye al empleo autónomo en las mujeres, este también afecta la vinculación

femenina al trabajo no remunerado, en donde las mujeres aportan con su fuerza laboral a la actividad económica familiar o del cónyuge, sin retribución salarial. (Vásconez y Espinosa, 2014:34).

Es posible identificar como “elemento desencadenante” en la elección del trabajo autónomo ciertas circunstancias específicas vinculadas a los ciclos de vida, como el embarazo y los matrimonios. El factor ingreso no tiene una importancia relevante en esas decisiones, sí lo tiene la posibilidad de flexibilidad de tiempos y espacios y la autonomía para conciliar el trabajo productivo con el reproductivo.

Los sentidos que construyen las entrevistadas sobre las limitaciones y barreras existentes para entrar al mercado laboral permiten visibilizar fuertes restricciones intrínsecas e impuestas (Kabeer, 2001). Los embarazos y los matrimonios operan, según sus propios relatos, como un parteaguas en sus expectativas educativas y profesionales. Maritza quería ser costurera, Alejandra quería estudiar medicina alternativa, a Estela le hubiese gustado ser profesional, abogada o profesora. Sin embargo, debido a que se casaron y tuvieron hijos/as, o por los requerimientos impuestos por necesidad económica, no pudieron continuar con sus estudios.

María Rosa es una mujer indígena de 26 años. Con su familia de origen vivía en Cotacachi y realizaba tareas agrícolas. A los 18 años se trasladó a Quito. Allí trabajó en restaurantes como cocinera, lavaplatos y en

tareas de limpieza. Conoció a su futuro esposo y por un tiempo se dedicó a vender “chataras” con él. Cuando quedó embarazada se puso su puesto de ventas de verduras en la Martha Bucaram. A los 23 años enviudó y quedó sola con dos hijas pequeñas. La decisión de trabajar autónomamente no se vincula con la posibilidad de aumentar los ingresos, más sí con la autonomía de tiempos para cuidar de las niñas:

“Bueno así de la plata digo que no, pero (...) yo siento es más tranquilo con mi negocio, no estoy mandado de nadie mejor (...) salgo y vengo a mi sitio, pongo mano de dios mi negocio, vendo, no estoy yo esperando que me ordenen, que me digan nada, yo estoy gracias a dios bien ahí con mis hijas”. (E 4, María Rosa).

“Tengo mi día libre, me ordeno mejor, eso es mi beneficio porque no estoy ordenada de nadie”. (E 4, María Rosa).

Alejandra remarca el carácter positivo del trabajo autónomo en tanto la flexibilidad de tiempos y espacios le permite la subsistencia de ella y su familia:

“Si quiero salgo, si no quiero no salgo, y si quiero me como mis cosas, no tengo que decirle ‘señora, puedo comer un poquito’ o estarme muriendo de hambre, me cojo, me sirvo, les sirvo y como”. (E 9, Alejandra).

En este relato aparece el fuerte contrapunto entre el trabajo doméstico y el trabajo autónomo en la venta minorista. Además de

la mencionada autonomía que efectivamente logran, se observa que el trabajo en la venta minorista requiere de autodisciplina y capacidad autoorganizativa, habilidades que estas mujeres parecen haber creado.

Los hallazgos de este estudio cualitativo coinciden también con las tendencias identificadas en la fase de abordaje cuantitativo en cuanto a que una de las principales barreras para que las mujeres puedan efectivamente entrar al mercado laboral se vincula con la imposibilidad o dificultad de contar con servicios de cuidado infantil. Esa variable, en cambio, no es significativa para los hombres, lo que demuestra la existencia de importantes sesgos y relaciones de desigualdad entre los sexos, sobrecargando el cuidado de los/las niños/as exclusivamente en las mujeres.

Vásconez y Espinosa (2014) afirman

Los hombres que viven en pareja responden al modelo de hogar tradicional en el cual la cónyuge se encarga de las tareas domésticas y, particularmente, del cuidado de los hijos y las hijas. De hecho, las horas dedicadas al trabajo doméstico tienen un efecto negativo mayor en la participación laboral de las mujeres que tienen pareja respecto al total de mujeres, y para los hombres dejan de tener significación. (p. 32).

Claudia señala que decidió dedicarse al comercio minorista porque le permite disponer de más tiempo para llevar a sus hijos al colegio:

“Ahora toca inscribirles a los niños y a ver dónde toca y a ver qué se espera. Yo sola tampoco tengo el tiempo de estar aquí y allá, entonces me dediqué ya a comercializar mientras me ubico también con mi hija o la llevo a su escuela, o viendo en qué sitio le toque a mi hija”. (E 5, Claudia).

Según relata, su hija había quedado inscripta en un colegio cercano a su residencia anterior, a dos horas de recorrido de su hogar actual, en la Martha Bucaram. De no disponer de la posibilidad de “manejarse los horarios”, no podría llevar a su hija a la escuela. Nuevamente, los condicionamientos producto de la responsabilidad del cuidado de los/las hijos/as pequeños/as cargada en las mujeres influye negativamente en sus procesos de empoderamiento económico.

La venta minorista como estrategia de subsistencia ante urgencia económica.

La venta minorista aparece como la opción más propicia ante momentos de urgencia económica, especialmente por la disponibilidad inmediata de recursos monetarios, que si bien son menores que el promedio del sector asalariado, les permite la subsistencia. Este es un patrón que se reitera en las trayectorias de las mujeres entrevistadas. Claudia vende ropa en un puesto ambulante y señala como motivación principal el condicionamiento de “vivir al día”, es decir, la necesidad de contar con recursos disponibles, diaria o semanalmente, a diferencia del trabajo asalariado que exige ceñirse a la mensualidad. Lo que marca el quiebre en la trayectoria y, en última instan-

cia, activa la decisión es el embarazo. Ante ello, la exigencia de dinero para pañales, medicamentos y otros la obligó a salir a vender.

De modo similar a lo que demuestra el estudio cuantitativo de esta investigación, el comercio minorista aparece como la principal opción laboral ante potenciales problemas económicos de las familias. Alejandra considera:

“Sino que cuando uno ya se sale del campo al pueblo, no hay agricultura, ahí lo único que le viene a la mente es vender, trabajar de algo, defenderse de algo. (...) Yo jovencita estuve en la calle a los 18, con cuatro niños, y lo único que me vino a la mente es vender para no irme por camino de prostitución, de drogas, de nada. Mi papá me decía que el trabajo era lo más decente que se podía conseguir, y conseguí vendiendo en los buses; (...) me tocó dormir en la calle con los niños de la misma desesperación”. (E 9, Alejandra).

Además de los embarazos, los episodios extraordinarios cambian el rumbo de la trayectoria laboral y vital. Es el caso de Marta, por ejemplo. Ella tiene 27 años, es casada, tiene dos hijos y vende ropa en un puesto callejero.

Aunque sus padres también eran comerciantes, en su elección por el trabajo autónomo aparece como central el momento del ciclo familiar y, especialmente, un hecho que marcó ese ingreso: el accidente laboral de su esposo, quien hasta ese momento era el único proveedor de los ingresos mensuales:

“Antes era ama de casa tiempo completo. El motivo por el que me lancé a la calle es que el mensual de mi esposo no alcanzaba. Mi esposo entró en una cirugía de columna entonces me tocó a mí salir a buscar ese mensual. Él trabajaba en una empresa de fierros. Ahí se lesionó su columna. (...) Ese fue el motivo por el que me lancé a las calles, porque mi intención nunca fue salir a las calles”. (E 3, Marta).

Ella reconoce que, si bien la decisión estuvo influenciada por la necesidad de contar con recursos para subsistencia, el trabajo autónomo tiene elementos positivos con relación al empleo asalariado:

“No tuve malas experiencias trabajando en casas (trabajo remunerado del hogar), me tocaron buenos patrones generalmente, gente que me entendía. Tuve gente humana, que se ponía en los zapatos míos. De ahí entré a trabajar allá y trabajar aquí, a veces prefiero trabajar aquí porque este es mi negocio y si por A o B me enfermo, no salgo a trabajar, no tengo que descontar ese día, devolver ese día, pagar ese día. Lo que sí es que se pierde, porque si no salgo a trabajar ese día, no vendo. Pero estarían entre los dos (la preferencia por el trabajo asalariado y no asalariado), mitad y mitad”. (E 3, Marta).

La venta minorista, como se ha mencionado, emerge como la primera posibilidad de obtener ingresos ante situaciones de emergencia económica. Para mantenerse en la actividad se torna necesario adquirir “experiencia”, o sea, conocer y crear ciertas

estrategias en torno a la actividad comercial, principalmente, conocer la dinámica de su lugar de trabajo, es decir, la calle:

“Después yo salí, no con carpas como estamos ahora, yo salí en un carro con un giro de blusas. Pero a medida que una va trabajando en la calle va viendo qué sale y qué no sale. La blusa ya no salía entonces me tocó dar otro giro. Y de eso fui cogiendo experiencia. Hoy tres años en la calle. Ahora me dedico completamente a esto. Mi esposo tiene su trabajo, yo tengo este trabajo y entre los dos nos ayudamos en la casa porque tenemos dos niños que de verdad sacan bastante dinero. Estudian los dos, piden para alimentación, generan más gastos, por eso tenemos los dos que trabajar porque con el mensual de uno ya no alcanza”. (E 3, Marta).

Si bien todas las entrevistadas reconocen que es una actividad que requiere calificación, es decir, contar con una serie de recursos y estrategias para conseguir el objetivo de vender suficiente no impide que se convierta en una estrategia de subsistencia efectiva y rápida. El relato de cómo Alejandra aprendió a ser vendedora puede echar luz a este proceso:

“Cuando yo tenía 18 años, no sabía de dónde darles de comer a los niños, porque estaba en la calle, vivía en la calle y dormí casi ocho días en la calle. Una amiguita que tiene un ojito, me dijo ‘¿por qué lloras?’, ‘porque no hay qué darle de comer a mis hijos’. (...) ‘Yo te voy a enseñar’ me dijo, ‘consíguete el charol, que es una madera con cajoncitos;

anda al carpintero, píntale bien bonito y yo te presto la plata'. Y me fui, corrí y ya le hice el charolito, le cocí, lo puse aquí (indicación corporal). De ahí me prestó, me acuerdo que me prestó 10 mil sucres, compramos tabacos, fósforos, mentas y los caramelos que más se venden y ya, y yo me agachaba para vender, era así (indicación corporal). Mi amiga me decía 'no mamita, alza la cabeza' y subíamos las dos así (indicación corporal de postura erecta) sube y baja, y decía 'señor, cómprele a ella porque ella no sabe vender'". (E 9, Alejandra).

En la elección por el trabajo autónomo y la venta minorista influyen factores provenientes de diversos ámbitos. Como se desprende del anterior fragmento, adquieren fundamental importancia las redes de amistad, parentesco y vecindad en las estrategias para insertarse y mantenerse en el mercado laboral. En el caso de Alejandra, el vínculo con su amiga, el préstamo que ella le otorga, el vínculo con el cliente, entre otros, son elementos claves para analizar la complejidad de las estrategias productivas y reproductivas que se desarrollan en torno al trabajo de la venta minorista.

Claudia reconoce que la decisión de ser trabajadora autónoma y no asalariada se vincula, además de la autonomía de tiempos y espacios para el cuidado de su hija, con la posibilidad de contar con dinero inmediato para la subsistencia:

"Por necesidad. Es que no tenía dinero y usted hasta para movilizarse necesita para el

pasaje. Entonces con lo que me liquidaron en la empresa que trabajaba... era Día del Padre y decidí venir a vender unos sacos. Me fue algo bien, entonces decidí empezar". (E 5, Claudia).

Los sentidos que las entrevistadas le otorgan al trabajo permiten articular analíticamente las dimensiones objetivas y subjetivas que este expresa. Claudia le da un sentido positivo al trabajo autónomo en tanto le permite responder a su rol de madre como cuidadora:

"(Con el trabajo autónomo) puede quedarse con sus hijos cuando están enfermos. En esto usted coge el dinero digamos diario, digamos una necesidad, una enfermedad. A usted en los trabajos es muy difícil que le digan "Bueno, se enfermó su hija, tenga, le doy tanto". Usted de una prenda que se venda, toda la prenda, usted ocupa porque es una enfermedad". (E 5, Claudia).

Sin embargo, en el discurso de esta entrevistada se reconocen también elementos coercitivos y de dominación, característicos también de las formas que adquiere el trabajo en el sistema capitalista de acumulación. Ella expresa lo siguiente: "La gran mayoría de comerciantes hacemos esto por necesidad, ya sea de tiempo o de dinero" (E 5, Claudia). La red de conocidos/as, familiares y amigos/as opera como aliciente en esta decisión, ya que permite en última instancia reducir los costos de la subsistencia y la reproducción e incluso aumentar el alcance de las ventas. Estas redes son trascendentales en las estrategias de empoderamiento en el trabajo y en el hogar de las mujeres comerciantes minoristas.

Las decisiones educacionales de la familia y la profundización de las desigualdades de género.

El bajo nivel de escolaridad se ha considerado como una característica sobresaliente del perfil de las comerciantes minoristas. La mitad de las entrevistadas declara haber completado solo el nivel primario de educación. Una tercera parte de ellas culminó la secundaria. Ninguna tiene un título de tercer nivel. Algunas de las comerciantes comentan que han podido hacer cursos de corte y confección y de computación. Otras mujeres comentan que realizaron cursos de capacitación impartidos por delegaciones municipales. Los cursos a los que las vendedoras tuvieron acceso son uno de los requisitos que el Municipio de Quito solicita para otorgarles el permiso para vender en el espacio público.

El bajo nivel educativo es uno de los elementos centrales de segregación de las mujeres en el mercado de trabajo. Se ha observado que las restricciones intrínsecas referidas a los valores y normas que definen los modelos portadores de género, los sesgos y estereotipos individuales y sociales se ponen de manifiesto con fuerza al considerar las posibilidades educativas de hombres y mujeres en la misma familia. Desde los sentidos que construyen las mujeres entrevistadas, una de las principales dimensiones que son constitutivas de las estructuras de restricción y que, por lo general, dificulta su empoderamiento económico se relaciona con la decisión de los padres de solo “hacer estudiar” a los hijos varones y no a las mujeres. María Rosa, de 26 años, que es viuda, tiene dos hijos y se autodescribe como indígena,

señala que no ha podido estudiar por decisión del padre, que la obligó a casarse a muy temprana edad:

“Yo quería estudiar pero lamentablemente no me pensé bien y no estudié, (...) a edad de 16 años quise estudiar pero no, mi papi “ya no”, me dijo, “ya a esa edad ya no, porque de ganas vas a estudiar, ya no vas a estudiar sino que vas a salir casando”, me dijo y ya no me estudié. (...) Mi papi dijo que ya a esa edad no “porque vas a casar”, porque en el campo están casado muy pocas edades, y mi padre dijo “ya no” (...) Quería estudiar para como una educadora comunitaria que hay en el campo, del jardín así más o menos me gusta estudiar”. (E 4, María Rosa).

Este fragmento pone en evidencia la imposición de los roles de género sobre las niñas. Es el padre el que decide el destino de su hija, no la deja estudiar y la obliga a casarse y a confinarse en el hogar, cumpliendo su rol de madre y esposa. De manera similar, Alejandra señala que comenzó a trabajar a los 8 años en casa de profesoras, realizando tareas domésticas para colaborar con el estudio de sus hermanos varones, que eran los únicos que tenían la posibilidad de hacerlo:

“Las mujeres no teníamos que salir a la escuela, porque solo servíamos para parir y que los hombres solo tenían que estudiar, y en ese tiempo solo era un carbón y una tabla; a los hombres les daban zapatos, a nosotras sin zapatos. Ese machismo”. (E 9, Alejandra).

Claudia identificaba que su hermano varón pudo acceder a un nivel universitario debido a que la carga del trabajo doméstico recaía en su esposa. Ella, por ser mujer, no había tenido esa posibilidad:

“Todos terminamos casados pero tengo un hermano mayor que él sí siguió estudiando y ya sacó la abogacía, no hace mucho. Es diferente, él tenía su esposa al lado y le dejaba a sus hijos con la esposa y él siguió, pero en cambio yo estoy sola, entonces me imposibilita en tiempo, en economía, en todo”. (E 5, Claudia).

Estas mujeres identifican como una importante limitación el bajo nivel educativo y afirman además que ello es producto de las relaciones desiguales entre los sexos. Sin lugar a duda, los sistemas de cuidado sociales de los/las niños/as y las políticas educativas dirigidas a mujeres constituyen herramientas fundamentales para su empoderamiento económico.

Las restricciones impuestas por el mercado

Otro elemento que, desde los sentidos que construyen las trabajadoras sobre su entorno laboral, se relaciona con el conocimiento de las restricciones que el propio mercado impone es el disciplinamiento que genera la sobreoferta de mano de obra en el mercado formal como un condicionante: “El trabajo ahora está muy copado (...) para una empresa, creo que hay 100, 200 carpetas que se ponen a elegir” (E 5, Claudia). Ella también expresa: “Hay gente que trabaja incluso por menos del salario básico más tiempo, entonces son lo que adquieren su trabajo”. (E 5, Claudia).

Las limitaciones educacionales que se abordan en el apartado anterior influyen directa-

mente en las restricciones para acceder al mercado laboral. Claudia tenía expectativas de ser profesional docente, abogada o cajera de un banco: “Siempre me ha gustado manejar el dinero o como atender un sitio así, público”. (E 5, Claudia). Sin embargo, identifica como limitaciones o restricciones la exigencia de estudios superiores o la necesidad de contar con vínculos y contactos para ingresar al mercado formal, es decir, configura un sentido de acceso al mercado formal asociado con prácticas “amiguistas” y clientelares:

“Ahora lastimosamente se pide para eso estudios superiores y cuando usted sigue estudios superiores igual se necesita esto de las palancas o si no, no puede entrar. Por ejemplo yo apliqué al Banco de Pichincha pero me supieron decir que a un ahijado del señor que era jefe del banco le habían dado el puesto a él. Entonces son ese tipo de cosas que a una también le imposibilitan a sobresalir o a seguir”. (E 5, Claudia).

Vásconez y Espinosa (2014) en el estudio cuantitativo de esta investigación sostienen que la inversión en capital humano sería la explicación más reveladora de las diferencias en la participación laboral de las mujeres entre estratos sociales. “El efecto costo de oportunidad (de la inversión en capital humano) tiene mayor impacto que el efecto ingreso en la participación laboral de las mujeres” (p. 15). Es decir, las mujeres que pertenecen a quintiles más altos y que tienen niveles educativos superiores perderían más (en términos salariales) si se quedan en su casa, que las que se encuentran en los primeros quintiles, quienes tienen menor nivel educativo y recibirían menores salarios.

Por otra parte se han identificado carencias relevantes en la gestión e infraestructura de los servicios públicos y el seguro social. Claudia manifiesta que ahora no se encuentra afiliada a la seguridad social porque, además de no contar con los recursos suficientes para abonarla, el servicio es limitado:

“Mi hija un día andaba con una fiebre altísima y tuve que esperar con mi hija ahí y le dio de todo, que hasta le dio convulsiones y no la pude meter y era asegurada (...) mucha de la gente tal vez no se afilia es por esa razón”. (E 5, Claudia).

El estudio cuantitativo de esta investigación (Vásconez y Espinosa, 2014) pone en evidencia que la falta de oportunidades, de acceso a servicios y a incentivos son factores que fomentan la inactividad laboral en las mujeres. En este caso en particular, son factores que influyen en la elección del trabajo autónomo en detrimento del trabajo asalariado.

Las restricciones impuestas (Kabeer, 2001) por el mercado en clave de género se articulan, por lo tanto, con condicionamientos de clase, y si se considera que las mujeres indígenas pueden tener aún menos posibilidades, también operarían restricciones provenientes de las estructuras racistas y colonialistas de dominación, conformando un complejo entramado de múltiples restricciones intrínsecas e impuestas.

La tradición laboral familiar y el sentido de pertenencia

Además de los factores que se han desarrollado, que influyen en la decisión de dedicarse al trabajo autónomo, algunas entrevistadas reconocen como motivación principal para dedicarse a la venta minorista la continuidad con la trayectoria laboral de sus padres.

Anteriormente se ha considerado el caso de Mónica, quien se dedicó al “negocio” (venta minorista) porque “es lo que prácticamente anteriormente heredábamos de nuestros padres, el hacernos comerciantes” (E 7, Mónica). Estaba haciendo su bachillerato, sin embargo manifiesta que debido a “la situación económica del país y de mi madre, porque era solo mi madre”, no pudo seguir estudiando. Desde los sentidos que Mónica le otorga a su trabajo, aparece un fuerte elemento identitario vinculado a la tradición como comerciantes, aunque reconoce los condicionamientos estructurales para poder acceder a niveles educativos superiores:

“El trabajo del comercio minorista es una actividad que la generamos por cuenta propia, buscamos una estabilidad ya que en Latinoamérica y en otros países mismo es muy difícil encontrar un empleo. Muchos de nosotros hemos heredado este tema de ser comerciantes y lo vemos con satisfacción porque nosotros podemos hacer nuestro trabajo por cuenta propia. No nos ponemos límites, muchas de las veces, un horario de trabajo corresponde a 8 horas y ganamos ese sueldo. Muchos de nosotros nos sacrificamos como más tiempo por el fin de ganar un poco más. Entonces eso nos crea una necesidad de buscar nuestro trabajo por cuenta propia”. (E 7, Mónica).

En la trayectoria de Silvia se percibe asimismo la construcción de elementos identitarios en torno al trabajo de vendedor ambulante. Su familia se dedicó tradicionalmente a la venta de cristos elaborados con madera. Desde los 11 años, ella acompañaba a su padre que salía a venderlos por regiones aledañas. A los 13, comenzó a trabajar de empleada doméstica puertas adentro para colaborar con los ingresos del hogar. Según señala en su relato, se casó a los 15. Así narra su experiencia como vendedora ambulante:

¿Cuándo empezó a ayudar a sus padres a vender? ¿A qué edad?

– Desde los 11 años. Sí, mi padre nos enseñó a recorrer, a trabajar.

¿Y por dónde salían?

– Nosotros salíamos ese tiempo era por el norte, por el aeropuerto, nos llevaba a Machachi, nos llevaba a Ambato, sabíamos recorrer con mi padre.

¿Y siempre vendiendo los cristos?

– Siempre los cristos. (E 8, Silvia).

A ella le gustaba el trabajo de vendedora ambulante, sin embargo la inestabilidad que la actividad implica y la urgencia económica presionaron para que se dedicara al empleo doméstico:

“Siempre me gustaba el negocio, pero como no podíamos, o sea, tener una posibilidad de un puesto seguro, como decir... solo, trabajo como empleada doméstica”. (E 8, Silvia).

En las configuraciones de sentidos construidas en torno a la venta minorista intervienen designaciones que provienen de distintos

ámbitos. En ellos, el Estado construye de diversos modos a los sujetos destinatarios de sus políticas públicas y a la actividad que realizan. Mónica hace referencia a dicho proceso:

“Anteriormente nosotros nos reconocían como comerciantes minoristas, como comerciantes. En el momento de aprobar la Constitución, nos reconocen como trabajadores autónomos por cuenta propia, ese es el nombre general, unificado para nosotros. Es lo mismo que ser comerciante minorista o como ser trabajador autónomo”. (E 7, Mónica).

Tal como menciona Mónica, en la Constitución se reconocen el trabajo autónomo y por cuenta propia realizado en espacios públicos y se prohíbe toda forma de confiscación de sus productos, materiales o herramientas de trabajo. Sin embargo, el trabajo autónomo y por cuenta propia no está regulado ni por el Ministerio del Trabajo ni está tampoco bajo la jurisdicción de la política de producción. Por lo tanto, las y los comerciantes minoristas no tienen un reconocimiento oficial en tanto “trabajadores/as”. La recurrencia al trabajo y a la legitimidad de la ocupación del espacio público opera, por un lado, como elemento identitario de las comerciantes, fortaleciendo el sentido de pertenencia, y por otro, colabora con la construcción de una imagen positiva hacia los/as trabajadores/as ambulantes. En una ocasión Marta señala:

“Porque nosotros venimos, salimos viernes, sábado y domingo y esto está pintado (tipo...) y aquí es una alegría que el barrio le da. Cuando nosotros no estamos no hay nada. (...) Nosotros le damos mucha vida al barrio”. (E3, Marta).

De manera similar, este proceso se puede reconocer en Estela vinculado a su trabajo como vendedora de carne y a la identificación que toda su familia tiene con esa actividad:

“Era empleada en almacenes de calzado, en salones como por ejemplo los chifas⁵, ahí me fui una vez a trabajar. De ahí ya viendo los negocios de mi mamá, de mis tías, de mi familia, yo también me dediqué a vender los animales”. (E 14, Estela).

Las motivaciones que Estela reconoce en la elección de desarrollar actividades complementarias en el sector asalariado se vinculan con la inestabilidad que representan las ventas en cuanto al ingreso, la necesidad de garantizar la educación de los/las hijos/as y la baja retribución económica del comercio minorista. Sin embargo, las limitaciones económicas dificultan la subsistencia cotidiana si no se cuenta con el ingreso diario de las ventas:

“A veces estas ventas no son buenas (...) Entonces yo le he dicho a mi mami mil veces me voy a buscar un trabajo. El mes es mes, rapidito cae y se consigue por lo menos su mensualidad y cae. La ayuda de aquí a este negocio es por sacar siquiera para la semana hasta que llegue el mensual”. (E 14, Estela).
“La familia, la situación económica, eso a veces nos obliga más, más a seguir. Ahorita con los hijos, educación”. (E 14, Estela).

De modo similar a lo identificado en las anteriores trayectorias, contar con redes de amis-

tad, vecindad o compadrazgo es uno de los valores agregados de la actividad minorista, vinculada a su vez con la experiencia en y del trabajo, que en ocasiones se configura como la estrategia más efectiva para garantizar la reproducción de las prácticas laborales y de la vida en general. Al preguntar a Estela sobre los aspectos positivos de la venta en los mercados, contesta:

“Conocer más personas, conocer personas de otro nivel social, de otros estatus económicos. Esa es la única ventaja, de hacer un poquito más de amistades para, por si acaso, más adelante se necesite ayuda”. (E 14, Estela).

Contar con esas relaciones sociales opera como una especie de “activo social” al que es posible recurrir para paliar potenciales crisis.

En las trayectorias descritas se observa que el sentido positivo otorgado al trabajo en la venta minorista es justamente su carácter de trabajo autónomo, lo que le permite una mayor conciliación de los tiempos (y espacios) de trabajo con el cuidado de los /las hijos./as Las motivaciones que expresan las entrevistadas sobre la decisión de dedicarse al trabajo autónomo y su permanencia, se vinculan con la posibilidad de la autonomía de tiempo y espacio para cuidar a sus hijos/as, con la disponibilidad inmediata de dinero para garantizar la subsistencia y con la identificación de específicas limitaciones estructurales, como el bajo nivel educativo, o mecanismos de segregación y discriminación en clave de género, clase,

⁵ Chifas: salones populares de comida china.

etnia y raza en el mercado formal de trabajo. En el mismo sentido que sostiene Silvia Rivera, al indagar en las formas de estratificación social en el mercado informal urbano en La Paz y El Alto en Bolivia, se ha observado que la feminización del mercado informal, en este caso la venta minorista en Quito, “se configura a partir de un complejo entramado de elementos coloniales y patriarcales, en el que las condiciones más precarias son experimentadas por mujeres de origen rural e indígena” (Rivera, en Pereira Morató, Bridikhina, Montañó García y Blanco Torrez, 2008).

5.1.4. Organización del trabajo y del espacio

Para el abordaje de esta dimensión hacemos hincapié en la propuesta teórica de Olivo Pérez (2010) quien analiza el modo en que los vendedores ambulantes de México aprenden a “asimilar, construir y controlar su ocupación” (Olivo Pérez, 2010:19) a partir del estudio de los artefactos socioculturales que utilizan. Con el término artefacto sociocultural, el autor define a la instancia objetiva de mediación social a través de la cual los individuos, los grupos sociales y las sociedades aprenden a adaptarse y controlar mejor sus entornos. Aborda principalmente cuatro artefactos: el sistema de complicidades con diferentes actores de la venta ambulante, las expresiones estético-sociales y emocionales, las luchas contra el estigma que desarrollan los trabajadores y las diversas formas que adquiere la agresividad en ese ámbito.

La calle, que funciona como lugar de trabajo para las comerciantes minoristas, es un espacio disputado por varios actores. Por un lado se visibiliza una clara contradicción entre el espacio urbano planificado “desde arriba”, por funcionarios del estado, y los sentidos que construyen cotidianamente, y

“desde abajo” los y las comerciantes minoristas. Se observa un proceso de conflictividad entre los y las comerciantes del mercado municipal Ciudadela Ibarra, que tiene más de 20 años de funcionamiento, llamado comúnmente “la plataforma”, ubicado en un extremo de la calle Martha Bucaram, y las comerciantes minoristas que posteriormente se asientan con puestos callejeros o de manera ambulante sobre la calle y que desde hace dos años conforman la Asociación Martha Bucaram. De ese proceso emerge la principal demanda de la Asociación que exige la construcción de un Centro Comercial ubicado en un sitio escogido por los y las socias:

“La idea es armar un Centro Comercial no donde el distrito nos diga, sino donde se vea que han hecho un evalúo de mercado. Porque ellos nos quieren botar a la plataforma donde no hay venta, no hay “giros”, no hay nada. Entonces si nos vamos allí es para morirnos de hambre y nosotros como comerciantes autónomos necesitamos trabajar día a día para el diario comer. Si nosotros no trabajamos un día no podemos llegar a la casa y decirle a nuestros hijos no tuve que trabajar, no vendí nada porque ellos no comen. Tenemos que trabajar”. (E 3, Marta).

El mercado municipal Ciudadela Ibarra o la “plataforma” se ubica sobre la calle Martha Bucaram y es un espacio de aproximadamente una hectárea, cubierto por un tinglado⁶. Los comerciantes que conformaron la Asociación Martha Bucaram han recibido invitaciones para formar parte del mercado municipal. Sin embargo, Marta consideraba que quienes habían intentado trasladarse tuvieron como consecuencia directa, la disminución de las ventas ya que la “plataforma” se encuentra en un sitio aislado, “botado”:

“Los fines de semana gira porque la gente sabe que ahí es mercado, pero entre semanas es “botado” incluso ha habido compañeros que ellos han decidido entrar, tener una estabilidad (...) pero ellos a los dos, tres días salen que ahí no venden nada. Se dañan las cosas (...) se están muriendo de hambre, de frío, de sueño y de todo”. (E 3, Marta).

Estela, que forma parte del Mercado “Ciudadela Ibarra”, narra en una entrevista el conflicto que existe entre este y la Asociación Martha Bucaram en torno al uso del espacio:

“Nosotros queremos que las señoras de la Asociación entren, ingresen acá al mercado, pero ellas no quieren. Por eso este mercado ha bajado, digámosle, abruptamente ha bajado el negocio porque las vendedoras informales o a las asociaciones (...) dicen que aquí se les da caro. Es que aquí se paga luz, se paga el agua. A lo menos que ahora el Municipio está pidiendo que por año se paga 12 dólares, nosotros aquí en dos o cuatro años 48 dólares para un solo día que se vende. No sale, no sale el dinero, no conviene”. (E 14, Estela).

Reconoce los beneficios en infraestructura y seguridad que le otorga formar parte del Mercado a diferencia de la “calle”, un espacio vinculado con la violencia, la inseguridad, el malestar.

¿Para usted qué beneficio tiene estar en el mercado acá, estar asociadas?

– El beneficio de que uno se tiene un puesto propio, se está bajo techo, no se necesita de carpas. A veces en la noche tenemos luz, nos podemos quedar hasta la noche sin peligro porque en la calle a veces hay problemas de tránsito mismo, persona que son atropelladas. El tratar de quedarse en la calle mismo es horrible (...) Sólo estamos los días domingos. Es por eso que nosotros le hemos pedido a la Asociación que entre para nosotros como Mercado abrir todos los días, pero los señores no. No hay respuesta ni del Municipio ni de los asesores, ni de la Asociación. (E 14, Estela).

Además de los comerciantes del mercado, las mujeres vendedoras identifican tres tipos de restricciones u obstáculos con los que deben enfrentarse cotidianamente: la violencia institucional por parte de la Policía, la resistencia de los vecinos y la de otros comerciantes no callejeros, establecidos con anterioridad en el barrio:

“La misma gente que vende aquí, que no le dejan a uno ponerse. A veces salían las del mercado con palos a levantarnos”. (E 3, Marta).

“Los obstáculos de salir a la calle es que la gente comienza a tratarte mal, piensa que si estás en la calle, ya, chuta, te tienen que tratar mal, a faltarte el respeto. Uno tiene que tener muchísima paciencia”. (E 3, Marta).

⁶Con una inversión de 88.362 dólares, el Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, a través de la Agencia de Coordinación Distrital de Comercio (ACDC), concluyó la construcción de un cerramiento tubular y el adoquinamiento general del área del estacionamiento aledaño al mercado de la Ciudadela Ibarra, obra que beneficiará a 180 feriantes y una población de 30.000 personas. Este centro de abastos está ubicado en el sector de Quitumbe, en la avenida Martha Bucaram y calle S3B, en una zona de influencia de 17 barrios en los habitan cerca de 30.000 moradores” (“Mejora infraestructura del mercado Ciudadela Ibarra”, http://www.noticiasquito.gob.ec/Noticias/news_user_view/mejora_infraestructura_del_mercado_ciudadela_ibarra-8772

La permanencia en el espacio de trabajo depende de las habilidades para negociar de cada vendedora. En ocasiones llegan a un acuerdo con los dueños de los locales para localizarse enfrente de su negocio con la condición de que no interrumpa sus ventas.

Otra opción es ingresar a la Asociación, que si bien no otorga lugares, recibe la protección en caso de que una vez ubicada, venga otro vendedor a intentar sacarle el lugar. Sandra relataba el modo en que negoció con sus vecinos para que la dejaran ubicarse:

“Antes me hacían problema porque yo no era de la asociación. Me decían que tengo que ser de la asociación para permanecer en el lugar, si no que coja mis cosas y me busque otro sitio. Porque hay competencia entre compañeras mismo, entonces cuando yo vine a ponerme me ponía en las mallas. Había una compañera que era grosera y vino hacerme alzar a la mala, y mi esposo dijo ‘entonces vámonos al frente, (...) no hay nadie del comercio de ropa, vamos al frente’. Nos pasamos (...) y el dueño de la casa me permitió dejarme aquí. Igual cuando abrieron el local aquí (...) la señora que alquila me dijo puede no más quedarse aquí (...) ‘solo que le pido que no me tape las ventanas’, entonces eso le trato yo de cumplir”. (E 6, Sandra).

Es necesario considerar dos dimensiones de la relación conflictiva que las vendedoras minoristas tienen con el Estado. Una se vincula con las políticas de uso y apropiación del espacio por parte de las autoridades estatales a

través de la implementación de las políticas públicas de ordenación del territorio. Un caso particular son los procesos conocidos como “recuperación de espacios urbanos”. Una de las mujeres entrevistadas hacía referencia a la señalización que se ubicaba sobre la calle Martha Bucaram identificándola como “Zona Recuperada” de los vendedores autónomos. Alejandra señala:

“Allá abajo hay un letrero que dice ‘Zona Recuperada de Vendedores Autónomos’ (...) Yo le entiendo de que no debemos estar nadie en la vereda, que sólo es para el peatón; eso es recuperar. Pero a los padres y madres que somos solos, eso nos da trabajo, nos da la comidita, el arriendo, o sea es una fuente de trabajo. Eso no es recuperación, mejor es como que nos discriminan. Y ya con la edad que tenemos nadie quiere dar trabajo, ya oyen la edad y dicen ‘No, gracias’”. (E 9 Alejandra).

En 1997 el Municipio de Quito inició un proceso de reubicación de 7.000 comerciantes minoristas que ocupaban las calles y plazas. Los primeros expulsados fueron los comerciantes del Centro Histórico, tras la intención de la Municipalidad de “recuperar” el casco tradicional “para preservar a Quito como Primer Patrimonio de la Humanidad”. Más tarde el Municipio autorizó permisos en 2002 y 2009. La última renovación fue en 2013⁷). Tal como se menciona en el apartado que regula el comercio minorista, en agosto de 2012, el gobierno municipal de Augusto Barrera aprobó la Ordenanza N° 0280 que establece el desarrollo integral y la regulación de las actividades de

⁷Información extractada de “Los comerciantes de la Zona Centro recibirán 495 permisos”, artículo publicado por la Agencia Pública de Noticias Quito, el 25 de noviembre de 2014. Disponible en http://www.noticiasquito.gob.ec/Noticias/news_us-view/los_comerciantes_de_la_zona_centro_recibiran_495_permisos--12586

comercio y prestación de Servicios de las trabajadoras y los trabajadores autónomos del Distrito Metropolitano de Quito. Esta Ordenanza define al trabajador o trabajadora autónoma como aquella persona que realiza actividad de comercio y prestación de servicios de manera independiente (sin relación de dependencia de un tercero) en el espacio público autorizado. Con ello se intenta una mayor regulación estatal del trabajo y del uso del espacio público que tuvo efectos concretos en la experiencia de las y los comerciantes minoristas.

El segundo punto en cuestión tiene que ver directamente con las expulsiones violentas que sufren los vendedores ambulantes de parte de la Policía:

“Porque así vendiendo solas, ya viene la Policía y nos hace correr o nos quita; no le importa los niños, no importa nada”. (E9, Alejandra).

“A mí me quitaron mis cositas; me quitaron las tetas de la bebé, el coche, la mesa; mis ollitas. ¡Dijo que tengo que pagar 170! Para retirar, si no, no me dejan; me compré otra vez”. (E9, Alejandra).

Es posible reconocer que las comerciantes minoristas despliegan distintas estrategias en torno al trabajo vinculadas especialmente con el uso del espacio. La conformación de la Asociación Martha Bucaram ha sido una de ellas, que tuvo por objetivo organizarse para enfrentar los abusos policiales y una forma de negociar, incluso con los vecinos del barrio su permanencia en la calle Martha Bucaram.

Los procesos identitarios que emergen se vinculan con el sentido de pertenencia con el territorio y se vertebran en torno al trabajo. Estar en la calle aparece como un elemento estigmatizante, sin embargo el carácter de sujetos laborales que se construye en torno al trabajo opera legitimando ese espacio social ocupado:

“Nosotros vinimos acá porque no vimos tanta competencia, tanto comercio. Sin embargo, a medida que nosotros los comerciantes... a nosotros nos dicen vulgarmente que somos ‘la alegría del barrio’. Porque nosotros venimos, salimos viernes, sábado y domingo y esto está pintado (tipo...) y aquí es una alegría que el barrio le da. Cuando nosotros no estamos no hay nada. (...) Nosotros le damos mucha vida al barrio”. (E 3, Marta).

En relación al “trabajo interno”, una característica fundamental refiere a la organización del trabajo en el espacio. Una primera gran clasificación se da en función de la forma de ocupación del espacio público, es decir, si sus puestos son locales o puestos callejeros (que pueden ser móviles o fijos). Existe también una categoría que combina puestos fijos con móviles al vincularse con redes de familiares. Por ejemplo, algunas tienen puestos fijos en la calle Martha Bucaram, pero sus hijas/os o hermanas/os salen a recorrer las calles, operando como vendedores ambulantes. Ello genera diversas formas de apropiación y sentido de pertenencia en relación al espacio y al mismo tiempo, y se vincula con los sentidos que le otorgan al trabajo.

Aquellas mujeres que tienen trayectorias de venta ambulante perciben una mejora en las condiciones de trabajo al conseguir puestos fijos, a diferencia del gran esfuerzo que implica ser ambulante. Sandra, ahora vende legumbres sobre la calle Martha Bucaram y anteriormente “rodeaba” el mercado San Roque vendiendo, identifica ese avance:

“Aquí yo estoy sentada, en cambio en el mercado uno se está rodeando con las cosas en los dedos o los brazos y si se cansa en andar con las canastas. Más que todo cuando uno se tiene el bebé cargado un bebé, es más pesado, entonces yo aquí sí me siento bien”. (E 6, Sandra).

Por otro lado se requiere experticia y cierta “cualificación” para ser buena vendedora. Ello se adquiere con la experiencia y es un proceso necesario en todas las fases del trabajo, es decir, desde la provisión de los materiales, hasta el armado de los puestos, la relación con los clientes y la venta. En los casos que el producto que ofrece sea comida elaborada, la experiencia en el modo de preparación se transmite por lo general de madre a hija o de abuela a nieta. En la práctica, constituyen pequeñas decisiones y aprendizajes cotidianos que tienden a sortear las restricciones impuestas por el mercado de trabajo, especialmente en clave de género. La solidaridad entre mujeres, ya sean familiares, amigas, vecinas y las redes sociales que generan, se configuran como recursos fundamentales para enfrentar aquellas restricciones. Sandra, de 27 años, remarcaba que la experiencia mayor la ha adquirido en la compra de mercadería, “a pedir, a devolver si no gusta la mercadería” (E6, Sandra).

Según los relatos de las comerciantes, tanto aquellas que se dedican a comercializar ropa, como frutas y verduras se abastecen de las materias primas, materiales e insumos que compran en centros mayoristas de la ciudad.

Casi todas las mujeres entrevistadas señalan que el ámbito donde es necesario tener mayores cualidades es el vinculado a la relación con los clientes, el “saber ser”, además del “saber hacer”:

“Atender con amabilidad a los clientes, o sea, decir ‘qué le damos, qué desea’, en esa forma, para que el cliente también se sienta cómodo y diga, ella nos trata bien, en el puesto que compro me tratan bien”. (E11, Nancy).

“El modo de atender a los clientes, tratar de no perderle ni tampoco ofrecerle lo más caro. Entonces, si es de experiencia pero con la necesidad se empieza sin conocimiento”. (E12, Maritza).

“No cualquiera puede hacer este trabajo, se precisa aprender a tratar a un cliente, ganar la amistad del cliente, para coger cliente uno tiene que dar un precio poquito bajo, desde ahí ya se llega a tener clientes (...) y también se tiene que tratar con buena manera, si uno comienza a hablar o comienza a hacer a decir que no puedo dar uno más, ahí los clientes ya no pueden venir. Eso toca seguir o sea, tiene que aprender poco a poco para tener clientes”. (E4, María Rosa).

Estela, que se dedica a la faena de animales y venta de carne, una actividad con tradición en la familia, identifica la necesidad de tener experticia en la tarea manual:

“Ninguna persona sacrifica el animal. Usted, me imagino, no puede sacrificar un chancho. Entonces es muy difícil sacrificarle al chancho (...) A veces se le sacrifica al chancho, se le mete el cuchillo, se le apuñala, más vulgarmente. Al borrego se le corta el cuello. A la res se le mete el cuchillo atrás en la nuca”. (E14, Alejandra).

Las mujeres que arman los puestos para vender en la calle reciben por lo general la colaboración de su marido, de sus hijos/as o de algún vecino para erigirlos. Algunas trasladan los materiales para la instalación desde sus casas, otras piden prestado locales de los vecinos para alojarlos durante la noche. Esta última opción, generalmente, la toman las mujeres solas. Sandra, que vende legumbres en la calle, relata el modo en que arma su toldo por la mañana con la colaboración de su esposo o su vecino:

“Saco los palos de donde la señora que encargo, les pongo acá el negocio, de allá, le trato de armar lo mayor posible con los palos, así armándole así y el toldo. Con mi esposo me viene a ayudar en veces, en veces vuelta le pido ayuda al vecino que me preste la mano y ya armo yo así. Le armo, le cuelgo las luces, las chompas y así en adelante va la mercadería y las interiores. Eso hasta las 9, a las 9 vengo normalmente hasta las 10 ya está colocado todo ya”. (E 6, Sandra).

Como se ha mencionado, la estrategia más relevante que las mujeres encontraron para defenderse y protegerse colectivamente de la agresión policial ha sido la conformación de la Asociación Martha Bucaram. En los próximos apartados se desarrollan en profundidad las implicancias que la organización política adquiere para los procesos de empoderamiento de estas mujeres.

5.1.5. Ingreso, ahorro y decisiones sobre el ingreso

A partir de las entrevistas en profundidad iden-

tificamos que existe una tendencia a que las mujeres jóvenes solas (solteras, divorciadas y viudas) se dediquen exclusivamente a la venta minorista, sin tener ningún ingreso complementario. Los ingresos en el sector de venta minorista presentan una relativamente alta fluctuación en el nivel de ventas asociado con los diversos ciclos de la economía y la liquidez del mercado.

En el apartado anterior se señalaron las limitaciones de las mujeres para ingresar al mercado formal de trabajo, vinculadas con fuertes restricciones intrínsecas al empoderamiento provenientes del orden de género específicamente, y con restricciones impuestas por el orden económico y social, que también se vinculan con el orden de género. Las que se dedican exclusivamente a la venta minorista son mujeres jóvenes (entre 25 y 35 años), todas tienen hijos/as menores de 15 años. Las que mayores ingresos generan, apenas alcanzan, en promedio, el valor del salario mínimo. Ello pone en evidencia la importancia de las redes de parentesco, amistad y vecindad en las estrategias de reproducción de estas mujeres y sus hijos/as. Tanto para el trabajo productivo como para el reproductivo, las entrevistadas expresan la colaboración de madres, cuñadas y en ocasiones, sus hijos/as mayores, sin la cual sería imposible “llegar a fin de mes”. El trabajo autónomo le permite además, flexibilizar sus horarios (trabajando entre 10 y 12 horas diarias en la venta minorista), conciliar los tiempos y espacios para el cuidado de sus hijos/as, contar con recursos monetarios para los gastos diarios, entre otras posibilidades. Estas

mujeres administran y deciden el destino de sus ingresos de manera exclusiva. María Rosa tiene 26 años y hace tres años que enviudó. Si bien plantea que no consigue otro trabajo “porque no son estudiados”, prefiere el trabajo autónomo, no porque le convenga en términos de ingresos, sino porque le permite cuidar a sus hijas:

“Bueno así de la plata digo que no, pero (...) yo siento es más tranquilo con mi negocio, no estoy mandado de nadie mejor yo con mi negocio trabajo, salgo, (...) y vengo a mi sitio pongo mano de dios mi negocio vendo, no estoy yo esperando que me ordenen, que me digan nada, yo estoy gracias a dios bien ahí con mis hijas”. (E 4, María Rosa).

Nancy tiene 27 años, dos hijos y es soltera. Vive con ellos y con sus dos abuelos. Ella paga los servicios de la casa y la alimentación de todos los habitantes de la casa. Antes de dedicarse exclusivamente a las ventas, Nancy trabajaba en un salón de comidas por el salario básico, en ese momento 160 dólares. El embarazo y cuidado de los hijos hizo que escogiera dedicarse a la venta minorista:

“Con 160 al mes no me alcanzaba para nada, porque mi hijo con pañales (...) y no me alcanzaba porque yo hacía compras para la casa, el arriendo, me tocaba comprar ropa para mi hija, pañales, no me alcanzaba. En cambio aquí vuelta, por ejemplo, hoy que vendo 20 dolaritos ya compro pañales, si otro día que tenga unos 30, ya me voy guardando y ya me llega el arriendo entonces yo ya pago, así poco a poco,

entonces se va saliendo. En cambio trabajar afuera, dependiendo de otra persona, dependiendo de otra persona, en cambio, no se puede salir adelante”. (E 11, Nancy).

La mayor parte de las mujeres entrevistadas complementa el trabajo de ventas con otras actividades o cuentan con los aportes económicos de su cónyuge u otro miembro de la familia. En estas trayectorias adquiere importancia el análisis de los modos en que se negocia al interior del grupo familiar el destino del ingreso. Algunos estudios feministas en América Latina sostienen que, al interior del grupo familiar “la desigualdad de poder y de manejo de los recursos genera (...) la profundización de las desigualdades y el mantenimiento de ese orden” (Vásconez y Espinosa, 2014:13).

Por otro lado, la mayor parte de las trabajadoras minoristas entrevistadas tiene ingresos complementarios, provenientes de actividades como venta de ropa por catálogo, lavado de ropa a domicilio, algunas son empleadas domésticas por hora, o están en empleos asalariados aunque con altos índices de precariedad. El 67% de mujeres cuenta con un cónyuge con empleo relativamente estable, generalmente insertos en la industria de la construcción. Según las entrevistas realizadas, el ingreso que ellas obtienen de la venta minorista se destina a los gastos diarios, en cambio el mensual de los cónyuges se dirige a los gastos fijos, como el alquiler. En este caso la estrategia de entrada al mercado y la actividad en la que se involucran las mujeres no es similar ni se ubica en el mismo sector que para el caso

de sus cónyuges, como se observa en el estudio cuantitativo nacional. Esto se debe probablemente a que el estudio de caso se realizó en una población de estrato más popular, en cuyo caso la necesidad de recursos para sobrevivencia y las precondiciones de las mujeres generan que se vinculen en trabajos precarios. Por otro lado, la construcción es un sector mayoritariamente masculino que presenta barreras fuertes al ingreso de mujeres.

Sandra complementa la venta de ropa con el lavado de ropa a domicilio. Su marido trabaja en la construcción. Él administra el dinero, le da a ella “lo de la semana” y ella lo distribuye “entre el arriendo, el agua, la luz y lo que le sobra hace compras”. Lo que ella gana lavando ropa o en el puesto es destinado a los gastos diarios. El ingreso semanal de su marido (aproximadamente 70 semanales) es para los gastos fijos:

“Mi esposo (que es albañil) cobra de la semana cobra 70 dólares, yo de los que lavo vuelta ya gasto en el diario de la comida, lo que es pasajes de mi hijo, en la colación de mi nena, de mi hijo también (...) en cambio ya se recoge para lo que es el agua, lo que es la luz, el arriendo el mensual, se va más de lo que él gana”. (E 6, Sandra).

Las restricciones consideradas en apartados anteriores, que operan condicionando la posibilidad de ingreso de las mujeres al mercado formal de trabajo, limitan su margen de decisión y empoderamiento, por lo que terminan escogiendo el trabajo autónomo en la venta minorista. Los bajos ingresos que obtienen no permiten la independencia de otro

proveedor, generalmente la pareja, acentuando las desigualdades de género al interior del núcleo familiar. Los recursos obtenidos de las ventas se destinan a los gastos diarios, para artículos escolares, medicamentos y, en ocasiones, los servicios básicos. La mensualidad de sus parejas hombres se destina al pago del alquiler.

Un elemento que llama la atención es que todas las trabajadoras entrevistadas han expresado la imposibilidad de ahorrar. En el caso que los ingresos familiares lo permitan, se ahorra un proporcional del mensual de sus cónyuges.

5.1.6. Administración de tiempos y cuidados

Según el estudio cuantitativo de esta investigación (Vásconez y Espinosa, 2014), las necesidades de cuidado infantil en los hogares es un factor decisivo en la forma de inserción laboral de las mujeres, al contrario de lo que ocurre entre los hombres. Las mujeres en hogares con niños/as de 0 a 5 años, trabajarán como cuentapropistas (2,3% de aumento de la probabilidad), en la medida que carezcan de acceso a servicios de cuidado infantil formales o informales que obliguen a buscar una actividad económica flexible, de modo de conciliar el trabajo productivo y el reproductivo; y se dirigirán al trabajo bajo dependencia, en condiciones formales (4,4%), cuando tengan acceso a servicios de cuidado infantil. En los hombres, el acceso a ese cuidado no influye en su forma de vinculación laboral, ya que las mujeres del hogar son las destinadas a asumir el trabajo de cuidados.

La característica fundamental de las trayectorias de vida y de trabajo de las mujeres entrevistadas es la enorme carga laboral que soportan. Considerando el trabajo productivo y el trabajo doméstico, en promedio estas mujeres trabajan diariamente entre 12 y 16 horas. Ello se corresponde con lo que plantea Alison Vásconez (2014) en cuanto a que la mayor parte de los niños y las niñas menores de 5 años en Ecuador permanecen la mayor parte de la jornada diaria con sus familias, especialmente con sus madres (70% de los casos), llegando a dedicaciones mayoritarias en zonas rurales de hasta el 85%. El cuidado de los hijos/as es una responsabilidad muy poco compartida por los miembros del hogar:

En el caso del trabajo no remunerado, la EUT de 2012 muestra que 95% de los hombres y las mujeres ecuatorianas dedica al menos una hora por semana a realizar cuidados para otras personas en su familia: 85% de las mujeres dedica más de 20 horas y 80% de los hombres, menos de 10. Las actividades más demandantes de tiempo se relacionan con el cuidado directo, la preparación de alimentos y la limpieza de la casa (p. 24).

Al indagar sobre el modo en que se distribuían las tareas domésticas y el trabajo de cuidado al interior de la familia de las entrevistadas, casi todas mencionaban que se repartían las responsabilidades por igual. Sin embargo, al profundizar el tiempo que le dedicaban a cada tarea quedaba de manifiesto la gran carga de trabajo que soportaban las mujeres y la responsabilidad sobre los cuidados recaía en ellas.

Sin bien la flexibilidad de tiempos y espacios que les permite el trabajo autónomo, expresados en los sentidos que construyen en torno al trabajo las entrevistadas, fortalecía los procesos de autonomía, la disponibilidad de tiempo y con eso la posibilidad de empoderarse, la mayor dificultad que se presenta es la posibilidad de conciliar el trabajo y el espacio productivo, con el reproductivo. Marta, de 27 años y dos hijos (de 5 y 8 años) expresaba el gran esfuerzo que implicaba estar en el puesto y no tener tiempo para dedicarse a sus hijos:

“De sábado a domingo él (su marido) me deja aquí, me deja con el puesto, se va a la casa, cuida de nuestros niños. De lunes a viernes yo soy mamá tiempo completo. Bueno, yo soy mamá todos los días, pero de lunes a viernes soy ama de casa completamente. Sábado y domingo yo vengo a trabajar y él se encarga de la casa, de la comida, los niños, los perros. Así nos damos la mano mutuamente”. (E 3, Marta).

El espacio laboral, la calle, es también espacio reproductivo. La gran mayoría de las mujeres manifiesta que la ventaja de ser comerciante minorista es que pueden llevar a sus hijos/as “al puesto”. En las observaciones que realizamos constatamos la presencia de niños y niñas jugando, colaborando con las tareas, incluso haciendo los deberes escolares. Especialmente las entrevistadas jefas de hogar señalan que, a excepción del momento en que asisten a alguna institución educativa, las niñas y los niños “pasan en el puesto”. La colaboración entre mujeres comerciantes también aquí es fundamental, en tanto se colectiviza el trabajo

de cuidado. Nuevamente, se verifica que las restricciones intrínsecas tienen influencia en el tipo y sector de trabajo de las mujeres.

Las negociaciones intrafamiliares entre cónyuges y entre padres e hijos/as se profundizan en momentos de crisis económicas o sucesos inesperados. En el caso de Marta, ella se vio obligada a ingresar al mercado porque su marido tuvo un accidente en el trabajo. Esa circunstancia supone procesos de padecimientos particulares porque trastoca las relaciones y dinámicas cotidianas:

“Yo trabajo y ellos (los hijos) se quedan en casa y toda la semana pasan encerrados y entonces sí, es duro, súper duro y ahí sí me toca el diálogo con ellos, decirles que por momentos mamá tiene que trabajar porque la situación está dura, que las cosas son de esta manera, porque piden cosas. (...) Porque para mantenerlos a ellos bien, que no les falte nada, toca sacrificarse. Entonces sí es duro. A veces sí hay lágrimas de por medio porque a ellos les cuesta entender”. (E 3 Marta).

Sandra está casada, tiene 27 años y tres hijos. En un día típico, Sandra se levanta a las 5 de la mañana, viaja dos horas para llevar a su hija al colegio; regresa, realiza las tareas del hogar, retira a la hija (dos horas de viaje nuevamente), en la tarde arma el puesto de venta callejera, hasta las 8 de la noche. Llega a la casa y prepara a la niña para dormir. Trabaja aproximadamente unas 16 horas por día.

Mónica, quien es presidenta de la FEDECOMIP, señala la gran dificultad para conciliar ambos tiempos, el productivo con los trabajos

de cuidado. Mónica tiene un hijo de 16 años y considera que tiene una triple jornada de trabajo: en el local, en su casa y en la Federación:

“Yo tengo que dividirme mí tiempo, en tres tiempos. ¿Por qué? porque mi casa depende de mí, mi hogar depende de mí, esta parte de esta federación depende también mucho de mí, y mi trabajo depende de mí. Entonces yo tengo que organizar mi tiempo en tres tiempos (...) desde la madrugada hasta la 9 de la mañana, de 9 de la mañana vengo acá (a la Federación), los días que puedo venir (...), en la tarde organizo mi casa porque tampoco puedo abandonarme a mi hijo y en mi casa sí tengo que adelantar mi comida”. (E 7, Mónica)

La dificultad para conciliar esos tiempos es vivida por las mujeres con mucha angustia y en ocasiones, crean estrategias para intentar adaptarse:

“De todo esto hay sacrificios, yo por ejemplo, mi hijo desde pequeño se cría casi prácticamente solo, yo salgo a las 5 de la mañana a mi trabajo y mi hijo se queda solo, yo tengo que estar por teléfono 6 de la mañana ‘levántate que ya que toca irte a tu colegio’”. (E 7, Mónica).

Las redes de apoyo de familiares son el principal sustento de algunas mujeres, especialmente aquellas que no tienen un cónyuge. Madres, cuñadas, hijos e hijas, vecinas, colaboran con las tareas de cuidado. Nancy tiene 27 años, dos hijos y es soltera, estado que profundiza la situación de vulnerabilidad en que se encuentran las mujeres debido a la gran carga de trabajo doméstico.

"A mí me falta el tiempo, porque yo tengo que arriba en la casa, lavar, cocinar, todo, y aparte de eso tengo que trabajar para sacar adelante a mis hijos" (E 11, Nancy).

El profundo entrelazamiento entre las trayectorias de trabajo y los ciclos de vida, que redundan en una mayor intensidad de trabajo para las mujeres y, en ocasiones, en mayor autoexplotación, se pone de manifiesto en la experiencia de Nancy quien puso en riesgo su bienestar y su salud por el trabajo. Nancy señala:

"Estuve embarazada y cargué un quintal de papas embarazada, yo casi aborté a mi hijo chiquito, a él (indicación corporal), él nació de 6 meses, él es prematuro. Ahí sí, ahí sí no salí a trabajar unos seis, siete meses no salí a trabajar" (E 11, Nancy).

Con respecto a las tareas domésticas, Alejandra señalaba que ella administra la colaboración que recibe de sus nietos. Con su cónyuge no puede contar.

"Mi marido es un cero a la izquierda, él es dormir ahorita hasta las 10 y de ahí irse a trabajar hasta las 8 de la noche. Él trabaja así. Yo distribuyo: el Jairo arregla la sala y el baño, la Emily arregla mi dormitorio y yo me encargo de la cocina" (E 9, Alejandra).

Aumentar la intensidad de trabajo, tanto en las ventas como en el ámbito doméstico (autoexplotación) y la recurrencia a familiares y amigos para que colaboren en las tareas de cuidado son las principales estrategias que identificamos en este sector.

5.1.7. Organización

La organización política y la autoorganización representan instancias de estrategias colectivas de empoderamiento. Concretamente en la dimensión espacial del Barrio Bucaram tiene existencia la Asociación de Trabajadores Autónomos que lleva el mismo nombre (Asociación Martha Bucaram), que se constituyó como organización de primer grado.

La Asociación se formó en el año 2012, con distintas generaciones de vendedores/as que fueron asentándose en la zona de la Martha Bucaram. Actualmente tiene aproximadamente 80 socias. La mayoría de ellas reside en el mismo barrio y algunas en Camal Metropolitano, un barrio también del sur de Quito, cercano a la Martha Bucaram, en el que se encuentra el mayor centro de faenamiento de la ciudad. Además de la Asociación Martha Bucaram, como se ha mencionado, en el barrio se encuentra la Asociación del Mercado de la Ciudadela Ibarra.

"En la Asociación somos 80 integrantes, la mayoría somos mujeres. Las mujeres somos más emprendedoras, salimos más. (...) La más joven soy yo (27 años), y habemos unos siete u ocho de la misma edad. De ahí la mayoría de las integrantes tienen su edad, 35, 40, 45, que han tenido, incluso más que yo, más vida en la calle, más experiencia; puede ser que ellas desde mi edad hasta la edad que tienen han estado en la calle. (...) La más grande ha de tener sus 55 años". (E 3, Marta).

En la gran mayoría son mujeres, sin embargo, los sesgos impuestos por los patrones de género también intervienen condicionando su participación política en este espacio. Al momento de comenzar el trabajo de campo, el presidente y el secretario de la Asociación eran hombres. Ambos fueron promotores activos de la conformación de la Asociación y se erigieron en referentes políticos en el ámbito barrial. En el transcurso de la investigación hubo cambio de directiva y quien en los registros de este estudio aparece identificada como Marta (nombre ficticio) ha sido elegida como nueva presidenta.

Para el registro y la membresía de la Asociación se solicita una copia de la cédula de identidad, la papeleta de votación y una entrega de 100 dólares. Marta señala que la Asociación no da puestos para el trabajo en la venta minorista. La gestión para conseguir uno la realiza cada socio/a.

“Nosotros pedimos cédula, papeleta (de votación), y 100 dólares. Miembro que entra nosotros les explicamos que no damos puestos, que la Asociación se conforma de la calle 6 a la calle 10. Lo que le decimos es que si Ud. encuentra un puesto en el que no interfiera con el trabajo de otro socio, Ud. se puede ubicar ahí”. (E 3, Marta).

La organización colectiva aparece como la principal estrategia de empoderamiento colectivo para enfrentar la violencia institucional de la Policía. La Asociación gestiona con el Municipio los permisos para la venta y sus integrantes se convierten en los/las interlocutores/as válidos/as ante el Estado en los procesos de reubicación.

“Había ese tipo de atropello de que a veces nos quitaban las cosas o nos querían quitar (...) nos cobran la multa más de lo que ganamos y todo. Entonces por eso se decidió formar la Asociación”. (E 5, Claudia).

“Cuando uno lastimosamente no se informa incluso las autoridades abusan de eso (...) digamos se llevaron 10 prendas, allá no llegan y simplemente dicen esto llegó y llegan dos prendas. Entonces yo no sé dónde se pierde eso. ¿De qué le sirve a usted pagar la multa si las cosas que se llevaron no están como se llevaron?”. (E 5, Claudia).

El elemento identitario proviene de la lucha por la defensa del trabajo y el reconocimiento social del trabajo autónomo, que intenta desvincularlo de ciertos sentidos denigrantes que circulan en torno a los/las vendedores/as ambulantes. Las construcciones socio-ideológicas de sentido también son construidas por los actores estatales. Marta señala que uno de los motivos de la conformación de la Asociación ha sido la disputa del sentido que, desde el Municipio, se le daba a los/las/as trabajadores autónomos y al espacio público.

“En 2012 más o menos conformamos la Asociación. El motivo de la conformación de la Asociación fue que tuvimos varios atropellos de parte de la Administración Quitumbe, de parte de la señorita Araceli Jiménez, que ella no quería que haya vendedores en la calle, nunca estuvo de acuerdo, ella quiere que las calles estén limpias y que los vendedores se vayan a los mercados” (E 3, Marta).

El elemento cohesionador ha sido la necesidad de protegerse colectivamente de los abusos policiales. La lucha por la fuente de trabajo operó como movilizador de una herramienta con la que actualmente logran la permanencia en sus puestos de trabajo, al mismo tiempo que fortalece la construcción de sentidos positivos en torno al trabajo de la venta minorista, aumentando su valoración social. Patricia, una mujer de 49 años que vende legumbres en un puesto callejero señala los avances logrados desde que están organizadas:

“Ahora no hay batidas; antes sí había batidas bastantes, pero sí luchamos, sí luchábamos, pero con todo el mundo sí luchamos, pero estamos bien de nuevo. Poquito a poquito”. (E10, Patricia).

Marta reconstruye en su relato el modo en que comenzaron a organizarse:

“Nos conocíamos como vecinos, vecinas, ‘qué tal vecino cómo le va’, pero no éramos un grupo. Entonces el mismo hecho de que ya uno forma una asociación, ya llega a formar una fuerza, que no vengán y nos boten o nos dispersen. Entonces el motivo fue porque vinieron, nos atropellaron, nos quisieron quitar las cosas, hubo jalneos de aquí, de allá, golpes, todo eso. Entonces, como vimos tanto atropello, decidimos, hemos escuchado de otras asociaciones, decidimos formarla”. (E 3, Marta).

A partir de la organización y del reconocimiento como interlocutoras válidas para

dialogar con el Municipio, las entrevistadas reconocen el proceso de empoderamiento que ello significó. A partir de eso pudieron evitar que las “limpien”, término que utilizan para referirse a los operativos policiales de desalojo forzado de los comerciantes minoristas.

“Por el momento no nos han molestado, pero sabemos que han ido a limpiar el Pintado, que han ido a limpiar el Conde, que han ido a limpiar Pueblo Solo Pueblo, o sea, la Policía sí ha ido a limpiar todos los lados. Aquí no vienen a limpiar porque nosotros estamos en ese diálogo, organizados, y en ese diálogo con la administración, por ende no pueden venir aquí a atropellarnos de esa manera, y si vienen a atropellarnos, nosotros con papeles igual nos defendemos”. (E 3, Marta).

Los lugares que Marta menciona (El Pintado, Pueblo Solo Pueblo, El Conde) son barrios del sur de Quito que se configuraron históricamente como zonas con importante actividad comerciales.

Las principales demandas de la Asociación se vinculan con el otorgamiento de permisos municipales para poder contar con el reconocimiento formal que les permita vender en la calle y la construcción de un centro comercial en un lugar donde ellos/as escojan, a diferencia de “la plataforma”, que fue, según el relato de las entrevistadas, un lugar impuesto por la administración municipal sin contemplar las necesidades de venta de los/las comerciantes. Las inclemencias del tiempo que tienen que soportar los/las vende-

dores/as ambulantes o con puestos callejeros, las condiciones de trabajo inestables e insalubres que ello implica, la falta de espacios permitidos son algunos de los condicionantes que la Asociación Martha Bucaram identifica y pone de fundamento para reclamar por la construcción de un centro comercial.

“Esa es una de las demandas principales. O sea, tener un lugar estable, seguro donde nosotros podamos estar y decir ‘esto ya es mío’. O sea... un local. (...) Porque imagínate, en estas condiciones, llueve, truena, relampaguea y nosotros tenemos que estar acá. Si llueve se nos moja la mercadería; si hace mucho sol muchas veces la ropa se nos blanquea. Entonces tenemos que estar en ese vaivén, no tenemos una estabilidad. (...) Necesitamos un centro de comercialización para ya no estar en ese cargando, vaciando, trayendo los palos, dejando los palos en ese vaivén. Porque también es un trajín muy estresante y termino cansada” (E 1, Marta).

La Asociación Martha Bucaram forma parte de la Federación de Comerciantes Minoristas y Trabajadores Autónomos de Pichincha (FEDECOMIP), una organización que aglutina aproximadamente a 70 asociaciones de toda la provincia. Mónica es actualmente la presidenta:

“Se ha conformado una Federación que aglutina las organizaciones y nosotros hemos visto con beneplácito el hecho de tener una Federación donde nos agrupe muchas organizaciones y unidos poder enfrentar la situación,

los atropellos que venimos sufriendo por parte de los administraciones municipales de turno (...) Nos ayuda como a tener firmeza y a poder confiar en nosotros porque no podemos permitir que otros nos den hablando. Esto de formar un grupo y formar una Federación nos ha ayudado a poder nosotros levantar nuestra voz de protesta, levantar nuestra voz y hacernos respetarnos nosotros los comerciantes”. (E 7, Mónica).

Desde el discurso de la presidenta de FEDECOMIP también se visibiliza una disputa por el sentido que le dan al trabajo autónomo con la intención de valorizar socialmente el lugar del trabajador y la trabajadora del sector. En una entrevista, la dirigente señalaba:

“Muchas de las veces mucha gente lo ve como, y hasta ahora, lo llaman o mal llamado comercio informal. Nosotros no decimos ‘somos comerciantes informales’ porque no vendemos nada informal, lo que sí no somos es organizados y ni estamos legalmente en un sitio. Y esa necesidad ha creado que esta Federación crezca”. (E 7, Mónica).

El empoderamiento como producto de procesos de politización individual y colectiva es uno de los elementos que se identifican con fuerza en la trayectoria de Mónica. Ella procede de una familia de comerciantes minoristas del Centro Histórico de Quito. De su madre heredó el local en el que actualmente trabaja vendiendo jugos de frutas y sándwiches. Ella afirma que la militancia política no le ha permitido continuar con su matrimonio; sin embargo, le ha permitido ser independiente y empoderada.

“(A los 17 años) comencé como miembro de base de una organización. De ahí me fue gustando y más que gustando sentía la necesidad de conocer y participar porque eran violentados los derechos que nos correspondían. Y por la ignorancia de no saber que eran nuestros derechos nos dejábamos maltratar en esa época por la Policía metropolitana que nos perseguía mucho. Entonces desde esa época la organización formó parte de esta Federación”. (E 7, Mónica).

“Yo creo que el haberme entregado a todo esto, no dio la posibilidad que siga con mi matrimonio porque esto me ocupaba. Y esto hizo que yo sea independiente y yo (...) valoro mucho porque es lo que me gusta, es lo que quiero, y sé que es donde puedo tener a mi hijo como yo quiero”. (E 7, Mónica).

Sus expectativas de futuro se vinculan estrechamente con el proceso de empoderamiento viabilizado a partir de la politización individual y la formación política de su liderazgo.

“Mi aspiración es llegar a crecer algún rato más y ya no solo dirigir Pichincha (...) es llegar a dirigir la Confederación, la que aglutina todas las federaciones del país. Esa es mi aspiración y espero seguir trabajando por el bienestar de mis compañeros y llegar a esa meta”. (E 7, Mónica).

La FEDECOMIP, tal como menciona Mónica, forma parte de la Confederación Unitaria de Comerciantes Minoristas y Trabajadores Autónomos del Ecuador (CUCOMITAE), organización de tercer grado actualmente dirigida por Carlos Castellanos. La CUCOMITAE fue fundada a mediados de 1995 y en los últimos

años su bandera de lucha ha sido el reclamo por la aprobación de la Ley de Defensa del Comerciante Minorista y el Trabajador Autónomo.

En términos organizativos, se ha observado que no predomina un empoderamiento vía politización de sus miembros; sin embargo, la existencia de múltiples redes interconectadas de solidaridad y apoyo entre familiares, amigas y vecinas son el principal recurso en el que se asienta el empoderamiento de las mujeres en este sector.

5.1.8. Conclusiones

Se han analizado las características de las trayectorias de trabajo en vinculación con las trayectorias de vida de las comerciantes minoristas de un barrio del sur de Quito. Se abordaron las principales limitaciones y restricciones con las que se encuentran estas mujeres para ingresar al mercado formal de trabajo y de dónde provienen tales restricciones. Sin embargo, no todo es coacción, sino que existen procesos y estrategias que activan la capacidad de agencia de las mujeres que configuran, a través de su experiencia concreta, diversas maneras de vivir y transformar ese entrelazamiento de fuerzas políticas, sociales y culturales que imponen las estructuraciones de dominación en clave de clase, género, etnia y raza. Estas restricciones son en ocasiones resistidas, alteradas, limitadas y desafiadas por las mujeres.

La participación de las mujeres en el comercio minorista disminuye conforme aumenta la edad, lo que supone que existe una relación positiva entre el ciclo familiar de las mujeres vinculado al cuidado de hijos/as pequeños/as con la inserción en el comercio minorista.

Por otro lado, el nivel educativo de estas mujeres comerciantes minoristas es bajo. La investigación permite identificar restricciones vinculadas al orden de género que limitan u obstaculizan el ingreso a la educación. Se ha identificado como patrón reiterativo una fuerte presencia de estructuras patriarcales y machistas al interior de los núcleos familiares de las entrevistadas en el que los padres hombres deciden el futuro de sus hijos/as, favoreciendo a los hijos varones con la posibilidad del estudio y confinando a las hijas mujeres a los márgenes del hogar. Por lo tanto, si se considera el ciclo de vida de las mujeres, existe una doble segregación de los ámbitos educativos. En las familias de origen se les impide estudiar por decisión del padre; una vez que conforman su propia familia, la sobrecarga de trabajo de cuidados que recae sobre ellas las segrega de tal posibilidad al tiempo que la permite a los hombres. El bajo nivel educativo opera como una de las principales restricciones que imposibilitan la participación de las mujeres en el mercado de trabajo asalariado, al mismo tiempo que incrementa las posibilidades de obtener menos recursos y condiciones de trabajo precarias.

Existe una relación positiva entre la jefatura de hogar de las mujeres y la participación en la venta minorista. El 50% de las mujeres entrevistadas son jefas de hogar que residen en hogares monoparentales. El 35% declara estar casada y convivir con su cónyuge actualmente. Estas últimas dedican menos horas al trabajo de comerciante y no suelen complementarla con otra actividad. En cambio, quienes habitan en un hogar donde no hay un hombre empleado dedican mayor tiempo al trabajo autónomo, o lo complementan en ocasiones con otras tareas labores, asalariadas o no. Por lo tanto es posible observar que en esos

casos se acrecienta el empoderamiento de las mujeres en torno a la toma de decisiones, aunque opera un desempoderamiento económico que deriva de la responsabilidad social y económica que tienen sobre la sobrevivencia de su familia.

Otra característica relevante es que la las trabajadoras entrevistadas son migrantes que se asentaron, por procesos con distintas causales, en la ciudad de Quito. La tercera parte es oriunda de esta ciudad.

Se ha constatado que existen dos grandes tipos de trayectorias laborales de las mujeres que actualmente se dedican a la venta minorista en el sur de Quito. La primera clasificación tipológica refiere a aquellas que siempre se han desarrollado en actividades informales, no asalariadas, y cuentapropistas, alternándose con períodos de desempleo. La segunda refiere, por lo contrario, a aquellas trayectorias que expresan ingresos intermitentes a empleos asalariados, aunque con bajos niveles de formalización, es decir, por lo general, sin seguridad social y con condiciones de trabajo precarias. Mayoritariamente, estas trayectorias comienzan en el empleo doméstico, puertas adentro o en un trabajo por horas, a edades muy tempranas.

Ambas trayectorias ponen de manifiesto un proceso de proletarización con un bajo nivel de asalarización. Entre ambos tipos no existe una dicotomía fuertemente marcada, sino que conforman un “continuo de grados de precariedad” (Pérez Sáinz, 2014). Al decir de Benería y Floro (2006), las mujeres se insertan en trabajos de media y alta informalidad. Estas trayectorias ubican el análisis en un contexto de fuertes restric-

ciones intrínsecas e impuestas (Kabeer, 2011) que dificultan los procesos de formalización y asalarización del trabajo. Al abordar las motivaciones y los condicionamientos de la participación de las mujeres en el trabajo del comercio minorista se ha identificado que uno de ellos se vincula con los procesos migratorios que, generalmente, expresan traslados del campo a la ciudad y tienen como efecto una creciente proletarización de las mujeres rurales. Los procesos migratorios se configuran en la vida de las mujeres como una estrategia de empoderamiento que les permite “escapar” de los círculos de violencia patriarcal, aunque contradictoriamente, también limita o cercena las redes de solidaridad y apoyo con los miembros de la familia.

Otra condicionante está constituida por el embarazo, el cuidado de los/las hijos/as y el matrimonio, estados que confinan a las mujeres a su rol de cuidadoras y dadoras de bienestar a la familia, y son elementos centrales en las restricciones que las afectan y determinan su participación en el comercio minorista. Estos elementos a la vez coartan las expectativas laborales y educacionales y, por lo tanto, se constituyen en el factor de segregación y discriminación más importante en el mercado de trabajo, convirtiéndose en restricciones impuestas en el ámbito laboral y educativo.

Sin embargo, desde las construcciones socio-ideológicas de sentido que ellas mismas configuran, las entrevistadas remarcan la dimensión positiva del trabajo de

comerciante, ya que valoran la posibilidad de autonomizarse y tomar decisiones de manera personal. El intento de conciliar los tiempos y espacios productivos y reproductivos es la principal motivación del trabajo autónomo. Es decir, las restricciones intrínsecas son asumidas como dadas y las mujeres buscan formas de trabajo que les permitan convivir con estas restricciones.

Adicionalmente, la venta minorista se configura como la alternativa más propicia ante momentos de urgencia económica o ante situaciones extraordinarias, como los accidentes, especialmente por la disponibilidad inmediata de recursos monetarios para la subsistencia.

Los valores y las normas que definen los modelos de género, los sesgos y los estereotipos se ponen de manifiesto durante toda la trayectoria de la mujer. Las restricciones impuestas por las dinámicas del mercado, tales como prácticas clientelares, desempleo para disciplinar a las trabajadoras, exigencia de títulos superiores, entre otros, profundizan los procesos de discriminación provenientes del ámbito privado.

Existe una serie de estrategias desplegadas por las mujeres estrictamente vinculadas con la forma de organizar el trabajo en el sector. Se han reconocido procesos de cualificación tanto en el trabajo externo, es decir el referido a las habilidades y esfuerzos que las comerciantes despliegan con otros actores –la Policía, los vecinos, los funcionarios

municipales, etc.–, como en el trabajo interno, referido específicamente a la particularidad de su trabajo: experticias según lo que venden, el vínculo con el cliente, etc. Estas han sido estrategias de empoderamiento importantes, que han contribuido a afianzar la sostenibilidad de la actividad económica. La disputa por el espacio es el eje sobre el que pivotea la conflictividad. Para las mujeres comerciantes este se configura como un espacio productivo y reproductivo al mismo tiempo. Allí trabajan pero también crían a sus hijos/as, los/las educan, se socializan. El apoyo de familiares, amigos/as y vecinos/as es fundamental en ambos tipos de trabajo (el de venta y el de cuidados). En estos elementos se reconocen algunos de los factores propuestos por la literatura sobre el poder de negociación, que permiten a las mujeres estar en una mejor posición de retirada, y en este caso, construir un tipo de “empoderamiento con”.

Uno de los principales obstáculos que enfrentan es la violencia policial producto de las políticas de “recuperación del espacio” que desde hace década y media impulsa el municipio de Quito, y de la gestión y el uso del espacio público. La expulsión de los/las vendedores/as ambulantes es realizada a partir de las tradicionales “batidas”, operativo policial que consiste en el decomiso de los productos que, en ocasiones, van acompañadas de maltrato, abuso y violencia psicológica y física hacia los/las comerciantes minoristas. La vulnerabilidad que esta situación conlleva se acrecienta en el

caso de las mujeres que suelen estar con sus hijos/as en los puestos callejeros. La violencia proveniente del ejercicio económico en condiciones de precariedad es un elemento clave que no puede ser observado en los estudios cuantitativos, pero que se constituye en un elemento de restricción importante, en este caso, producto de la estructura del mercado laboral.

La estrategia de empoderamiento colectivo que las comerciantes minoristas han desarrollado para enfrentar estos abusos ha sido la conformación, hace dos años, de la Asociación Martha Bucaram. Debido a la aproximación a experiencias previas de organización gremial, promovidas por referentes políticos locales, la Asociación surge como la principal herramienta de protección al constituirse como interlocutor válido ante los funcionarios del Estado para la formalización del trabajo del comercio minorista. La participación política de las mujeres acrecienta el empoderamiento individual al mismo tiempo que fortalece el empoderamiento colectivo del sector, altamente feminizado.

En cuanto al ingreso económico en la venta minorista, existe una clara diferencia entre las mujeres jefas de hogar y aquellas cuyo trabajo implica un complemento del ingreso del cónyuge. Eso determina que las primeras decidan de manera exclusiva el destino de sus ingresos, en cambio las segundas se encuentran en posiciones de subordinación en las negociaciones con sus parejas. Quien aporta para el alquiler por lo general es quien

recibe el ingreso mensual de un empleo asalariado, que por lo general es el hombre; este hallazgo permite intuir que la estabilidad es un elemento clave en el empoderamiento, no solamente como autonomía económica, sino en tanto poder de decisión.

El ingreso de las mujeres producto de las ventas minoristas se destina a gastos vinculados con la crianza de los/las hijos/as, como educación y salud. Si bien las jefas de familia o las que residen en hogares monoparentales están en una posición de mayor poder en la toma de decisiones, la precariedad de sus ingresos las impele a trabajar más horas y con mayor autoexplotación. Es significativo que la mitad de las mujeres entrevistadas, tengan o no pareja, tienen un ingreso mensual promedio de medio salario básico nacional (entre 150 y 200 dólares), por lo que es legítimo suponer que el comercio minorista contribuye solo parcialmente al empoderamiento económico de las mujeres y, si se traduce en autoexplotación o sobretrabajo, puede generar el deterioro de sus condiciones de vida. El resultado neto puede o no ser beneficioso para las mujeres.

5.2. Restricciones y estrategias de empoderamiento de las mujeres en la venta por catálogo. El caso de las vendedoras directas de la calle Martha Bucaram

5.2.1. Perfil socioeconómico de las mujeres vendedoras directas por catálogo

Se ha distinguido con claridad la existencia de dos subgrupos de vendedoras, divididas

entre: a) las que trabajan en pequeños establecimientos en la venta de productos y oferta de servicios (tiendas, bazares, modisterías, peluquerías, cabinas de internet); se trata de vendedoras directas sin dedicación exclusiva para quienes la venta directa es una modalidad complementaria a otros tipos de ventas; y b) aquellas que no trabajan en establecimientos, para quienes la venta directa por catálogo representa la única actividad económica remunerada.

En consonancia con lo anterior, la investigación puso en evidencia que aquellas que se emplean en establecimientos están afiliadas a las empresas de venta directa por catálogo en calidad de representantes (que además llegaron a las ventas directas porque quisieron diversificar sus ganancias); por su parte, las que no se emplean en establecimientos están generalmente vinculadas a las empresas de venta directa en condición de *líderes*.

El subgrupo de vendedoras que trabaja en establecimientos comerciales suma el 80% de las vendedoras entrevistadas. El colectivo de las 15 vendedoras entrevistadas para esta investigación promedia los 39 años de edad. En este rango de edad y el de 41-50 años es probable que las mujeres estén vinculadas a esta actividad en función de que sus hijos/as han crecido y son dependientes y, en consecuencia, ellas pueden tener mayor libertad para ocuparse de las ventas directas por catálogo (Ramírez y Rúa, 2008).

Por otro lado, la mayoría de las mujeres están casadas o viven en unión libre, condición que supone que las ventas directas por catálogo representan un complemento para los ingresos familiares, de los que los hombres son los proveedores principales. Esto representa un elemento de diferenciación con respecto a las vendedoras minoristas, colectivo en el que la adscripción étnica y la situación familiar resultan relevantes para su composición de clase. La presencia de la pareja en la vida de estas mujeres ha condicionado su inserción en el mercado de trabajo. Esto es evidente entre las líderes, quienes han ingresado en la venta directa para superar emergencias económicas familiares.

En el caso de las mujeres que no trabajan en un establecimiento comercial (el 20% de la población total entrevistada) y en el de quienes la venta directa complementa el ingreso familiar pero es su única actividad económica remunerada, la inserción en esta modalidad ha sido motivada por situaciones adversas. Así, la investigación pone de manifiesto que quienes dedican más de 40 horas semanales a las ventas directas han ingresado a este empleo por eventos o situaciones de su vida que les han obligado a hacerlo, por ejemplo, a causa de accidentes sufridos por sus parejas que les imposibilitan temporalmente para trabajar, o para hacer frente a las crisis económicas.

Por otra parte, la mayor parte de las mujeres entrevistadas tiene hijos/as, y más de la mitad son menores a 15 años. Por ende, las vendedoras directas dedican gran cantidad

de tiempo a los cuidados en el hogar

Se evidencian varios casos de desplazamiento migratorio desde otras regiones de Ecuador, especialmente en las historias de vida de los padres de las entrevistadas, que provienen de diferentes regiones como Ibarra, Santo Domingo, Cuenca, y Portoviejo.

Adicionalmente, a diferencia del caso de las comerciantes minoristas, las trabajadoras de venta directa tienden a tener mayor nivel escolar, llegando algunas a tener educación superior y, en algunos casos, han realizado cursos de capacitación. Esto, no obstante, no se corresponde con un mejor nivel de ingresos.

5.2.2. Trayectorias de trabajo de mujeres vendedoras directas por catálogo

En el estudio cuantitativo de esta investigación, Vásconez y Espinoza (2014) plantean que tanto la estructuración y configuración de la familia como la distribución de los roles de género en la organización social de los cuidados se relaciona estrechamente con la inserción laboral de las mujeres. Estos elementos reproducen sesgos de género que inciden de manera directa en las decisiones y trayectorias, y “generan brechas importantes en la participación y en la calidad de la inserción laboral de las mujeres” (Vásconez y Espinoza, 2014), y a mayor escala significan dimensiones que reproducen las estructuras de restricción y obstaculizan los procesos de empoderamiento en las mujeres.

A través de los testimonios de las vendedoras directas se han evidenciado procesos en los que se reproducen de manera intergeneracional roles y patrones que juegan un papel central en la reproducción de normas de género, que dificultan la inserción y participación femenina en el mercado de trabajo. La violencia de género en el hogar de los padres está latente en los testimonios de varias mujeres, como se verá a continuación. Las estructuras de restricción limitaron notablemente las decisiones sobre los procesos de escolaridad y el acceso a mejores condiciones de vida, lo cual se puede constatar cuando las entrevistadas exponen sus experiencias de violencia de género física, psicológica y patrimonial, sufrida con las actuales o anteriores parejas.

La reproducción de distintos roles de género que construyen a las mujeres como “cuidadoras” inciden de manera significativa en las decisiones para insertarse y permanecer no solo en el mercado de trabajo, sino en las carreras educativas. Como se verá, entre las principales motivaciones para participar en la venta directa por catálogo, las mujeres valoran la autonomía en tiempos y espacios para conciliar el trabajo remunerado y los cuidados en el hogar, la obtención de “ingresos extra” y la facilidad para el consumo familiar de los productos.

La situación actual de estas mujeres es heterogénea. Como se ha señalado, un subgrupo está conformado por vendedoras con establecimientos comerciales, que alterna las actividades de venta directa con las exi-

gidas por sus negocios. Todas son representantes de una marca comercial (algunas de ellas multimarca y otras con dedicación exclusiva a Avon). En el otro subgrupo están aquellas que dedican mayor cantidad de horas y ejercen distintas actividades de manera exclusiva en la venta directa. En este segundo subgrupo, compuesto mayoritariamente por líderes, se evidenciaron condiciones laborales más precarizadas, por ejemplo, largas jornadas laborales no remuneradas adecuadamente y seguridad social inexistente.

A continuación se caracterizará al grupo de vendedoras directas por catálogo de la calle quiteña Martha Bucaram, diferenciando entre quienes han tenido trayectorias laborales en la venta directa por catálogo y otros trabajos autónomos, y aquellas con trayectorias híbridas (trabajos asalariados precarios-venta directa por catálogo). Un elemento de diferenciación entre estos dos tipos de trayectoria es la escolaridad. A través de esta investigación se constató que las mujeres que tuvieron experiencia en trabajos formales precarizados y feminizados, tales como venta de comidas rápidas en cadenas de restaurantes y en maquilas manifestaron que uno de los requisitos para acceder a las empresas fue cumplir con un nivel educativo secundario. Por su parte, aquellas que poseen trayectoria en empleos informales componen un subgrupo heterogéneo aunque con mayor presencia de mujeres que interrumpieron la educación secundaria e incluso la primaria.

Finalmente, las vivencias de las mujeres están atravesadas por la conformación de sus hogares actuales, así como por experiencias de separación y constitución de nuevos hogares, y por diversos eventos (muerte o enfermedad de familiares o enfermedad) que marcaron un punto coyuntural en el acceso al mercado laboral de las vendedoras y/o la búsqueda de estrategias de sostenimiento familiar.

5.2.3. Trayectorias en ventas directas por catálogo y otros empleos informales

A continuación se exponen tres casos de vendedoras por catálogo con trayectorias en empleos informales, a través de los cuales se evidencian las experiencias de la mitad de la población de vendedoras directas entrevistadas en esta investigación, quienes poseen una relativamente larga tradición en el comercio minorista o han sido “amas de casa” que no contaron con un empleo anteriormente, aunque estas representan un pequeño porcentaje. El primer caso es Andrea, mujer de 48 años que actualmente trabaja en un negocio de cabinas telefónicas y bazar de su propiedad, situado en la calle Martha Bucaram. Esta experiencia se corresponde con el testimonio de otras tres entrevistadas, las cuales antes de casarse ya contaban con un empleo informal. Andrea migró de Ibarra a Quito y específicamente al barrio Ciudadela Ibarra a los 19 años de edad. Su esposo encontró trabajo en la ciudad y ella decidió

trasladarse con él y cerrar un negocio de mariscos y otro de frutas que tenía en Ibarra. Esta situación fue motivo de desánimo:

“A mí siempre me gustó trabajar y tener mi dinero, no solo depender de mi esposo. Yo desde que me casé me gustó eso (...). No me sentía bien y le decía a mi esposo ‘me siento inútil’. (...) No hacía nada, solo la comida, pero me faltaba algo más. Estuve enferma aquí como cinco o seis meses. Le decía a mi esposo, ‘me voy a morir aquí’. Y él me puso el local de cabinas. Entre que me puso el local de cabinas yo ingresé a Avon. Cuando ya tuve mi local de cabinas tuve mis ganancias en perfumes”. (EV^B 1, Andrea).

Esta experiencia es un claro ejemplo de que en las unidades familiares hay momentos de conflicto pero también de conciliación, en los cuales, como sostiene Casanova (2011), se juegan permanentemente las estrategias económicas de género que posibilitan rupturas de las restricciones intrínsecas.

El segundo es el caso de Ana, mujer de 52 años, representante de Avon, dueña de una farmacia situada en la calle Martha Bucaram. Vivió en la casa de sus padres en la zona rural de Santo Domingo, quienes lograron financiar sus estudios en medicina, lo cual le significó movilidad social. No obstante, ella manifiesta que nunca ejerció su profesión de manera formal debido a que no se sentía cómoda con las jerarquías laborales y empresariales:

⁸ EV y E corresponden al código de entrevista (ver Anexo).

“Me gradué y de ahí empecé a trabajar independiente, porque no me interesó nunca trabajar para nadie. Como doctora yo tengo mis pacientes, les atiendo donde ellos quieran, y trabajo aquí en la farmacia”. (EV 9, Ana).

El tercer caso representativo en este grupo de mujeres con trayectoria en el trabajo autónomo es el de Matilde, una mujer de 35 años, autodefinida como mestiza, casada y con residencia en La Ecuatoriana, un sector aledaño a la zona de esta investigación. En la actualidad es líder de Yanbal, pero también vende productos de otras marcas, entre ellas, Avon. Matilde migró de Santo Domingo a Quito a la edad de un año. Hasta que ella cumplió 4 años su madre fue empleada doméstica y luego cuidadora de vehículos. Ella realizó un emprendimiento como guía turística y profesora de español:

“Trabajé durante tres años como profesora de español y guía turística y en ese ámbito me siento realizada. Me fascina trabajar con extranjeros. Trabajé para una empresa ecuatoriana y creé mi propia empresa, el problema fue que quedé embarazada, en ese entonces mi esposo no supo mantener la organización. (...) Fue muy duro eso porque yo ganaba muy bien con los extranjeros y cobraba muy barato para lo que cobraban las otras organizaciones ya establecidas. Además Correa decretó que dos contratos en el sector público y uno tenía que esperar dos años para volver a trabajar, entonces a mi esposo solo le gustaba trabajar en el sector público y se dio al abandono. A los 18 años yo ya vendía Avon, pero dejé de vender porque me estafaron los clientes, entonces ya tenía conocimiento y decidí regresar

(hace cinco años) Sí, había algo que hacer y la familia seguía”. (EV 11, Matilde).

Sin embargo, el retorno a las ventas directas se dio en una situación de desempleo:

“Sigo sin trabajo pero me dedico a hacer ventas directas, es un ingreso adicional pero estoy buscando trabajo en el sector público para secretaria”. (EV 11, Matilde).

A diferencia de lo que ocurre en otros países latinoamericanos, en los cuales las ventas directas han representado la primera experiencia de trabajo remunerado en las trayectorias laborales para las hasta entonces “amas de casa” (Bermúdez, 2015), las vendedoras de la calle Martha Bucaram han sido comerciantes desde mucho tiempo antes, y la venta directa ha sido una manera de diversificar sus negocios y, en esa medida, no constituye la puerta de entrada para la primera inserción al mercado laboral sino un añadido a otras opciones previas o simultáneas. En otros casos, como se verá a continuación, la venta directa es una alternativa económica a la que acuden las mujeres ante circunstancias de crisis económica y/o cuando aumentan los períodos de desempleo. En cualquier caso, los ingresos percibidos mediante esta actividad son complementarios, pues ayudan a sobrellevar el gasto familiar.

Por otro lado, el 53% de las vendedoras entrevistadas manifestó haberse desempleado en trabajos precarizados y feminizados formales como el empleo doméstico, la venta de comidas rápidas o la costura para empresas textiles. A continuación se presentan algunas experiencias vitales.

El primer caso a exponer es el de Carmita, una peluquera de 38 años de edad, casada y con nivel de educación secundaria incompleta. Después de haberse ocupado en el empleo doméstico en casa de su tía, se capacitó en servicios estéticos y desde entonces es peluquera o “trabajadora artesanal”, como es denominada por el Sistema Tributario Nacional. Su madre era ama de casa y su padre, albañil. Sin embargo, no vivía con ellos y se crió con una tía en Riobamba, la cual pagó su educación secundaria, pero no la superior. Esta condición llevó a Carmita a buscar una rápida inserción en el mercado laboral informal y a capacitarse para hacerse un lugar en el sector.

“Salí de la escuela y me dediqué a trabajar y luego cuando crecí estudié belleza. Desde ahí me dediqué a trabajar en esto (...); trabajaba en una peluquería que se llama Carlos Zuluaga”. (EV 4, Carmita).

El segundo caso es el de Sandra, mujer de 41 años, quien trabaja como modista, oficio que alterna con las ventas directas por catálogo. Ella abandonó su bachillerato a la edad de 16 años debido a que sus padres no contaron con recursos para pagar sus estudios. No vio otra alternativa que insertarse en el mercado laboral como empleada doméstica. A los 29 años se casó y este suceso terminó por imposibilitar la reincorporación a su carrera escolar en tanto se ocupó del cuidado del hogar, quedando desempleada durante ese período, en el cual su esposo, técnico en alineación y balanceo, se hizo

cargo de los gastos económicos familiares. Cuando sus hijos crecieron ella retomó su trayectoria laboral:

“Fue en una fábrica de confección de sacos. Estaba a cargo de una máquina que se llama remontadora que es para coser cuellos. El horario era de 8 de la mañana a 4 y 30 de la tarde, de lunes a viernes. Las condiciones en la fábrica eran muy malas y cuando yo me fui no me dijeron ni gracias, y sacrifiqué mucho tiempo. Ahí usted trabaja y trabaja y trabaja, y da más del 100% en el trabajo y no es lo mismo que usted estar aquí en su local”. (EV 7, Sandra).

Después de renunciar a este empleo consideró cualificarse en un curso de confección industrial en una institución del Municipio. Al cabo de un año de capacitación decidió crear un taller en el cual es su propia jefa:

“De ahí fui a trabajar a otras empresas. Vi un anuncio del señor que tenía este local y me vine a trabajar con él, a ayudarlo a confeccionar. Y de ahí vendió el local y se lo compré, y llevo ya cuatro meses”. (EV 7, Sandra).

La historia de Sandra revela que las mujeres ingresan a empleos marcadamente feminizados y en precarias condiciones laborales. Además, el abandono de la fábrica por sentirse insatisfecha con la falta del reconocimiento social de su trabajo y por la explotación a la que fue sometida sugiere que algunas mujeres prefieren los empleos informales antes que los trabajos formales precarizados.

El tercer caso es el de Beatriz, una joven líder de Avon de 27 años. Ella interrumpió sus estudios universitarios a raíz de que su pareja le instó a retirarse y cuidar de los niños en lugar de dedicarse a una profesión que no le iba a significar mayores ganancias económicas. Posteriormente, se desempeñó en diversos trabajos precarios y feminizados:

“Mi primer empleo fue como ejecutiva de ventas en un periódico de Manabí para anuncios publicitarios a pequeñas y medianas empresas. Luego me vine acá y trabajé de cajera y en producción en Pizza Hut. Después volví y estudié para maestra de parvulario, ya estando con mi esposo, y después me incorporé a Avon”. (EV 10, Beatriz).

A modo de síntesis, la investigación revela que algunas vendedoras directas por catálogo han tenido trayectorias laborales formales en empleos precarizados y feminizados (peluquería, confección, trabajo doméstico remunerado, restaurantes). Cabe destacar que las entrevistadas, de acuerdo a sus experiencias, prefieren los empleos autónomos, una vez que los formales les han representado precarias condiciones laborales y limitaciones para dedicar tiempo a los cuidados del hogar.

5.2.4. Decisiones y limitaciones para el ingreso a la venta directa por catálogo

Las mujeres entrevistadas en la presente investigación se insertaron en las ventas directas a través de distintos mecanismos y motivaciones. Algunas de ellas querían consumir los

productos y fueron en busca de otra vendedora (generalmente pariente) que las conectó. En ese sentido, se logró identificar un patrón según el cual las vendedoras directas por catálogo tienen antecedentes familiares (hermanas, sobrinas, suegras y cuñadas) dedicadas a la venta por catálogo. Otras conocieron las experiencias de otras vendedoras y vieron atractiva la posibilidad de insertarse:

“En la fábrica había una compañera que vendía Avon y me entró esa curiosidad por vender”. (EV 7, Sandra).

En otros casos fueron encaradas por líderes que visitan de puerta en puerta. Al respecto, Lady aporta su testimonio:

“Mi mami trabajaba antes y yo pedía con ella. Cuando vine acá no tenía y empecé a averiguar, una vecina me ayudó y me hizo entrar”. (EV 6, Lady).

Las motivaciones para insertarse en el empleo de la venta directa entre quienes trabajan en establecimientos comerciales han sido la búsqueda de diversificación de sus productos. Como se ha mencionado, los establecimientos comerciales son previos a las ventas directas.

En los casos de las líderes, quienes se dedican a la venta directa de manera exclusiva, la incorporación a las ventas directas por catálogo suele representar una actividad realizada con el fin de superar las crisis económicas familiares:

“La vez que mi esposo tuvo el accidente en la moto estuvo tres meses botado en la cama sin poder trabajar, ahí tuve que trabajar yo. Es malo depender. Que por A o B le pasa algo al esposo y si nunca ha trabajado... estar por compromiso, viendo malas caras... pudiendo uno trabajar...”. (EV 12, Jazmín).

Otro ejemplo lo aporta el caso de Patricia, quien fue comerciante desde los 17 años. Ingresó al mercado laboral en momentos de crisis económica pues su esposo recibía un salario básico que no le permitía cubrir todos los gastos. Se vinculó a las ventas directas para Avon a los 23 años (lleva cinco años ahí), aunque desertó de otra compañía debido a que perdía dinero, le incumplieron con algunos premios y eran muy estrictos con los plazos de entrega de los pedidos:

“Me decían que iba a generar ingresos en mi situación porque el sueldo básico en ese tiempo de mi esposo era de 230 dólares y no nos alcanzaba. Siempre hay alguien que está diciendo que se metan, que uno crece. Venían vendedoras y como yo estaba deses-perada...”. (EV 3, Patricia).

Las decisiones vitales están condicionadas por las limitaciones y posibilidades que brindaron la escolaridad y el trabajo. Matilde logró iniciar una carrera profesional que dejó inconclusa:

“Estudí la Universidad hasta cuarto año, pero no validé, así que quienes no validaron hasta el 2010 y no tienen ningún papel son bachilleres. Estudié Ciencias de la Edu-

cación. No hice la Rural, solo el egreso, eso fue en el año 2003. Correa, en el 2010, puso más materias, entre ellas el inglés. Ahora no hay cómo validar materias, esos años ya no sirven”. (EV 11, Matilde).

Esta situación, que se repite en los testimonios de otras entrevistadas que vieron interrumpidas sus carreras y se dedicaron desde entonces al trabajo autónomo, comporta una clara restricción impuesta, ya que este tipo de medidas gubernamentales por las que las personas no pueden validar sus estudios realizados antes del 2010 conllevan un cierre de oportunidades con un impacto más fuerte en los sectores más desprotegidos de la población. Entre las principales restricciones que impidieron tomar mejores decisiones sobre la trayectoria escolar y laboral también destacan las dificultades económicas familiares. En el caso de Carmita, ella estudió la Secundaria completa e interrumpió sus estudios por dificultades económicas de su familia, ya que no contó con las redes familiares para financiar una mejor capacitación.

“Después de lo que me gradué me dediqué a trabajar. Dejé el colegio a raíz de que estudié belleza, porque la situación económica de mi mami no era tan buena. Y mi tía era solo mi tía. Entonces ella me daba posada en su casa y yo trabajaba. Salí de la escuela y me dediqué a trabajar y luego cuando crecí estudié belleza”. (EV 4, Carmita).

Por otro lado, las negociaciones económicas familiares y/o de pareja también se convierten en limitantes para la escolarización y

aceleraron la búsqueda de alternativas económicas:

“Me retiré de mis estudios universitarios por cuestiones de pareja. Porque él decía que yo no iba a tener un buen sueldo, que iba a estar trabajando más de ocho horas, y que mejor deje eso. Por eso vuelvo y repito, para no salir tonta yo preferí dejar eso. Mis ideales antes de conocer a mi marido eran estudiar, casarme a los 30 años, ser exitosa, tener mi propia empresa, ser una mujer de arriba, tener mi buen carro, mi buen departamento, pero las cosas cambiaron”. (EV 10, Beatriz).

Este testimonio revela una frustración en las trayectorias educativas, lo que evidencia el peso de las estructuras de restricción intrínsecas de las que habla Kabeer (2001), en las cuales se reproducen normas, valores y actitudes que caracterizan y definen los modelos dominantes de masculinidad y feminidad. En el siguiente testimonio es posible constatar que ciertos eventos fortuitos de la vida familiar también impulsan la inserción de las mujeres en el mercado laboral informal:

“Cuando yo entré a trabajar entré por hobby, porque yo no necesitaba trabajar. Mi papá era viudo, él me daba para la comida; él cobraba y era ‘vamos hija’, mis otros hermanos eran solteros y todo me daban a mí. Después mi papá falleció, mis hermanos se casaron. Luego, mi marido sufrió un accidente y si yo no trabajaba, imagínese. La que ponía el grito en el cielo era la suegra, ‘¿a dónde te vas, por qué te vas?’”. (EV 12, Jazmín).

Hay casos en los que resulta evidente la presencia de estructuras de restricción, tanto impuestas como intrínsecas, que obstaculizan los procesos mediante los cuales se logran mejores condiciones de vida. En el caso de María José, su anterior esposo la abandonó y desde entonces debió asumir la provisión de su hogar monoparental:

“El papá de mi primer hijito me fue dejando porque me nació así, con Síndrome de Down. A pesar de que le hice un juicio de alimentos no me da nada”. (EV 8, María José).

Su hijo nació con otros problemas de salud que intensifican los cuidados que necesita. Si bien esta situación hizo que su familia fuera desde entonces más cercana y solidaria con ella, momento que además coincidió con su éxito como líder de Avon, las constantes recaídas de su hijo le hicieron perder presencia en la empresa. Por otra parte, María José manifestó que su hijo requiere la ayuda institucional del Gobierno, pero se siente desprotegida por este.

Su testimonio ilustra una convergencia entre una restricción impuesta, materializada en la ausencia de políticas gubernamentales para asistir a las familias con personal con capacidades especiales y una restricción intrínseca expresada en el hecho del abandono de su esposo al enterarse de esta situación. En este, como en otros casos, se puede ver una acumulación de violencias:

“Primero fui enamorada un año, después mi papá me pegó porque me dio permiso y yo me hice un poquito tarde y pensaban que yo estaba embarazada, pero como esta sociedad es como loca y yo dije que si me pegaba, me pegaba por algo y mejor me voy. Me fui a vivir con él, al año y dos meses, tres meses y me embaracé. Tuve al primer niño y me fue dejando porque nació así, me dijo que conmigo se casaba que me quería pero que vea que hago con ese niño porque le da vergüenza y más valiera que se muriera me dijo y se fue”. (EV 8, María José).

La violencia de género refleja una restricción intrínseca que dificulta la toma de decisiones y la búsqueda de oportunidades. Otra vendedora manifiesta haber sufrido violencia psicológica y física de su pareja anterior, que se iba tornando más dramática a medida que ella ganaba más dinero que él:

“Obvio que yo como mujer me voy a defender pero nunca voy a poder con las fuerzas de un hombre, por más que me diga que soy de carácter muy fuerte, no voy a poder y a la final, sí, me alzó la mano unas tres veces. (...) Yo empecé a comprar cosas, o sea ya no cosas pequeñas sino cosas más grandes, entonces a él ya no le agradaba eso, ya no le gustó y también por esos egoísmos y cosas que pasaron pues terminamos divorciándonos”. (EV 4, Carmita).

Además su ex esposo le discutía porque no consideraba correcto que ella se incorporara a la venta directa, por estimarlo como una pérdida de dinero. Su nuevo esposo, según

Carmita, ha sido respetuoso con sus decisiones y esto ha sido una fuente de tranquilidad. En ese sentido podría afirmarse que la separación significó una estrategia que le permitió la ruptura de restricciones intrínsecas. Este tipo de restricciones en las que los cónyuges se muestran reticentes a la inserción de las mujeres en el empleo son frecuentes y reproducen una imagen negativa de las ventas directas como una actividad desprovista de cualquier estatuto de trabajo.

“Él al principio sí, no le gustaba, porque era el tipo de hombre que pensaba que las mujeres solo deben estar en la casa, que la mujer tiene que limpiar. Pero eso depende de uno. El marido antes no confiaba en mí, pero yo lo eduqué”. (EV 10, Beatriz).

Una líder también entrega su testimonio sobre una situación de la que fue testigo:

“Mi mamá directora estuvo a punto de divorciarse. Ella dice que siempre le dijo que ‘deje esa porquería y dedícate a la casa’. Dice que para crecer fue durísimo, salía por la mañana y llegaba de noche y no hacía nada. Entonces ella dijo no, porque antes de eso trabajó en Confiteca, empaedora, y en otra parte, y ella dijo que la humillaron mucho como no tenía estudios, entonces Yanbal le abrió sus puertas. Ella se ganó el carro en diciembre. Su esposo es taxista. Ella dice que ahora le dice a él ‘no te presto mi carro’. Pero ahora él le ayuda. Dice que al principio es muy duro hasta ser directora. Pero cuando ellos ya ven que creces, que es algo estable que sí te da”. (EV 11, Matilde).

A manera de resumen, el trabajo de campo permitió identificar diversas motivaciones para ingresar. Sin embargo, en casi todos los casos las mujeres encontraron en las ventas directas por catálogo una ocasión, inicialmente para consumir los productos que antes obtenían por parientes y amigas, y comprarlos de esta forma a precios rebajados, pero luego como una oportunidad para obtener ingresos extra, para completar el salario familiar que ayude a superar una situación de crisis económica. En todo caso, estas decisiones están sujetas a factores estructurales. Se han encontrado, de una parte, carencias y dificultades económicas sobrevenidas en estos hogares de clase media y media baja; de otra, obstáculos de género provocados por formas de control en el matrimonio por parte de los cónyuges y, finalmente, responsabilidades de cuidado de los/las hijos/as que además se hacen más agudas en caso de enfermedad. Todo esto, además de la trayectoria educativa, condiciona la inserción en la venta directa como una alternativa, casi siempre suplementaria, para las mujeres.

5.2.5. Organización del trabajo y del espacio

Las empresas de venta directa trabajan bajo el just in time, modelo de producción en el cual la demanda determina la oferta. El comprador solicita un producto del catálogo y espera recibirlo al finalizar el período de campaña. Este modelo cíclico determina la organización social del trabajo desde los lineamientos empresariales guiados por el no stock y el ajuste inverso entre demanda y

oferta. Bajo esta temporalidad, se configura una modalidad (quizás anterior a la implementación del modelo just in time en las ventas directas) en la cual se desarrolla un fuerte vínculo entre trabajo, consumo y venta en red (Bermúdez, 2015:88).

Las campañas de pedido duran 20 días. Al finalizar este período, las vendedoras deben cancelar el monto por los productos solicitados y, así mismo, adquieren un nuevo catálogo para el mes siguiente. Se ha institucionalizado que por cada cierre de campaña se hace una “conferencia”, reunión durante la cual las gerentes de venta y zonales presentan las cualidades de los nuevos productos, se capacita a las vendedoras, se premia a las mejores del mes y se realizan sorteos entre las asistentes, entregando premios que son generalmente en especie como cremas, lociones, labiales, etc.

En Avon se otorgan galardones como las muñecas de porcelana Mrs. F. Albee, un trofeo que rememora la imagen de la primera mujer distribuidora de la multinacional y significa un reconocimiento social a las mejores vendedoras de Avon, es decir, a quienes mejor hayan facturado a nivel nacional a lo largo del año. María José reveló haber facturado cerca de 13.000 dólares anuales para lograrlo. Los premios, que son otros incentivos un poco más alcanzables, son un “gancho” empresarial para sujetar a las vendedoras, aunque para ellas también representa un motivo por el cual sentirse orgullosas:

“En esa parte sí puedo decir que no sufro de sábanas, ni cobijas, ni edredones, ni ollas, ni cucharas, ni de muebles, ni accesorios para la casa porque todo me lo he ganado”. (EV 8, María José).

El consumo continúa siendo la lógica empresarial por excelencia, ya que las empresas buscan horizontalizar las relaciones sociales para vender mayor cantidad de productos mediante el uso instrumental de las redes familiares (Miyata y Suzuki, 2011:20). Las entrevistadas manifiestan que consumen los productos de los catálogos, especialmente en lo que concierne a perfumes y cremas para uso personal, lo mismo que diversos productos para uso familiar. La entrevistada Patricia manifestó trazarse metas para obtener un gran premio. Acudió a su cuñada para que entre ambas sumen 150 dólares para obtener una vajilla. Y ese no fue el único premio que la incentivó a hacer participar a toda su familia:

“Me acuerdo que le comuniqué a mi suegra y mi hermana y les dije que quería ganarme el hornito y ellas me ayudaron. Mi cuñada en la Universidad me ayudó a vender con las compañeras, mi suegra igual con la familia y yo también con mi familia pero ellas me ayudaron más. Logré hacer ese pedido de casi 600 dólares, automáticamente me gané el hornito”. (EV 3, Patricia).

La anterior experiencia refleja no solo el uso de redes familiares para lograr un propósito

sino la implementación de una estrategia muy difundida entre las vendedoras latino-americanas como es “establecer alianzas para vender” (Bermúdez, 2015:91). En muchas ocasiones se establecen pactos, mediante los cuales las vendedoras acuden a una amiga o pariente no vinculada a la empresa para que esta “le ayude a vender” a cambio de un rédit, que puede ser el premio o la obtención de la ganancia del producto. En el caso de Patricia, ella optó por ceder “a sus vendedoras” los productos a precio de costo, es decir, al precio que los recibió de la empresa, para que ellas los revendan obteniendo así un porcentaje de ganancia por cada venta. Los puntos obtenidos por cada producto vendido fueron suficientes para que Patricia “se quede con el premio del hornito” aunque haya renunciado a los ingresos que se repartieron entre sus “vendedoras”.

La familia es el objetivo de las de ventas, pero también un apoyo para el trabajo (llenar papelería, gestionar los pedidos en la página web). En todos los casos es visible el uso instrumental de las redes familiares:

“Yo a veces lo dejo (a mi esposo) aquí y me voy para donde mi hija a ver cómo se desenvuelve, le enseño, y de ahí de pronto me timbra, le preguntan ‘¿tiene Yanbal, tiene tal cosa?’ Y a veces como que no se ubica y me timbra, y me dice ‘una venta de Yanbal’ y yo me bajo, pero él ya me lo sostiene al comprador”. (EV 1, Andrea).

“Me ayuda mi esposo. Él es el que vende, y muy bien por cierto. Él hace los pedidos, yo vendo los premios porque nos mandan premios y nos mandan cosas para la casa. Yo vendo aquí los premios. Ese también era el problema en Avon porque con un equipo tan grande y mi anterior esposo porque ahora tengo un nuevo, no me ayudaba. Entonces lo que hacía era coger todas ofertas y me llenaba de productos. Ahora no. Ahora él vende y yo vendo los premios”. (EV 11, Matilde).

El sostenimiento del vínculo con el cliente también recrea distintas estrategias que revelan la dimensión emocional del trabajo. En ese sentido, las entrevistadas manifestaron que para sostener el vínculo deben ser cariñosas, pujantes y tener actitud para aceptar las respuestas negativas:

“Ahora hay más competencia, pero uno se le sostiene con cariño al cliente. De pronto, como le cuento de la doctora que le ha hecho un pedido a mi hija de 200 dólares, entonces yo le mando un cariñito, alguna cosita, algo me envían a mí también, entonces yo le digo ‘dale esto, que este es el pedido y este’, entonces yo le sostengo, porque cualquier otro me va a ganar. Incluso de pronto, le digo, aunque me da pena porque es mi cliente fijo se puede decir, pero yo le digo ‘¿no le gustaría mejor ingresar (como representante)?’ Y a veces como que no les gusta, y así”. (EV 1, Andrea).

Es decir, el modelo de producción just in time con la consecuente externalización de ries-

gos para las vendedoras, las formas de reconocimiento social, la horizontalización de las relaciones sociales y familiares dirigidas al consumo, la construcción de redes de vendedoras y el despliegue del trabajo emocional es un aspecto central de la organización social del trabajo del sistema de venta directa; estas dimensiones, como se verá a continuación, son complementados por las estrategias económicas de supervivencia desarrolladas por las vendedoras.

A modo de resumen, en este apartado se expusieron aspectos de la organización social del trabajo implementada por las empresas de venta por catálogo y adaptada a conveniencia por las vendedoras. Los ciclos de producción y de distribución mensuales fundados en el modelo just in time marcan una temporalidad en torno a la cual se organiza un entrelazado de dimensiones como el trabajo, el consumo y la venta en red. Además, condicionan toda la actividad de las vendedoras, quienes asumen distintas estrategias para maximizar sus ganancias. Sin embargo, esta población asume diversas formas de organización social del trabajo y el espacio de acuerdo a ciertas configuraciones, como uso o no de locales para exhibir los productos, el cobro a crédito o a contado y el manejo de las redes. En ese sentido, se analizó que las vendedoras recurren a distintas estrategias según sean representantes, líderes, vendedoras con dedicación exclusiva, o si combinan las ventas directas con otras actividades remuneradas. Ello ha permitido plantear una tipología, diferenciando

entre aquellas vendedoras con dedicación exclusiva (deslocalizadas y además líderes en su totalidad) de otras sin dedicación exclusiva (trabajadoras informales de locales comerciales y además representantes) las cuales conforman la mayoría de la población de vendedoras. En una anterior investigación (Bermúdez, 2015) encontró entre la población de vendedoras localizadas en una comuna de la ciudad de Cali un importante porcentaje de mujeres consumidoras de los productos, a quienes poco les interesaba la venta directa como empleo. La presente investigación ha permitido evidenciar que quienes se insertaron en el consumo de productos lo hicieron de manera transitoria y rápidamente comenzaron a vender los productos entre familiares y allegados/as.

Entre las estrategias implementadas por las vendedoras directas, llama la atención el uso de los cristales y las fachadas de los establecimientos comerciales para publicitar el ingreso a las empresas, junto con el número telefónico de contacto de la líder. Este elemento denota una alianza entre vendedoras sin dedicación exclusiva y las líderes por los dividendos que deja el reclutamiento de nuevas vendedoras. Otra alianza de gran importancia se hizo evidente entre varias líderes de Avon y Yanbal, quienes se reúnen los fines de semana para ofrecer sus productos en la calle. Dicha actividad marca además una mixtura de actividades entre las líderes, en tanto combinan el trabajo desde la casa, la prospección en otros sitios del sur de la ciudad y el trabajo ambulante. Y con

ello se evidencian las dificultades que revisiten tales condiciones de trabajo para los procesos de empoderamiento.

5.2.6. Ingresos, ahorros y decisiones sobre los ingresos

En el este apartado se revisa el comportamiento del ingreso entre las vendedoras directas, las decisiones sobre este, así como la capacidad de ahorro que representan para las mujeres las ventas directas y otros empleos. Como se verá, tales ingresos son complementarios a los de otros empleos y a los ingresos familiares y, en esa medida, las redes familiares pueden garantizar mejores formas de subsistencia. Sin embargo, una mirada más profunda permite ver la forma en que los niveles de ingresos inciden en la capacidad de decisión sobre ellos.

En este contexto, es posible distinguir ciertas diferencias entre la percepción que sobre este aspecto tienen las vendedoras con dedicación exclusiva y las que no la tienen. En el caso de las vendedoras con dedicación exclusiva, su ingreso es apreciado como un valor de igual importancia al del esposo y/o pareja trabajadora. Este ingreso, que puede llegar a ser alto según el desempeño de la vendedora, responde a una actividad que demanda tiempo, espacios, esfuerzo y (re)organización del quehacer cotidiano, aunado a una conjugación de los diferentes escenarios de la vida de las mujeres: familiar, personal, laboral, comunitario y vecinal.

“Yo proveo más que mi marido. Él tiene un sueldo fijo, gana entre novecientos y mil dólares al mes. Si yo en un mes gano mil quinientos, gano más que él. Aunque esto en el mejor de los casos. Por lo general mayo y diciembre son los mejores meses, y de ahí yo gano en promedio entre seiscientos y setecientos dólares cuando nos va bien y cuando más mal nos va, gano un básico”. (EV 12, Jazmín).

Para el caso de las vendedoras sin dedicación exclusiva, su ingreso pasa a figurar como un adicional que puede ser menor o más bajo que el de la pareja, con el que se superan ciertas necesidades o requerimientos familiares, que no necesariamente corresponden a los gastos vitales de la unidad familiar, pero que también coadyuvan en el bienestar del hogar, tales como ropa, productos para el hogar, cuidado personal, entre otros. Cabe advertir que un aspecto particular en este colectivo es justamente su complementariedad de actividades económicas, que supone que si bien no tienen dedicación exclusiva en las ventas directas, su “pluriempleo” (Ramírez y Rúa, 2008) entre la venta directa y otros empleos garantiza unos ingresos que en ocasiones resultan vitales para la unidad familiar.

La distribución del ingreso corresponde a ciertos consensos que son tomados en pareja. Por una parte, pueden hallarse situaciones en que cada pareja se asigna diferentes gastos; del mismo modo, también se presentan situaciones en que las mujeres aportan a medida que surgen las necesidades, complementando los requerimientos financieros del hogar. Así, cada ingreso se

destina a una actividad diferente entre las que se puede encontrar: servicios públicos, pago de cuotas crediticias, educación, otros (incluyendo ropa de los/las hijos/as, transporte), como se mencionó anteriormente. En este orden, acerca de la decisión y autonomía que las vendedoras directas tienen sobre su ingreso y el de sus cónyuges, es posible mencionar que este es administrado en su totalidad por ellas mismas, porque además consideran que son mejores en este aspecto que sus parejas. Afirma Matilde:

“El dinero de mi esposo está en su cuenta pero yo lo administro. Yo hago las compras, yo ahorro, yo lo administro, y él me da la potestad para hacerlo”. (EV11, Matilde).

El papel de buenas administradoras construido históricamente sobre las mujeres mediante estereotipos de género también puede ser visto como fuente de procesos de empoderamiento:

“La mujer es administradora del hogar, el hombre poco o nada toma decisiones. Con mi marido compartimos decisiones. Antes podía decir yo que sí me importaba mucho lo que pensaba, lo que sentía, pero de un tiempo acá uno se llega a cansar, ahora no le puedo decir ‘¡ay mijito, no!’. Le digo que no me gusta”. (EV 10, Beatriz).

El ingreso obtenido mediante las ventas directas por catálogo es asumido por las entrevistadas como complementario a otros trabajos y al ingreso familiar que aportan sus esposos,

hijos e hijas. Para las vendedoras sin dedicación exclusiva que habitan un local comercial y que conforman el 80% de la población, los principales ingresos provienen de la venta de otros productos y servicios ajenos a la venta directa por catálogo. Esta alta cifra de vendedoras para quienes los ingresos de las ventas representan solamente un extra haría suponer que estas tienen mayor facilidad para vincularse al estatuto fiscal y laboral de la tributación, en la cual, de acuerdo con las estimaciones recientes del INEC citadas en este informe, quien tribute en el registro Único de Contribuyentes (RUC) puede ser considerado como un/a trabajador/a formal. “La ética de declarar renta” también es un principio que viene tomando fuerza por el discurso empresarial. El gremio de la venta directa en Ecuador apuesta a fomentar una cultura tributaria, en la medida en que más vendedoras se registren en el RUC.

Algunas vendedoras directas por catálogo, siguiendo estos ordenamientos o simplemente por el hecho de ser dueñas de un establecimiento comercial, facturan los productos de las ventas directas y declaran renta. Esta condición, más que denotar una “legalidad” y una formalización del empleo, puede ser un indicador de “capacidad de endeudamiento”, ya que quienes declaran renta generalmente lo hacen porque han adquirido un préstamo:

“En un tiempo, las facturas me sirvieron para hacer préstamos y para ver el monto de cuánto vendía y todo eso porque veían cuántos ingresos tenía y cuánto ganaba, y eso era como un ingreso más. Supongo que en otras

oportunidades que haga préstamos esos papeles me servirían”. (EV 6, Lady).

Sin embargo, solamente el 27% de las vendedoras directas tributa al RUC, mientras que el 93,3% estima casi imposible que esta actividad les permita ahorrar. Los bajos ingresos económicos que perciben, generalmente no llega al salario básico nacional, que para 2015 se situó en 354 dólares. Cuando se le preguntó a la líder de Avon, Jazmín, si lograba ahorrar, ella señaló los productos dispuestos en su mesita y respondió:

“Ahí están mis ahorros, míralos, ahí está el ahorro” (EV 12, Jazmín).

Las representantes, que obtienen el 25% de descuento como ganancia sobre el valor de sus facturas, ganan entre 70 dólares (valor mínimo de facturación en Avon para obtener premios) y doscientos dólares, con casos atípicos como el de María José, que subsiste exclusivamente de las ventas y dice haber facturado recientemente quinientos cincuenta dólares juntando los ingresos de Avon, Belcorp y Yanbal.

Estos ingresos no están exentos de otros gastos añadidos, pues como dice otra vendedora:

“Me cobran de las revistas que vienen tres cada mes, eso cobran, el cargo operativo, eso es lo que casi siempre nos cobran. (...) Estoy más o menos en la ganancia de 20 o 30 dólares. Eso sí sirve para algo en la casa”. (EV 6, Lady).

Los ingresos netos por las ventas directas por catálogo son variables y dependen de las fluctuaciones del mercado, las cualidades de las vendedoras para saber cobrar y vender, y el uso de las redes familiares y de amigos/as, que no solo son clientes, sino que ayudan a realizar las actividades de venta (los/las niños/as cobran, los/as más grandes ayudan a insertar el pedido en la web, etc.) que no son remuneradas por las empresas.

Las líderes coordinan a sus representantes, a quienes en ocasiones solicitan “ayuda”. Durante el trabajo de campo también se ha constatado que se establecen alianzas entre líderes y representantes. Como lo afirmaba una líder: “En un tiempo yo tenía dos personas que me ayudaban, yo les entregaba los productos con el descuento, y me quedaba yo con los premios como si la que hubiera vendido hubiera sido yo” (EV12) Jazmín. De esta transacción se deduce que hay mujeres que no quieren vincularse a la venta directa por catálogo para evitar pagar por el valor de estos, el flete y otros montos que cobra la empresa, y por tal motivo prefieren obtener los productos a precio de costo y prescindir de los premios.

En lo que compete a la distribución de los gastos entre los miembros del hogar, el 86,6% de las vendedoras manifiesta compartir gastos con sus parejas y esporádicamente con sus hijos/as, situación que revela que estas vendedoras directas cuentan con redes de apoyo que les permiten la subsistencia.

“Compartimos los gastos con mi marido. Se depende del esposo, pero siempre se le ayu-

da. Se depende de eso para un mayor ingreso, entre los dos nos ayudamos mutuamente. Y a pesar de que no necesito totalmente de mi marido... pero tengo que ayudar. No trabajo solo para lo que yo necesite, sino que primero apporto al hogar. Apporto doscientos dólares”. (EV 2, Belén).

Por el contrario, en los casos de las vendedoras jefas de hogares monoparentales como Luz y María José, el hecho de asumir totalmente los gastos del hogar les representa dificultades que se traducen en precarias condiciones de vida. Las vendedoras entrevistadas manifestaron que destinan sus ingresos a gastos personales para ellas y a gastos familiares, sustanciales o eventuales según el caso:

“(Invierto mi dinero) en el trabajo aquí como le digo es más para la casa, comida y algunos pagos que tengo que hacer. Lo de Avon igual”. (EV6, Lady).

“Todas las ganancias se van en comida, en comida. En la comida se van todas las ganancias. Pero pienso que en zapatos, me gustan mucho los zapatos de marca. Yo no considero un gasto ni un lujo, sino una inversión. Si te compras unos buenos zapatos te van a durar más y vas a estar cómoda. Yo compro zapatos Marathon”. (EV 11, Matilde).

El 20% de las vendedoras son jefas de hogares monoparentales y corren con la totalidad de los gastos; el 26,6% aporta la mayor parte de los ingresos en el hogar, frente al 53,3% que aporta menos que sus cónyuges u otros parientes a los gastos familiares.

Finalmente, si bien el sistema de venta directa por catálogo representa un ingreso complementario destinado a gastos suntuarios de las vendedoras y a complementar los gastos familiares, aquellas que obtienen mayores ingresos afirman que logran un nivel de autonomía que les permite tomar decisiones económicas familiares importantes, lo cual sugiere que hay una correspondencia entre el ingreso económico de las mujeres y su poder de negociación en el hogar. Andrea, afirma: “Yo tengo plata, puedo apoyar en esto” (EV 1, Andrea). En este sentido, como afirman Guzmán y Todaro (2001:6), “no hay que subestimar los efectos positivos del aumento de la participación laboral de las mujeres, que les ha permitido mejorar su capacidad negociadora al interior de la familia y aumentar su autonomía personal y económica”.

5.2.7. Condiciones laborales

A continuación se revisa la correspondencia entre las actividades concernientes a las ventas directas y la ausencia de derechos laborales para las vendedoras, en un empleo flexible al cual los empresarios han otorgado el estatuto de “negocio independiente”, lo cual implica procesos de externalización de costos que recaen sobre ellas.

La oferta de empleo para la inserción de nuevas vendedoras siempre está abierta. Una vez que se establece el vínculo, se firma un contrato mercantil, el cual no posee restricciones de exclusividad. En ese sentido las mujeres pueden desempeñarse libremente en otras actividades y empleos. En

dicho contrato se asigna un código, se estipulan los ciclos de comercialización divididos en campañas mensuales y se aclara que “la empresaria” o “representante” venderá solamente los productos estipulados en los catálogos en fechas determinadas, entre otras cláusulas. Las aspirantes deben pagar un monto inicial que promedia los 20 dólares, más 1.50 dólares por el kit de catálogos⁹. En ese sentido, se requiere un capital inicial para incorporarse a las empresas.

“Encima me cobraron 20 dólares por el ingreso. Me cobraron por el kit que me entregaron, una maleta, una carpeta y unas fragancias de muestra, por ingresar. Yo no sabía que si yo pido una revista extra eso han sabido cobrar, entonces yo bien emocionada sabía pedir para regalar al uno y al otro para que vean y puedan comprar el producto, sin embargo, cuando llegaban los estados ahí me daba cuenta que las revistas me las sabían cobrar a un dólar con cincuenta en cada revista. Todo es un negocio, todo cobran”. (EV 3, Patricia).

Como ya se expuso, los organigramas empresariales del sistema de venta directa tienen la figura de un triángulo. La punta de este triángulo está conformada por centenares de empleados vinculados formalmente a las empresas, las cuales les proveen de protección social. Este reducido grupo está conformado por los gerentes de venta y de marketing, las gerentes zonales y el personal encargado del transporte de la mercancía. La base está conformada por miles de vendedoras, entre quienes se incluye (en el caso de Avon) a las representantes de venta y las líderes.

⁹Los valores pueden variar dependiendo de cada compañía.

Estas últimas, que solamente han sido vinculadas mediante un contrato mercantil, están desprovistas de toda protección social. Tan solo el 27% de la población de vendedoras entrevistadas cuenta con seguridad social. Sin embargo, las que gozan de este derecho son aquellas que lo han obtenido de manera externa, por ejemplo, la seguridad social es aportada por el cónyuge, o es percibida de manera independiente y pagada con ingresos de otras actividades. La representante Andrea representa un caso atípico en este sentido, ya que su empleo informal en el establecimiento de cabinas le permitió el pago de su seguridad social. Lo que demuestra que ser líder de ventas no representa necesariamente mejores ingresos económicos ni mejor calidad de vida.

La flexibilidad horaria no permite medir claramente el tiempo destinado a las ventas directas por catálogo. Por tal razón, se pudo constatar que casi ninguna vendedora asiste a las conferencias, pues estas no son obligatorias y las responsabilidades familiares, lo mismo que la permanencia en los establecimientos, no suelen dejar tiempo para asistir. Sin embargo, las mujeres de la calle Martha Bucaram estimaron que dedican entre tres horas y ocho diarias a la venta:

“Solo estoy pendiente de las campañas... a ver, unos tres o cuatro días es que me toma entregar el pedido y después en cobrar... y tampoco es que yo esté yendo todos los días. O sea, si voy una vez y no me pagan entonces digo la próxima semana les vengo”. (EV 5, Luz).

No suelen ser conscientes de que hacen más actividades de las que enuncian, elemento también característico de la flexibilización laboral. Una vendedora manifestó haber adquirido conciencia de sus actividades en el momento de la entrevista. Tras un momento de reflexión las pudo describir con detalle:

“Yo tengo que ingresar el pedido a la página, luego ya me regresa, ya me viene en cartón, tengo que clasificar el pedido de acuerdo... eso fue una estrategia que tenía porque eso por ejemplo no hacían otras, pero yo les cojo, les pongo en funditas el pedido de cada una, y en la computadora hice unos papelitos en los que decía ‘el valor de su pedido es tanto y tiene que cancelar hasta tal fecha’. Precisamente, para no estar diciéndoles verbalmente. Entonces les mando en una fundita, les clasifico los pedidos y me toca ir a entregar. O sea yo por más que les pongo en la funda y les grapo, cosa que el rato que tengan que ver el papel que dice ahí la fecha límite de pago, pero igual no me ha servido de mucho”. (EV 5, Luz).

La ejecución de múltiples tareas que no son bien remuneradas por las empresas ha llevado a algunas de las vendedoras con dedicación exclusiva a pensar en la necesidad de reclamar una relación de dependencia:

“Nosotras somos las que movemos esta empresa, por eso deberíamos estar en relación de dependencia. No contamos con seguro, ni tampoco ganamos un sueldo fijo y mientras no seamos dependientes, no es posible”. (EV 12, Jazmín).

Además, los empresarios lateralizan los conflictos hacia las vendedoras. Ello explica las frecuentes quejas entre las representantes por la ineficiencia y descuido de sus líderes: “Mi líder no me contacta para nada sino solo para preguntarme, ya hizo el pedido, y le digo no” (EV 5, Luz).

Los costos de las constantes fallas en el just in time son externalizados por las empresas y, en ese sentido, son las vendedoras quienes deben sortear los disgustos de sus clientes y correr con el riesgo de perder el dinero y el cliente:

“La empresa a mí no me hace, yo soy la que le hago a la empresa. De hecho la mayoría de empresas no nos dan el sistema como sería debido, para nosotras tener esa autonomía eficiente, eficaz. Nosotras nos damos los modos. A veces llegan los pedidos mal, ahora yo estaba esperando el pedido y no me llega y ya son tres días que estoy esperando. Así la gente después ya no quiere el pedido pero yo tengo que echarle ganas y darle un motivo hasta que me llegue el pedido. Hasta que me llegue el pedido tengo que coger shampoo u otros productos que no son de la empresa para proveer”. (EV 8, María José).

Existe una externalización del riesgo crediticio, el cual deben soportar las vendedoras, quienes manifestaron haber sufrido inconvenientes, aunque los mayores conflictos se dan en los sectores socioeconómicos más desfavorecidos. Ellas deben aprender a convivir con esta situación y tratar de minimizarla: *“Me acuerdo que a lo último, esa chica que estaba*

trabajando donde el Carlos Zuluaga y después se salió, me cogió una crema de 60 dólares... Rafaela... ella me hizo padecer mucho tiempo pero a la final sí me pagó” (EV 5, Luz).

Un gran temor entre las entrevistadas consiste en “caer en central de riesgos”, mediante una penalización en la cual se impide la solicitud de cualquier tipo de crédito hasta no cancelar las deudas que contrajeron con las empresas de venta directa por catálogo. Esta situación se repite en todos los casos. Las empresas ejercen formas de control e infringen sanciones a las vendedoras:

“Ellos le mandan, y si usted no cubre hasta la fecha que le dan ellos le suben o sea, le suben el interés del dinero, el interés del producto (...) le siguen subiendo, es como el banco, se va enseguidita usted al sistema de bancos de ahí ya no le dejan hacer ningún crédito hasta que pague esto y así”. (EV 4, Carmita).

Finalmente, otra característica de las ventas directas por catálogo es la alta rotación, es decir, que constantemente un gran volumen de vendedoras ingresa y deserta del empleo. Casi todas las entrevistadas han desertado en uno o más momentos de su trayectoria:

“Me salí de Avon por dos años y me volví a incorporar. Me salí porque me cansé, de sube y baja, sube y baja, igual tenía otra propuesta laboral como secretaria en una asociación” (EV10, Beatriz).

“Me retiré de Avon hace dos años. Yo empecé con un equipo de veinte señoras de las cuales pasaban ocho pedidos y las doce ya no querían saber nada. En tres años yo crecí, tenía ciento veinte personas que me facturaban cada campaña cada quince días y en Avon le pagan no por venta, sino por objetivo, a veces por una persona que no pase pedido se te cae toda la campaña. Se cae el objetivo y tú para facturar porque eres independiente, cobras con factura, para facturar tienes que hacer un pedido tuyo de cien dólares y yo ganaba con treinta personas más, que después con ciento veinte personas. Llegué a ganar sesenta dólares por campaña y en tres años crecí porque hay niveles, yo ya era líder oro, quiere decir que ganaba el triple de cuando empecé y cobraba sesenta, o sea no me alcanzaba siquiera para hacer el pedido y el equipo era demasiado grande”. (EV 11, Matilde).

Algunas de ellas quisieron desertar durante el tiempo de la aplicación de salvaguardias para productos importados, lo que constata que esta política económica afectó notablemente al sistema de ventas directas, no solamente porque elevó los costos de los productos, sino también porque en la apuesta al cambio de matriz productiva, los productos nacionales han sido de mala calidad: “Antes uno se ‘estoqueaba’ de productos porque valía la pena, ahora no, ahora los productos son muy malos, por eso yo dejé de trabajar con Leonisa” (EV 9, Ana).

5.2.8. Administración de tiempos y cuidados

A continuación se revisa la forma en que las vendedoras directas administran los tiempos y los cuidados. La investigación ha revelado que la inequidad en la distribución de la responsabilidad de los cui-

dados al interior de los hogares conlleva una mayor carga para las mujeres, a quienes se les dificulta así lograr la conciliación del trabajo con los cuidados. En lo que corresponde a las ventas directas, la flexibilidad del trabajo en tiempos y espacios, pero sobre todo en el desempeño de una mixtura entre actividades domésticas y extradomésticas, implica una serie de estrategias entre las vendedoras directas.

La distribución entre el tiempo del trabajo y los cuidados en el hogar varía de un caso a otro, pero a grandes rasgos las mujeres asumen la mayor carga de estos. El 40% está a cargo del cuidado de niños/as menores de seis años. En los casos de Andrea, Patricia y Matilde hay una distribución más equitativa de los cuidados del hogar, en la medida que sus esposos asumen sus responsabilidades.

“El trabajo doméstico lo distribuimos a medias. En mi casa cada semana le corresponde a uno. El baño esta semana le toca a mi hijo pero como está de vacaciones nos vamos a repartir los dos. Él lava el domingo y de lunes a domingo le toca los platos toda la semana. La siguiente semana me toca a mí, y la siguiente a mi esposo”. (EV 11, Matilde).

En el caso de Belén, no se da ninguna distribución de los cuidados en tanto no recibe cooperación de su esposo, quien trabaja como sastre en la misma zona:

“En las mañanas me dedico a las tareas del hogar, dejo haciendo la comida, lavo la ropa, todas las acciones de la casa, y en las tardes a estar en el local. En eso mi esposo sí no me ayuda para nada”. (EV2, Belén).

Finalmente Ana, una mujer soltera que delega los cuidados a una empleada doméstica, representa un caso atípico entre la población entrevistada.

Las vendedoras manifestaron que las tareas domésticas entre los miembros del hogar también son compartidas (conciliación en el trabajo remunerado y no remunerado), lo cual equilibra las cargas de trabajo. Sin embargo, al indagar en profundidad se constata que no se llega a una distribución equitativa y en ese sentido las mujeres siguen cumpliendo no solo con la “doble presencia” sino que asumen la mayor carga del trabajo de los cuidados, condición que les resta presencia en el mercado laboral. Las vendedoras directas manifiestan que dedican más de seis horas diarias a los cuidados del hogar: “Tú tienes que levantarte y estar con cantaleta. Todo eso es trabajo” (EV 8, María José).

La venta directa es un empleo que promete la conciliación entre trabajo y familia. En esta medida las mujeres interactúan con estas restricciones, recurriendo a distintas estrategias para superarlas. Las vendedoras con niños/as pequeños/as hacen uso de la guardería y alternan la responsabilidad de los cuidados con los cónyuges e incluso salen a trabajar con los/las niños/as. Esto lo explica Beatriz:

“Tengo dos niñas, de ocho y de un año y medio. La de ocho está estudiando. La bebé a partir de setiembre se va a un CDI (Centro de Desarrollo Infantil), antes conmigo. Usted

va a ver muchas mujeres que salen a trabajar con sus hijos, se pone en el cochecito o le dejo con mi marido cuando él está. Como él tiene diferentes horarios, hay días que está todo el día porque trabaja en la noche, entonces yo aprovecho las horas que no está. Yo vengo dos horas aquí, prospecto y chao, me voy a la casa cuando él ya se va”. (EV 10, Beatriz).

“Yo ahora con mis vacaciones me despierto tarde, pero aprovecho cuando mi esposo se va a trabajar y soy rápida. A las doce del día ya tengo hasta el almuerzo y en la tarde se dedica a trabajar más que todo. En la mañana una que otra llamadita por ahí a las señoras como para invitarlas que pasen su pedido, informarles si tienen alguna promoción, hacerles saber (...). A veces estoy hablando por teléfono y tengo que irme a la cocina porque estoy cocinando, o mi bebé llora y tengo que estar viéndola...”. (EV 10, Beatriz).

“Las mujeres tenemos una ventaja. Podemos estar en la computadora, atendiendo al hijo, cocinando, hablando por teléfono, en un solo rato. Los hombres son solo de hacer una cosa, nosotras podemos hacer miles de cosas. Yo puedo estar hablando con usted, hablando por teléfono y escribiendo”. (EV 15, Cecilia).

Se han mencionado las dificultades con las que se encuentran las vendedoras directas con relación a la administración de los tiempos de trabajo y cuidado del hogar. Si bien en algunos casos se da una mejor distribu-

ción de las responsabilidades sobre los cuidados, en otros, las mujeres deben soportar el peso de estos, lo cual reviste una restricción para los procesos de empoderamiento. No obstante, las vendedoras interactúan con dichas restricciones y construyen estrategias para superarlas. Las vendedoras con niños/as menores de cinco años recurren a distintas maneras, como por ejemplo delegar los cuidados temporalmente al cónyuge mientras ellas trabajan, o llevar consigo a los/las niños/as.

5.2.9. Sentidos del trabajo y empoderamiento “intra”

El trabajo, más allá de ser solamente un medio económico, es un campo que permite el desarrollo de las necesidades sociales, el mejoramiento de la autoestima y el encuentro con espacios propios. Entre algunos aspectos positivos del trabajo, de acuerdo a las entrevistadas, se destaca la posibilidad de socialización, el hecho de ser sus propias jefas y la flexibilidad laboral que les permite conciliar el trabajo con los cuidados en el hogar. Para muchas mujeres la venta directa ha representado una oportunidad de socialización y ruptura con las rutinas del hogar. El testimonio de Matilde ilustra dicha condición:

“Voy al internet, reviso todas las ofertas, reviso cómo van los procesos a los que he aplicado y de ahí regreso a mi casa, llamo a mis clientes. Tengo un grupo de clientes buenos, les ofrezco todo lo que tengo, salgo. Salimos a prospectar, no me gusta quedarme en la casa, me siento marginada, deprimida.

No me gusta. Y bueno, como mis hijos están de vacaciones tengo más tiempo libre. Regreso a mi casa y la rutina de siempre”. (EV 11, Matilde).

“Tener un empleo te hace mejor persona, pienso que te superas, aprendes. Lo bueno de las empresas de cosméticos en sí son las asesorías. Ahora yo misma me pinto el cabello... todo, porque yo sé por los cursos. Aprendes de los talleres”. (EV 11, Matilde).

Se percibe cierta resignación entre las mujeres mayores de 40 años, quienes consideran que ya nadie las empleará en otra actividad. No obstante, un aspecto positivo de la venta directa por catálogo en tanto trabajo autónomo, que ha sido percibido por las entrevistadas consiste en ser “su propia jefa”, administrar su negocio y depender de lo que puedan obtener mediante su trabajo en jornadas flexibles.

Mónica, quien trabajó en una empresa textil como operaria, manifiesta que prefiere un trabajo complementario entre la modistería en su local y la venta por catálogo, que regresar a su antiguo empleo como asalariada, porque era un empleo muy explotador. Además es un trabajo que les permite conciliar el tiempo para dedicarlo al cuidado de su familia. Beatriz es un claro ejemplo de ello. En cuanto a la percepción sobre el impacto de su trabajo en las decisiones familiares y personales, las mujeres afirman que ha sido positivo:

“A veces uno se siente importante y decir que por fin soy yo la que está también aportando a la casa. También puedo dar una opinión de qué podemos comprar porque también soy aporte. Pero trato de que no se me suba el poder a la cabeza”. (EV 4, Carmita).

“Entonces, sí es una satisfacción saber que el dinero que uno gana lo gasta en uno mismo. Saber en qué gastar, en qué invertir”. (EV 5, Luz).

Los empresarios ecuatorianos hacen una promoción de la venta directa como oportunidad económica para el desarrollo nacional, mediante el impulso del modelo del “emprendedor independiente”:

La venta directa promueve el emprendimiento, la mentalidad recursiva, la independencia y libertad, la creación de una empresa propia. ¿Por qué no inculcar en nuestros jóvenes un espíritu emprendedor? Que cuando salgan de las universidades, no busquen empleo, más bien que lo generen. (AEVD, s/f:17).

Jazmín considera que su camino, luego de que su esposo sufriera un accidente que le impide trabajar, es hacer carrera en Avon y obtener una casa y un carro por ese medio. Es posible que su discurso esté permeado por el discurso empresarial sobre el emprendimiento. Sin embargo, otras entrevistadas toman distancia ante tal discurso. El caso de María José es revelador. Ella es una representante que trabaja con los pro-

ductos de distintas empresas y subsiste únicamente de los ingresos por estas ventas. Además fue líder de Avon durante muchos años, alcanzando reconocimientos sociales como, por ejemplo, el trofeo de Mrs. Albee, entregado a las “líderes del círculo”. Sin embargo ha dejado de ser líder por sus dificultades a la hora de conciliar el tiempo del trabajo y los cuidados en el hogar. Además, no sintió un reconocimiento social de su trabajo por parte de la empresa. Por ello se hizo multimarca y se considera autónoma:

“No creo que la empresa es la que me da autonomía para trabajar. Soy yo quien me da autonomía porque puedo coger cualquier producto. No puede ser específicamente Avon, Yanbal, Esika o L’Ebel o Cyzone, yo puedo coger cualquier producto en el mercado y soy yo la que se da autonomía de trabajo”. (EV 8, María José).

Como se ve, María José estima que la autonomía se vincula con el uso de cualquier producto sin exclusividades de una determinada empresa. En este sentido la multimarca es un rasgo de autonomía. Más allá de esto, ella se muestra desidentificada con cualquier empresa, pues ninguna respeta sus derechos como trabajadora. Ello no significa una desidentificación absoluta de las ventas directas, al contrario, ser multimarca o “autónoma” forma parte de su identidad como vendedora. Entre los aspectos negativos de ser trabajadora independiente estimados por las mujeres, están las dificultades para con-

ciliar el trabajo doméstico y el extradoméstico, adquirir y sostener la clientela y trabajar en la calle. Para Matilde, líder en Yanbal:

“Hay muchas desventajas de trabajar en la calle. Las ventajas es que eres independiente, desventajas son todas. El peligro, los ladrones, el frío, el sol, los perros... Le tengo pánico a los perros. Me han mordido como 10 perros en toda mi vida”. (EV 11, Matilde).

Sin embargo, esta vendedora destaca algo muy importante: el significado que otorgan las vendedoras a unas y otras empresas que hacen presencia en el sector, lo cual reafirma su pertenencia:

“Si yo hubiera conocido a Yanbal hace cinco años yo ya tendría mi auto. En Avon siempre vas a subir hasta líder diamante y de ahí ya no pasas nunca. Solo una entre 3 mil líderes que hay en Ecuador, solo una se gana el carro. Acá tú formas tu equipo y te ganas el carro. Otra de las desventajas es que no tienes seguro. Si te muerde un perro, corre de tu parte”. (EV 11, Matilde).

Tales dificultades contrarrestan el romanticismo empresarial construido en torno al modelo del trabajador independiente. Como lo manifiesta una vendedora sin dedicación exclusiva: *“Arrancar con un negocio propio al principio es complicado porque debe ganar clientes”* (EV 4, Carmita).

Además, algunas están desprotegidas y sufren los abusos de las autoridades:

“Un día me quitaron el producto porque me olvidé las facturas de los productos, como unos 600 dólares. Fuimos a la Policía de Qui-

tumbe y no nos devolvieron y habían ido a dejar a las bodegas por el norte, por la Manuelita. Yo seguí peleando por mis cosas, una señora que decía que le paguemos al fiscal, pero yo dije que no tenía por qué pagarle porque yo tengo factura, y lo mío es legal y saco de la empresa”. (EV 8, María José).

Las entrevistadas también se mostraron conscientes de su doble jornada:

“Antes yo no tenía mayor responsabilidad, yo en mi casa simplemente arreglaba mi cuarto que era en el que yo vivía y nada más. (...) Ahora sí me coge de nuevo porque estoy con mis hijos de nuevo y soy yo la que tengo que hacer todo eso. Sí es un poco pesado. El tiempo que estuve ahí me pareció un poco más suave porque yo solo me dedicaba a trabajar”. (EV 4, Carmita).

Otra entrevistada concluye: “A las mujeres nos pagan menos. No entiendo por qué. Si a veces el trabajo es más pesado que el de los hombres y, sin embargo, es menos la gratificación. Hay esa diferencia” (EV5, Luz). Este testimonio reafirma la conclusión de Vásconez y Espinosa (2014) sobre la relación entre las estructuras de restricción y el comportamiento de las mujeres en el mercado laboral:

Las restricciones intrínsecas operan con mayor fuerza en las etapas de ingreso, mientras que las provenientes de restricciones impuestas lo hacen una vez que las mujeres están insertas en el mercado de trabajo. Esta discriminación tendería a acentuarse en los estratos de bajos ingresos. (Vásconez y Espinosa, 2014: 44-45).

Entre las principales expectativas, las vendedoras directas perciben como metas personales obtener un empleo formal en el sector público o privado, adquirir bienes, y seguir educándose y educar a sus hijos/as. Prefieren temas de capacitación y aprendizaje relacionados con turismo, corte y confección, estética y contabilidad, entre otros. Si bien al momento de la entrevista ninguna de las mujeres estaba estudiando, las mujeres más jóvenes manifestaron encontrarse en un proceso de transición, a la espera de lograr mayor estabilidad familiar (matrimonio) para el emprendimiento de una próxima actividad educativa. En segundo lugar, algunas no quieren cambiar de empleo, dado que la venta directa por catálogo les permite conciliar el tiempo para estar cerca de su familia:

“Sí ese trabajo que es de líder y demanda horas de trabajo, peor un trabajo fijo, no me van a decir ‘vea, ya no más’. El rato que yo quiera el permiso por mi hijo, no me van a estar dando permiso a cada rato”. (EV 8, María José).

Finalmente, son pocas las vendedoras sin dedicación exclusiva que muestran interés por hacer carrera en una empresa de venta directa. En lugar de esto prefieren, como manifiesta Luz, “mantener un trabajo que sea de todos los días, y recibir un sueldo” (EV 5, Luz). Como contrapunto a esta postura, algunas líderes consideran poco atractivo emplearse en un establecimiento comercial:

“Yo sí trabajaba pero no me gustan los horarios porque me ponen a trabajar, póngase en

un local, un horario de nueve a siete, nueve de la noche. Viviendo aquí son dos horas de ida y dos horas de vuelta. Trabajar el sábado todo el día, el domingo lavo ropa, arreglo casa, ¿qué tiempo me queda para mi familia? No me queda tiempo”. (EV 12, Jazmín).

En ese sentido, las expectativas laborales entre quienes se dedican exclusivamente a las ventas directas se relacionan con una significación positiva de la flexibilidad laboral, la cual parece estar más orientada a promover entre las mujeres el rol de cuidadoras.

5.2.10. Conclusiones

La venta directa es un sector altamente feminizado, al que se han incorporado trabajadoras de rangos de edad mayores a 30 años, lo que permite intuir que si son madres, sus hijos e hijas requieren menos de su cuidado directo; además se trata de mujeres que tienen mayor nivel educativo que otras involucradas en negocios o emprendimientos autónomos minoristas; de hecho su nivel educativo promedio no dista demasiado del promedio de educación de las mujeres a nivel nacional.

En términos metodológicos, se han realizado dos cortes en las trayectorias laborales y vitales de las vendedoras directas; un primer corte temporal (A) resulta útil para analizar el primer acceso al mercado laboral (o primer empleo); y un segundo corte (B) sirve para indagar sobre la participación de las mujeres en el empleo de la venta directa.

En el primer corte temporal (A) el examen de las vidas laborales da cuenta de dos tipos de trayectorias. En un primer grupo se sitúan aquellas que no habían obtenido un empleo con anterioridad, o que trabajaron en el mercado laboral informal. Un segundo grupo está conformado por quienes se emplearon en el mercado formal en condiciones precarizadas y en sectores feminizados. Este segundo grupo en general tiene mayor nivel de educación, dado que fue un requisito para acceder a dichos empleos.

La inserción en el mercado laboral estuvo truncada por estructuras de restricción, impuestas (institucionales y estructurales) e intrínsecas –normas de género– (Kabeer, 2001), como las crisis económicas y ciertos roles y normas de género según las cuales las mujeres deben priorizar el cuidado del hogar sobre la carrera escolar y laboral. A través de algunos testimonios se advierte, por ejemplo, la manera en que tales restricciones obstaculizaron o impidieron la continuidad de los ciclos escolares, bien sea por eventos y crisis económicas, o por la incidencia de la pareja para que abandonaran sus estudios y se dedicaran al cuidado de los/las hijos/as. Tales eventos produjeron profundas frustraciones, evidenciables en la medida que las mujeres lamentaron que su vida estuviera limitada a los éxitos de la carrera escolar de aquellos.

En el segundo corte temporal (B), se distinguieron claramente dos subgrupos de vendedoras: las que no poseen dedicación exclusiva y las que se dedican únicamente a

la venta directa. Las primeras trabajan en establecimientos comerciales y se trata de representantes que no se dedican exclusivamente a la venta directa sino que la asumen como una actividad económica complementaria que además refuerza otras actividades de venta. Las vendedoras con dedicación exclusiva, cuya actividad se desarrolla de manera más deslocalizada, pertenecen a la categoría de *líderes*.

En ambos casos se observó que las mujeres mayoritariamente unidas o casadas prefieren este tipo de empleo informal para tener la oportunidad de estar cerca de su familia y contar con mayor facilidad para encargarse de los cuidados del hogar. Al igual que en el caso de la venta minorista, pero con mayor posibilidad de organización propia, las mujeres también utilizan un régimen laboral de este tipo para enfrentar una restricción intrínseca de participación en el mercado de trabajo. Este es un elemento altamente valorado por las mujeres, que no necesariamente prefieren trabajos a tiempo completo o en condiciones de dependencia laboral, dada esta restricción. No obstante, las vendedoras sin dedicación exclusiva de la Martha Bucaram realizan actividades complementarias en sus establecimientos y, en esa medida, independientemente de las horas que dediquen a la venta directa son mujeres que trabajan por más de ocho horas diarias. En este sentido, la estrategia de conciliación permite “lidiar con” la restricción intrínseca, pero no eliminarla; y la forma de hacerlo es “utilizar” una restricción impuesta, que es la precariedad en el mundo del trabajo.

Una parte importante de las mujeres involucradas en la venta directa aportan más que otros perceptores del hogar, incluyendo sus parejas en el caso de mujeres unidas o casadas pero en la mayoría de los casos no son los únicos ingresos del hogar. En su mayoría destinan sus ingresos a gastos personales para ellas y a gastos familiares, sustanciales o eventuales. Aquellas que obtienen mayores ingresos afirman que logran un nivel de autonomía que les permite tomar decisiones económicas familiares importantes, lo cual sugiere una relación entre el ingreso económico de las mujeres y su poder de negociación en el hogar.

La espacialidad del trabajo marca una diferenciación entre vendedoras con dedicación exclusiva respecto al cuidado del hogar. Las vendedoras sin dedicación exclusiva generalmente residen en el mismo lugar donde trabajan o cerca de este, o bien llevan a los/las niños/as a su puesto de trabajo. Por su parte, las vendedoras con dedicación exclusiva hacen mayor uso de las redes familiares. Así, cuando salen a prospectar o a trabajar como ambulantes dejan a los/las niños/as y otras personas bajo el cuidado de sus cónyuges o parientes.

Se puede apreciar que las estructuras de restricción, impuestas e intrínsecas, se afirman en el sistema de venta directa. Por una parte, la estructura empresarial recrea una organización del trabajo flexible en tiempos y espacios que instrumentaliza las relaciones familiares y sociales, y las pone al

servicio de la acumulación de capital. Lo que en apariencia es una modalidad en la cual los empresarios no ponen mayores trabas ni ataduras. Se revela como un trabajo feminizado, altamente informal y precario. Por otra parte, las empresas recrean ideológicamente una serie de estereotipos de género que construyen un sujeto femenino al que dicen empoderar: una mujer emprendedora que puede compaginar sus mandatos familiares con su deseo de trabajar, aportar a la economía familiar y, de forma notable, autoidentificarse no tanto como trabajadora sino como consumidora y proveedora a través del consumo.

Las principales estructuras de restricción que afectan de manera directa al colectivo de las vendedoras sin dedicación exclusiva obedecen a los flujos del mercado que condicionan las buenas y las malas temporadas y su impacto en la concurrencia de clientes en la zona. En otras palabras, estas mujeres que “viven al diario” están expuestas a que distintos factores coyunturales se traduzcan en pocas ganancias. Por otra parte, los establecimientos comerciales se convierten en espacios feminizados y flexibles que permiten la conciliación con las actividades del hogar. La permanencia en los locales comerciales como lugar de trabajo puede ser un arma de doble filo, ya que, de una parte, permite ciertos niveles de autonomía económica, pero al mismo tiempo significa un estreñimiento, ya que las mujeres no se mueven del lugar de los cuidados familiares, asumiendo ellas la mayor carga de trabajo.

Para las vendedoras sin dedicación exclusiva, la venta directa les ha permitido diversificar sus ingresos y el riesgo, lo cual es un elemento clave para la estabilidad y el mantenimiento de un nivel de gastos mínimo. Las vendedoras que trabajan en los establecimientos comerciales hacen uso de las redes familiares con el fin de extender su actividad más allá de los confines del local.

Por su parte, las principales estructuras de restricción que se han identificado entre las vendedoras con dedicación exclusiva son las siguientes: en primer lugar, el desconocimiento empresarial de la relación laboral de dependencia, que en otras palabras consiste en que las trabajadoras no son consideradas como tales, que afecta especialmente a este colectivo en tanto no perciben suficiente remuneración ni seguridad social por las largas horas de trabajo que realizan. Las mujeres pertenecientes a este colectivo, en el 50% de los casos, tiene el cuidado de niños/as pequeños/as bajo su responsabilidad, lo mismo que otras personas dependientes, incluyendo sus esposos, quienes no han asumido la distribución equitativa de los cuidados. El hecho de trabajar en la calle trae riesgos, como por ejemplo los problemas de salud por la exposición a la intemperie de las frías noches del sur, y la persecución policial durante su trabajo en las ferias y andenes de la calle por la invasión del espacio público.

Las vendedoras con dedicación exclusiva desarrollan marcadas estrategias económicas de supervivencia, como el uso del espacio público para prospectar (explorar otros

barrios aledaños para reclutar a nuevas vendedoras) y para comercializar sus productos. Pero sobre todo, la investigación puso en evidencia el desarrollo de procesos de cualificación, relacionados con el despliegue de un trabajo emocional, ejecutado tanto en el reclutamiento de nuevas vendedoras como en el hecho de incentivarlas a hacer los pedidos de campaña mes a mes. Ello permite intuir un aprovechamiento de las relaciones y aptitudes de las mujeres en la comunidad y la familia, además de probables relacionamientos personales o de tipo más bien familiar entre ellas e inclusive con sus superiores. Este tipo de relaciones en el trabajo eufemizan y encubren condiciones precarias y el no cumplimiento de los derechos.

En términos generales, no se percibe la existencia de una agrupación social de vendedoras para una acción colectiva que ponga en evidencia un proceso de empoderamiento colectivo (Murguialday, 2013:50). Sin embargo, se nota la existencia de pequeñas redes comunitarias y de cooperación, siempre dirigidas a facilitar y ampliar la venta directa.

En lo que se refiere a los procesos de empoderamiento individual, el estudio reveló que durante sus trayectorias las mujeres han acrecentado su poder, como capacidad de acción. Esto les ha permitido una mejor posición para lograr autonomía en la toma de decisiones sobre su vida. Las vendedoras destacan como aspectos positivos de la venta directa el que este empleo les ha permitido desarrollar mayor sociabilidad. Así mismo valoran el reconocimiento social que hacen las empresas, por medio de galar-

dones y premios. Las empresas de venta directa prometen a las vendedoras la conciliación entre el tiempo de trabajo y el destinado a los cuidados familiares (a diferencia de otros trabajos informales y formales precarizados), aunque dicha conciliación se torna más difícil a medida que las vendedoras dedican mayor tiempo del día a la venta directa y a medida que recae sobre ellas el peso de mayores obligaciones en la distribución de los cuidados.

Así, se enfrentan a restricciones intrínsecas, por ejemplo, la presión que ejercen sus familiares, en especial sus cónyuges, para que se dediquen exclusivamente al cuidado de los/las niños/as. Del mismo modo se enfrentan a restricciones impuestas, como las políticas gubernamentales que les impiden validar sus títulos profesionales, condicionamientos que han truncado las carreras escolares y laborales.

VI. Conclusiones generales

Esta investigación tuvo como objetivo general el conocimiento situado de los procesos diferenciados de “empoderamiento” basados en experiencias de trabajo de mujeres ecuatorianas en dos sectores de actividad, la venta minorista y la venta directa por catálogo. Ambos grupos de trabajadoras realizan sus actividades en la calle Martha Bucaram situada en el barrio homónimo ubicado en el sur de Quito, o en zonas aledañas a esa calle. Se han identificado las restricciones impuestas e intrínsecas que enfrentan estas mujeres en su vida cotidiana familiar y en el mercado de trabajo, en relación con sus posibilidades de vivenciar efectivos procesos de empoderamiento.

Para guardar coherencia con la propuesta metodológica, así como para visualizar una relación entre los resultados de las investigaciones cuantitativa y cualitativa sobre el empoderamiento económico de las mujeres ecuatorianas realizado en el presente estudio, se retoman las temáticas de investigación propuestas: i) procesos y trayectorias que llevan a las estrategias económicas analizadas; ii) interacción de estas estrategias con las estructuras de restricción; iii) patrones de género en los que se basan los procesos de empoderamiento económico; y iv) estrategias o variables que crean cambios y reducción de las restricciones enfrentadas.

6.1. Procesos y trayectorias de trabajo

Kabeer (2001) plantea que la inserción en cualquier empleo tiene incidencia en los procesos de empoderamiento de las mujeres, aunque los empleos formales facilitan mayores posibilidades de llegar a estos. Sin embargo, las estructuras de restricción y la construcción de estrategias de empoderamiento no se reducen solamente al ingreso al mercado de trabajo formal, sino a todo el espectro laboral de lo que se ha denominado, siguiendo a Pérez Sáinz (2014), el continuo de grados de precariedad, que trasciende los límites de la dicotomía entre trabajo informal-trabajo formal.

Por medio del acercamiento al trabajo informal desempeñado por las comerciantes minoristas y las vendedoras directas se evidenciaron distintas estrategias de supervivencia económica que no necesariamente representan procesos de empoderamiento.

Una característica relevante de las trabajadoras comerciantes minoristas entrevistadas refiere a su condición de migrantes; en la mayoría de los casos la historia laboral nace de una necesidad y condición de movilidad que en muchas ocasiones se da a edades tempranas. En el caso de Quito, las migrantes provienen de la zona rural y entre ellas hay una gran proporción de población indígena. A diferencia de las comerciantes minoristas, las vendedoras directas por catálogo de la zona se autoidentificaron como mestizas, y la migración no necesariamente proviene de zonas rurales.

A partir de la caracterización sociodemográfica fue posible identificar una tipología específica de las trayectorias de mujeres trabajadoras en el sur de Quito, distinguiendo entre dos tipos: aquellas que no tienen tradición asalariada y aquellas que se caracterizaron como “trayectorias” híbridas. Las primeras han desarrollado actividades de manera autónoma, trabajos por cuenta propia, comercio minorista, venta por catálogo, etc. y han estado desempleadas intermitentemente. Las segundas, en cambio, manifiestan sucesivas “entradas” y “salidas” de trabajos asalariados, trabajos autónomos e informales, alternando también con períodos de desempleo.

En el colectivo de las vendedoras directas entrevistadas, cerca de la mitad ha obtenido experiencia en empleos informales o bien la actividad comercial informal (la venta directa por catálogo) de la que participan significa su primer empleo; y el resto ha obtenido experiencia en empleos formales precarizados. En el caso de las comerciantes minoristas, de las 14 trabajadoras entrevistadas, la mayoría ha podido ingresar al mercado formal, aunque en condiciones precarias y el resto nunca tuvo un trabajo asalariado. En el caso de experiencia laboral anterior, una trayectoria común es iniciarse en el empleo doméstico con inserciones intermitentes en trabajos bajo relación de dependencia en el sector del comercio (pequeños locales o cadenas de comidas rápidas) y períodos de desempleo.

Como elemento común de ambas trayectorias y en los dos sectores de actividad, se observa un “continuo de grados de precariedad” (Pérez Sáinz, 2014:223) en sus itinerarios laborales. En concordancia con la clasificación que realizan Benería y Floro (2006) para el caso de trabajadores ecuatorianos, ubicamos estas trayectorias como trabajos con medio y alto grado de informalidad.

6.2. Interacción de las trayectorias de trabajo y las estructuras de restricción

Los resultados de la investigación realizada han revelado que, como lo concluye la investigación de Vásconez y Espinosa (2014), tanto el lugar en la estructura familiar como la distribución en la organización de los roles de género en los cuidados incide notablemente sobre la inserción y el desempeño de las mujeres en el mercado laboral. La interacción de restricciones intrínsecas dadas por el orden de género y el mercado de trabajo incide en las decisiones que toman las mujeres en la vinculación laboral o su oferta laboral; el mercado reproduce y refleja estas restricciones del orden de género e impone otras restricciones que en cambio configuran la demanda de trabajo.

Si bien la flexibilidad en los empleos informales es una característica que las vendedoras minoristas y directas consideran positiva, en tanto les facilita cierta independencia horaria y la compenetración en el uso del espacio de trabajo y los cuidados del hogar, la desprotección social que se relaciona con las precarias condiciones de trabajo ha llevado a que algu-

nas de ellas (especialmente aquellas que estiman tener mayores posibilidades de insertarse en otros empleos) manifiesten su aspiración a emplearse en empleos formales siempre y cuando estos brinden garantías de protección social. En esa medida, los sentidos otorgados por las mujeres a sus empleos han permitido poner en cuestión la idea de que la formalización del trabajo conlleva por sí misma una mejoría sobre las condiciones laborales de las mujeres.

Las características sociodemográficas que presentan las mujeres entrevistadas son expresiones que demuestran dos grupos sociales diferenciados. En primer lugar se distingue que las comerciantes minoristas son comparativamente más jóvenes que las vendedoras directas. El 50% de las primeras tienen entre 20 y 30 años, en cambio en las vendedoras por catálogo el rango de 31 a 40 años es predominante. La edad es significativa si se la vincula con las cargas de cuidado que tienen estas mujeres. El 64% de las comerciantes minoristas tienen hijos/as menores de 15 años, lo que representa una carga de trabajo de cuidado importante en tanto recae casi con exclusividad en ellas. En cambio, el 69% de los/las hijos/as de las vendedoras directas que tienen entre 31 y 50 años es mayor de 15 años. Ello supone una mayor probabilidad de vincularse a la venta directa en función de que sus hijos/as ya no requieren tantos cuidados.

Una restricción impuesta que opera en forma definitiva en el caso de las comerciantes minoristas es su bajo nivel de escolaridad, que limita el acceso al mercado formal de trabajo y promueve la participación de las mujeres en estas activi-

dades. El bajo nivel educativo es característico tanto de las comerciantes minoristas que han tenido experiencia en empleos asalariados precarios, como de las que se han desempeñado siempre en el sector informal de la economía, lo que supone una correspondencia con el “continuo de grados de precariedad” (Pérez Sáinz, 2014) que atraviesa los itinerarios laborales de estas mujeres.

Sin embargo, el nivel educativo no es un factor determinante en la participación de las mujeres en la venta directa, ya que quienes presentan un relativo alto grado de escolaridad (el 63,7% de ellas terminó la educación secundaria) no se insertaron en mejores empleos. Aun quienes laboraron en empleos formales precarios requirieron de un mayor nivel de educación para acceder a ellos. Esto podría explicar que a la restricción del acceso a las carreras educativas de las mujeres se suma otra relacionada con el acceso de las mujeres a mejores empleos.

En cuanto al estado civil de las vendedoras directas, el 60% de las mujeres están casadas o viven en unión libre (20%), condición que supone que las ventas directas por catálogo representan un complemento para los ingresos familiares, en el que los hombres son los proveedores principales. Esto representa un elemento de diferenciación con respecto al colectivo de las vendedoras minoristas, en el que la adscripción étnica y la situación familiar resultan relevantes en su composición de clase. A diferencia de las vendedoras directas, pocas comerciantes están casadas y el resto son jefas de hogar monoparentales

(solteras, divorciadas o viudas). Hay una tendencia a que las mujeres jóvenes solas (solteras, divorciadas y viudas) se dediquen exclusivamente a la venta minorista, sin tener ningún ingreso complementario. En el caso de las mujeres casadas o unidas, la mayoría complementa el ingreso de las ventas con otras actividades ya sea que ellas mismas las realicen o ya sea un ingreso a través del cónyuge o algún otro familiar (hijo/a).

En ambos sectores de actividad, la existencia de un hombre empleado (o subempleado) en la casa condiciona el ingreso al mercado de trabajo de las mujeres. Quienes no tienen pareja estable le dedican, por lo general, mayor tiempo al trabajo autónomo. En cambio, las que están casadas pueden alternar el trabajo autónomo con empleos a medio tiempo. Las jefas de hogares monoparentales y con niños/as menores de 5 años manifestaron tener mayores complicaciones para el ingreso y la permanencia en el mercado laboral.

En síntesis, se ha identificado que las restricciones intrínsecas, es decir, que los valores y las normas que definen los modelos portadores de género, sesgos y estereotipos individuales y sociales tienen un peso preponderante en la definición de las trayectorias de las mujeres trabajadoras de la venta minorista; especialmente se ha identificado el vínculo estrecho entre el ingreso (o el impedimento al ingreso) de las mujeres al mercado de trabajo y los quiebres en su ciclo de vida producto de embarazos, matrimonios y responsabilidades en torno a las tareas de cuidado.

Entre las principales motivaciones para participar en la venta directa por catálogo, las mujeres valoran la autonomía en tiempos y espacios para conciliar el trabajo remunerado y los cuidados en el hogar, la obtención de “ingresos extra” y la facilidad para el consumo familiar de los productos. Las vivencias de estas mujeres están atravesadas por la conformación de sus hogares actuales, así como por experiencias de separación y constitución de nuevos hogares, y por diversos eventos (muerte o enfermedad de familiares) que marcaron un punto coyuntural en el acceso al mercado laboral de las vendedoras y/o la búsqueda de estrategias de sostenimiento familiar. En este sentido, no existe una estructura de restricción per se para ingresar en la actividad de venta directa; más bien es una estrategia para enfrentar las otras restricciones existentes en el mercado laboral, además de las carencias de ingresos y la falta de conocimientos o calificación para el trabajo.

La participación en el comercio minorista, en cambio, está condicionada por una serie de variables que afectan de modos diversos a los dos tipos de trayectorias. Además de los procesos migratorios, otros importantes condicionantes para participar en la venta minorista son el embarazo y el matrimonio, y con ellos la responsabilidad de cuidar de los/las hijos/as, que recae casi exclusivamente en las mujeres.

Además de estas, operan una serie de restricciones impuestas que, articuladas entre sí (restricciones intrínsecas y restricciones impuestas), configuran una compleja trama de dominación que precariza de forma específica

el trabajo y la vida de las comerciantes minoristas, sin que ello impida que se den procesos o dinámicas de empoderamiento relativos, en el plano individual y en el colectivo. Las restricciones impuestas se vinculan con el bajo nivel educativo, que opera en la segregación de las mujeres de los trabajos formales; las dinámicas de las crisis económicas en el plano macro y el de las unidades familiares, a partir de las cuales la venta minorista aparece como la principal alternativa ante períodos de urgencia o ante fenómenos extraordinarios (accidentes, muertes, quiebres económicos) que actúan como ruptura de las trayectorias previstas (este factor condicionante se observa mayormente en las trabajadoras con trayectorias híbridas). Una variable que incide en aquellas que nunca se han insertado en el mercado asalariado de trabajo es la tradición laboral familiar y el sentido de pertenencia que hacia ella se configura, especialmente en el comercio minorista.

Otra serie de estructuras de restricciones impuestas proviene de las políticas públicas y del mercado, o más específicamente, de la forma de organizar el trabajo en el sector, y ambas se vinculan con el estatuto del trabajo. En lo que respecta a la venta directa, la principal estructura de restricción impuesta consiste en el precario estatuto de trabajo del que goza esta modalidad. La naturaleza flexible de la organización social y la ideología empresarial se han encargado de consolidar la idea-fuerza del modelo feminizado del trabajador independiente. Los empresarios niegan la existencia de cualquier relación laboral de dependencia con las vendedoras, a quienes asumen como “clientas” (Figueiredo, s/f).

Este frágil estatuto laboral del sistema de venta directa se refuerza a medida que las empresas no exigen un tiempo mínimo de trabajo. Así, las vendedoras tienen “libertad” para dedicar a estas actividades las horas que estimen convenientes. En el caso de las comerciantes minoristas, aparece más nítidamente la consideración de la venta minorista como un trabajo, que va a la par con el reconocimiento del sujeto trabajador (trabajadora) como tal. Esta afirmación es más precisa en aquellas mujeres que expresan trayectorias vinculadas con la tradición de comercio minorista de sus padres, en las que la apropiación del oficio constituye un elemento identitario vinculado al trabajo.

Sin embargo, el estatuto del trabajo está en permanente disputa y se encuentra permeado por las construcciones socio-ideológicas de sentido provenientes de distintos ámbitos. Uno de ellos es el estatal. El Estado, por un lado, promueve el reconocimiento del trabajo autónomo y el comercio minorista al incorporarlos en la Constitución de 2008 como formas de organización de la producción y reconoce a sus trabajadores/as como actores sociales productivos, a los cuales les garantiza derechos, y por otro lado, a través de las políticas de ordenación del territorio, los expulsa de determinados espacios de la ciudad, proceso que los propios trabajadores y trabajadoras reconocen como una acción de criminalización en su contra. El término “limpieza” con el que se denominan los operativos de desalojo y expulsión de los/las comerciantes y que los/las propios/as trabajadores/as utilizan al adoptarlo del lenguaje oficial, da cuenta de la desvalori-

zación y deslegitimidad que algunos discursos y prácticas crean en torno al trabajo informal. En las entrevistas, las comerciantes minoristas identifican la violencia institucional como uno de los principales obstáculos en el desarrollo de su trabajo, especialmente aquella que proviene de la Policía.

6.3. Los patrones de género en los procesos de empoderamiento económico

Aquellas mujeres que manifiestan obtener mayores ingresos afirman lograr un nivel de autonomía económica que les ha permitido un mejor lugar en la toma de decisiones familiares importantes, lo cual sugiere que hay una correspondencia entre el ingreso económico de las mujeres y su poder de negociación en el hogar. En este sentido, como afirman (Guzmán y Todaro, 2001:6): “No hay que subestimar los efectos positivos del aumento de la participación laboral de las mujeres, que les ha permitido mejorar su capacidad negociadora al interior de la familia y aumentar su autonomía personal y económica”.

En el colectivo de las comerciantes minoristas el ingreso que ellas obtienen de la venta se destina a los gastos diarios, en cambio el ingreso mensual de los cónyuges se dirige a los gastos fijos, como el alquiler. Por su parte, las vendedoras directas entrevistadas manifestaron que destinan sus ingresos a gastos personales para ellas y a gastos familiares, sustanciales o eventuales según el caso. Sin embargo, en muchos casos las mujeres subestimaron inicialmente sus aportes económicos a los ingresos en el hogar.

Las entrevistas en profundidad revelaron que un aspecto particular en el colectivo de las ventas directas es la complementariedad de actividades económicas. Si bien no tienen dedicación exclusiva a las ventas directas, el “pluriempleo” (Ramírez y Rúa, 2008) entre la venta directa y otros empleos garantiza unos ingresos que en ocasiones resultan vitales para la unidad familiar, que las mujeres no alcanzan a dimensionar. En lo que compete a la distribución de los gastos entre los miembros del hogar, el 86,6% de las vendedoras directas manifiesta compartir gastos con sus esposos y esporádicamente con sus hijos/as, situación que revela que estas vendedoras cuentan con redes de apoyo que les permiten la subsistencia. Por el contrario, en los casos de aquellas que son jefas de hogares monoparentales, el hecho de asumir totalmente los gastos del hogar les representa dificultades que se traducen en precarias condiciones de vida.

Por otro lado, en ambos colectivos de trabajadoras la reproducción de los roles de género que constituye a las mujeres como “cuidadoras” incide de manera significativa en las decisiones para insertarse y permanecer no solo en el mercado de trabajo, sino en las carreras educativas. En el caso de las comerciantes minoristas, como se vio, el bajo nivel educativo es un agravante en los procesos de segregación del mercado formal. Las mismas dinámicas de segregación y discriminación operan para el colectivo de vendedoras directas, quienes poseen relativamente mayor escolaridad, lo que revela que las restricciones impuestas por el orden patriarcal y capitalista trae como consecuen-

cia que aquellas que han contado con mejores oportunidades también encuentran dificultades para la obtención de mejores empleos.

6.4. Estrategias que crean cambios en restricciones y ruptura de barreras

En cuanto a los procesos de empoderamiento económico, la venta directa por catálogo continúa siendo una actividad que genera ingresos económicos complementarios a otros ingresos familiares, en la medida en que las mujeres obtienen ingresos que se ubican por debajo del salario básico nacional. En ese sentido, la inserción, el lugar y la permanencia subordinados de las mujeres en el mercado laboral constituyen un factor decisivo que explica la falta de autonomía económica (Kabeer, 2011). Si bien obtener un ingreso propio significa un factor que promueve un cierto nivel de independencia, el nivel de este ingreso no permite que se convierta en un elemento de empoderamiento en términos de decisiones dentro del hogar. Las estrategias seguidas por las mujeres consisten en complementar este ingreso con otro tipo de actividades. Por otro lado, la necesaria regulación estatal en este sector resulta complicada dado que no es considerado un trabajo en relación de dependencia, ni tampoco un socio comercial.

Más allá de las restricciones que supone el nivel educativo formal, se ha observado que ambos colectivos de trabajadoras desarrollan estrategias de empoderamiento con relación al reconocimiento y la puesta en práctica de sus saberes. Se ha verificado que tanto las comerciantes minoristas como las vendedoras directas llevan a cabo importantes procesos de

cualificación, necesarios para acceder y mantenerse en sus respectivas ocupaciones. Siguiendo la clasificación propuesta por Olivo Pérez (2010) entre trabajo externo (esfuerzos para controlar el entorno en el que se trabaja) y trabajo interno (relativo a la actividad de la venta específicamente), con relación al trabajo externo de las comerciantes minoristas, se ha identificado que deben negociar su permanencia en el lugar con los dueños de los locales, lo que depende de las redes de conocidos/as y de solidaridad que hayan conformado. Asimismo, deben controlar la relación con otros vendedores con los cuales disputan el mismo espacio, con los comerciantes de la feria y, especialmente, con la Policía. En cuanto al trabajo interno, las vendedoras recurren a la colaboración de sus parejas, sus vecinos/as, sus amigos/as e incluso de sus hijos/as para armar los puestos y para la provisión de los materiales, los insumos y la mercadería. En síntesis, la principal estrategia de empoderamiento con relación a su trabajo es la conformación y el mantenimiento de redes de confianza y solidaridad con familiares, vecinos/as y amigos/as, que tienen una participación sustantiva en la organización y la regulación del trabajo.

Por su parte, la venta directa requiere el desarrollo de una alta cualificación social pese al pobre estatuto de trabajo que la rodea. El modelo de la “trabajadora independiente” implica el fortalecimiento de técnicas de administración del negocio que revelan la dimensión emocional de este trabajo y el uso instrumental de los afectos. Las vendedoras deben aprender a vender, cobrar al crédito, gestionar redes de clientas y de trabajo y

sostener los vínculos. Para ello recurren a técnicas como “hacerse un stock” y el cobro de los productos a dos cuotas. El desempeño de tales funciones implica el necesario establecimiento de relaciones de confianza, empatía y vínculos sociales, al igual que el aprendizaje de las propiedades de los productos y la gestión de la enseñanza de los catálogos a sus clientes. En este caso, los valores “femeninos” como la confianza, la solidaridad, la familiaridad son un valor agregado importante para mantenerse e incrementar sus redes. No obstante, también se despliega una estrategia de las empresas para mantener la fidelidad de sus vendedoras y generar propuestas atractivas que ocultan situaciones de precariedad en el trabajo. Un esquema de revalorización de cargos, por destrezas o habilidades, podría cooperar en elevar un poco el reconocimiento y la retribución de este trabajo.

Las vendedoras sin dedicación exclusiva (quienes trabajan en locales comerciales) establecen una territorialidad particular que consiste en la ejecución de actividades complementarias de venta directa por catálogo desde sus locales. La mitad de estas vendedoras son propietarias de su local. Muchas de ellas administran el negocio cobrando al contado, pues manifiestan que su trabajo en los locales no les permite salir a cobrar. Las pocas mujeres que trabajan a crédito cobran luego de salir de trabajar en sus establecimientos o hacen uso de la red familiar (incluidos sus hijos e hijas menores de edad). Este tipo de estrategia en la cual los hijos y las hijas se involucran en el trabajo es común en varios sectores informales de la economía ecuatoriana, lo cual precariza aún más el trabajo. Por otro lado, el costo de la operación productiva es asumido por

la trabajadora y su familia, sin que esto sea reconocido o incluido en el precio de venta, la comisión y menos aún, el salario. Nuevamente, se trata de una estrategia que permite mantenerse a flote en el negocio que toma como dada una estructura de restricción y un orden de género.

Por otro lado, resulta especialmente interesante la estrategia de comercio minorista a través de la cual las vendedoras establecen redes de trabajo callejero, participando en distintas ferias de la ciudad. En ese sentido, existe otro tipo de apropiación del territorio entre vendedoras que evidencia una estrategia de ventas fundamentada en el comercio minorista y en una región geográfica distante de su lugar habitual. Estas redes de apoyo permiten superar los obstáculos del trabajo externo (Olivo Pérez, 2010) materializados en el hostigamiento policial por la invasión del espacio público, y los obstáculos del trabajo interno, en tanto las mujeres se reúnen para constituir un equipo de trabajo en el cual se brindan compañía y distribuyen las funciones de la venta de los productos. Sin embargo, la investigación reveló que existen formas de regulación al interior de estas redes. Ellas han establecido reglas internas de venta, cuya violación, como se ha visto, trae como consecuencia fuertes penalizaciones que incluyen la expulsión de la red de trabajo.

Ante ello, una estrategia de empoderamiento colectivo que desplegaron ha sido la conformación de la Asociación Martha Bucaram, que tiene como objetivo promover la formalización de los/las comerciantes minoristas. El empoderamiento vía la politización les permite poner en tensión y enfrentar varias de las estructuras de restricción que se han identificado, tanto intrínsecas como impuestas, y remarca rasgos identitarios en torno al trabajo, expresados a través de la organización gremial.

En lo que respecta al colectivo de las vendedoras directas, la adscripción identitaria está condicionada por la edad. Mientras que las líderes de mayor edad afrontan con cierta resignación que no tienen otras posibilidades de empleo, las más jóvenes asumen que su pertenencia a la venta directa es una situación temporal y que podrían insertarse en empleos formales cuando tengan la oportunidad de hacerlo. Es decir, se trata de una transición y en ocasiones un aprendizaje, frente a otras expectativas de vida. En este caso, la generación de oportunidades educativas y laborales para la población joven de zonas urbanas marginales puede generar procesos de movilidad ascendente en este grupo de trabajadoras.

No obstante, en todos los casos las mujeres de este colectivo se asumieron como trabajadoras y no como “amas de casa”. Por otra parte, la frase “de momento estoy desempleada, y estoy en las ventas directas” resulta fundamental para comprender el pobre estatuto de trabajo que posee la venta directa. Entre las principales expectativas, las vendedoras directas consideran como metas personales la obtención de un empleo formal en el sector público o el privado, la adquisición de bienes, continuar la carrera educativa y la educación de sus hijos/as. Aspiran a acceder a programas de capacitación y aprendizaje en una gran diversidad de destrezas y sectores.

Si bien al momento de la entrevista ninguna de las mujeres estaba estudiando, las más jóvenes manifestaron encontrarse en un proceso de transición, a la espera de lograr mayor estabilidad familiar (matrimonio) para el emprendimiento de una próxima actividad edu-

cativa. Ello representa una diferencia importante con las vendedoras minoristas que, si bien son relativamente más jóvenes, ya no esperan poder seguir estudiando. La identificación de restricciones estructurales les provoca una profunda resignación. Ellas tienen previsto seguir en la venta minorista y sus expectativas refieren a mejorar sus condiciones laborales, especialmente tener un local; sin embargo, su fin último es la educación de sus hijos/as, para que no continúen en el comercio minorista.

En ambos casos, sin embargo, algunas mujeres remarcan el deseo de no cambiar de trabajo pues ambos, la venta minorista y la venta directa, les permiten conciliar el tiempo para estar cerca de su familia o porque vienen de una tradición laboral de varias generaciones, especialmente en el comercio minorista. En este caso, la promoción de sistemas educativos que permitan combinar el trabajo con la formación puede apoyar procesos de empoderamiento y mejoramiento, tanto de las expectativas como de las mismas oportunidades de trabajo de estas mujeres. Por otro lado, y en línea con lo encontrado en el estudio cuantitativo, la provisión de servicios públicos de cuidado puede ser una estrategia acertada para permitir a las mujeres encontrar otras opciones de trabajo más lejos de su casa y con mayor dedicación temporal.

6.5. A manera de síntesis: trabajo, informalidad y empoderamiento económico

El trabajo informal es un concepto sustancial en la presente investigación. Siguiendo a Ricardo Antunes (2011), quien ha atendido las “metamorfosis del trabajo” en América Latina y su impacto en los procesos de regulación, se ha destacado que los “modos de ser en la informalidad” entre los colectivos de comerciantes minoristas y vendedoras directas comportan actividades informales diversas. En el colectivo de las vendedoras directas, se

propuso una clasificación, entre las vendedoras con dedicación exclusiva y las vendedoras sin dedicación exclusiva. Esta tipología marca una apropiación territorial diferenciada entre unas y otras, en la que las vendedoras sin dedicación exclusiva realizan sus actividades de venta directa en un local fijo, mientras las vendedoras no exclusivas son líderes que administran su empleo de manera deslocalizada, en la medida en que alternan su domicilio, los lugares aledaños al barrio en los cuales prospectan y el espacio público de la calle Martha Bucaram.

En ese sentido, se percibe una relación directa entre la mayor o menor dedicación a las ventas directas y el uso del espacio, donde tiene un peso importante la construcción de redes de vendedoras y de clientas. Por su parte, en el colectivo de las comerciantes minoristas existe un vínculo entre quienes complementan el ingreso de las ventas y la presencia de un cónyuge. Las mujeres solas se dedican con exclusividad al comercio minorista e interconectan, en mayor medida, los tiempos y espacios productivos con los reproductivos. La calle y el hogar son espacios en los que se realizan actividades destinadas a la venta minorista (especialmente en aquellas mujeres que venden alimentos) y a las tareas de cuidado.

Estas conclusiones recogen las principales dimensiones de la investigación, vinculadas con la identificación de las estructuras de restricciones y las estrategias de empoderamiento que construyen las mujeres trabajadoras para superarlas. Se han caracterizado sus condiciones sociodemográficas, la organización del trabajo y los sentidos, las prácticas y los significados del trabajo, tanto productivo como reproductivo, que construyen las trabajadoras informales de dos colectivos, el de las comerciantes minoristas y el de las vendedoras

directas, asentados en la Calle Martha Bucaram y lugares aledaños al sur de Quito. A través de ello se han analizado las elecciones, las estrategias y los recursos que contribuyen a reforzar y, en ciertas ocasiones, a atenuar las estructuras de restricciones (intrínsecas o impuestas) que enfrentan las mujeres para acceder en mejores condiciones al trabajo remunerado o autónomo.

Tal como se ha mencionado, en esta investigación se puso en cuestión la idea de que las estrategias económicas de subsistencia se traducen necesariamente en procesos de empoderamiento, pues el hecho de buscar maneras de subsistir no significa en todos los casos que las mujeres se hagan dueñas de su propia vida. A través de los testimonios de las mujeres de ambos sectores de actividad se han evidenciado procesos en los que se reproducen de manera intergeneracional roles y patrones que juegan un papel central en la reproducción de normas de género, que dificultan la inserción y participación femenina en el mercado de trabajo. La violencia de género en el hogar de los padres está latente en los testimonios de varias mujeres. Las estructuras de restricción limitaron notablemente las decisiones sobre los procesos de escolaridad y el acceso a mejores condiciones de vida, lo cual se puede constatar cuando las entrevistadas exponen sus experiencias de violencia de género física, psicológica y patrimonial, sufrida con los actuales o anteriores cónyuges.

Una de las principales restricciones identificadas es la inequidad en la distribución de la responsabilidad de los cuidados al interior de los hogares, que conlleva notablemente una mayor carga sobre las mujeres. Ello trae como consecuencia importantes limitaciones para sus proyectos educativos o profesionales, que se convierten a su vez en una nueva restricción

para el acceso al mercado formal. Las mujeres interactúan con estas restricciones, recurriendo a distintas estrategias para superarlas. Las vendedoras directas, con niños/as pequeños/as, hacen uso de la guardería y alternan la responsabilidad de los cuidados con los cónyuges, e incluso salen a trabajar con los/las niños/as. Lo mismo sucede con las comerciantes minoristas, quienes transforman la restricción de cargar exclusivamente con la responsabilidad del cuidado de sus hijos/as en una estrategia, al incentivar que los/las niños/as salgan a vender la mercadería de forma ambulante, lo que genera mayores ingresos económicos. Al mismo tiempo, la flexibilidad de los tiempos y espacios del comercio minorista permite conciliar el trabajo en las ventas con los cuidados de los/as hijos/as en un mismo espacio. A su vez, la recurrencia a redes de solidaridad entre familiares, amigas y vecinas se constituye en una estrategia para aliviar la gran carga de trabajos de cuidados. En general, las condiciones de trabajo de estas mujeres deben ser confrontadas con un conjunto de dimensiones de su propio bienestar, el empoderamiento y la autonomía que producen los ingresos propios, el nivel de decisión que estos permiten tener dentro del hogar, los beneficios de socializar, organizarse y compartir experiencias, en un marco de jornadas amplias de trabajo, con niveles bajos de retribución y protección.

De lo expuesto quedan algunas certezas, pero sobre todo caminos que pueden seguir siendo explorados a fin de conocer y transformar la realidad. Consideramos que la presente investigación se inserta en el debate actual de los procesos de empoderamiento de las mujeres con relación al acceso al mercado laboral, que puede llegar a ser una herramienta para los procesos colectivos que tienen como objetivo la consecución de una vida y un trabajo digno, especialmente para las mujeres.

Bibliografía

- AEVD (s/f). La venta directa, el canal del emprendimiento. Quito: Asociación Ecuatoriana de Venta Directa.
- AEVD (2013). Boletín de la Asociación Ecuatoriana de Venta Directa, n. o 29.
- ALBORNOZ, Vicente, Sebastián Oleas y Miguel Ricaurte (2011). La informalidad en el Ecuador 2000-2009. Temas de Economía y de Política, tomo 19. Quito: CORDES.
- ANTUNES, Ricardo (2011). “La nueva morfología del trabajo y sus principales tendencias: informalidad, infoproletariado, (in)materialidad y valor” en Sociología del Trabajo, nueva época, n. o 74, pp. 47-66.
- ARRIAGADA, Irma (2006). “Desigualdades, exclusiones y discriminaciones de género en el mercado laboral de América Latina”, en La persistencia de la desigualdad: género, trabajo y pobreza en América Latina. Quito: CONAMU-FLACSO (Sede Ecuador)-Secretaría Técnica del Frente Social, pp. 21-48.
- BENERÍA, Lourdes and Floro, Maria (2005). “Labor market informalization, gender, and social protection: reflections on poor urban households in Bolivia, Ecuador, and Thailand,” (mimeo.) Paper prepared for the UNRISD Research Programme on Gender and Social Policy.
- BENERÍA, Lourdes y María Floro (2006). “Informalización del mercado laboral, género y protección social: reflexiones a partir de un estudio en hogares pobres urbanos en Bolivia y Ecuador”, en Gioconda Herrera (ed.), La persistencia de la desigualdad: género trabajo y pobreza en América Latina. Quito: CONAMU-FLACSO (Sede Ecuador)-Secretaría Técnica del Frente Social.
- BERMÚDEZ Lenis, Héctor (2015). Venta directa por catálogo en Cali: hacia una conceptualización del trabajo. Tesis para obtener el título de Maestría en Ciencias Sociales con Mención en Género y Desarrollo. Quito: FLACSO (Sede Ecuador).
- CAAP (2015). Ecuador Debate, n. o 94. Quito: Centro Andino de Acción Popular.
- CASANOVA, Erynn Masi de (2011). Making Up the Difference: Women, Beauty, and Direct Selling in Ecuador. Austin: University of Texas Press.
- CHANT, Sylvia (2007). “Poverty Begins at Home? Questioning some (mis) conceptions about children, poverty and privation in female-headed households”. The State of the World’s Children 2007. Background Paper. London School of Economics-UNICEF.

DEERE, Carmen Diana y Magdalena León (2002). *Género, propiedad y empoderamiento: tierra, Estado y mercado en América Latina*. México D.F.: Universidad Nacional Autónoma de México-FLACSO (Sede Ecuador).

EGUREN, Fernando (2011). *Acaparamiento de tierras: reflexiones a partir de casos de la Región Andina*. Santiago de Chile: FAO. Disponible en http://www.fao.org/fileadmin/user_upload/rlc/eventos/229269/eguren.pdf

FIGUEIREDO, Ana (s/f). *Venta directa y marketing*. Buenos Aires: Pontificia Universidad Católica de Argentina (UCA).

FREIJE, Samuel (2002). *El empleo informal en América Latina y el Caribe: causas, consecuencias y recomendaciones de política*. Serie Documentos de Trabajo Mercado Laboral. Departamento de Desarrollo Sostenible. División de Desarrollo Social. Banco Interamericano de Desarrollo.

GONZÁLES, Carlos (2006). "El sector informal urbano del Ecuador: una visión de su magnitud actual y la particular situación de la mujer en éste", *América Latina Hoy*, n. o 22, pp. 43-47.

GUZMÁN, Virginia y Rosalba Todaro (2001). "Apuntes sobre el género en la economía global", en Rosalba Todaro y Regina Rodríguez (eds.) *El género en la economía*. Santiago de Chile: CEM-ISIS Ediciones de las Mujeres, pp. 15-26. Disponible en http://www.cem.cl/pdf/apuntes_genero.pdf

HARAWAY, Donna (1991). "A manifesto for cyborgs: Science, technology, and socialist feminism in the 1980s". *Australian Feminist Studies*, 2(4) pp. 1-42.

INEC (2015). *Reporte de Economía Laboral-Marzo 2015*. Quito: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos de Ecuador.

KABEER, Naila (2001). "Reflections on the measurement of women's empowerment." In *Discussing Women's Empowerment-Theory and Practice*. Sida Studies, n. o 3. Novum Grafiska AB: Stockholm.

KABEER, Naila (2011). *Contextualising the Economic Pathways of Women's Empowerment*, Pathways Policy Paper, Brighton: Pathways of Women's Empowerment, IDS.

MARTÍNEZ Valle, Luciano (2014). "De la hacienda al agronegocio: agricultura y capitalismo en Ecuador", en Guillermo Almeyra, Luciano Concheiro Bórquez, João Márcio Mendes Pereira y Carlos Walter Porto-Gonçalves (coords.), *Capitalismo: tierra y poder en América Latina (1982-2012)* Bolivia, Colombia, Ecuador, Perú, Venezuela. Buenos Aires: CLACSO.

MIYATA, Hideko y Júlio César Suzuki (2011). *Trabalho, redes e territórios nos circuitos da economia urbana: uma análise da venda direta em Jundiaí e Região Metropolitana de São Paulo*. São Paulo: UNESP-GEDRA.

MUÑIZ Terra, Leticia (2012). “Carreras y trayectorias laborales: una revisión crítica de las principales aproximaciones teórico-metodológicas para su abordaje”. *Revista Latinoamericana de Metodología de las Ciencias sociales*, vol. 2, n. o 1.

MURGUIALDAY, Clara (2013). *Empoderamiento de las mujeres: conceptualización y estrategias*. Barcelona: Icaria.

OIT (2014). *Trabajo decente y juventud en América Latina: políticas para la acción*. Lima: OIT.

OLIVO Pérez, Miguel Ángel (2010). *Vendedores ambulantes en el Centro Histórico de la ciudad de México: Estigmas y aprendizajes en su ocupación*. México. D.F.: Universidad Autónoma Metropolitana.

ORSATTI, Álvaro (2006). *Jóvenes trabajadores de delivery y trabajadoras de venta directa. Dos colectivos laborales ante la Recomendación de OIT sobre la relación de trabajo*. Buenos Aires: OIT.

PÉREZ Sáinz, Juan Pablo (2012). “Exclusión social. Una propuesta crítica para abordar las carencias materiales en América Latina”, en J. P. Pérez Sáinz (ed.), *Sociedades fracturadas. La exclusión social en Centroamérica*. San José de Costa Rica: FLACSO.

PÉREZ Sáinz, Juan Pablo (2014). *Mercados y bárbaros: La persistencia de las desigualdades de excedente en América Latina*. San José de Costa Rica: FLACSO.

PÉREZ Sáinz, Juan Pablo y Minor Mora Salas (2009). “Excedente económico y persistencia de las desigualdades en América Latina”. *Revista Mexicana de Sociología*, vol.71, n. o 3.

PONCE Rosero, Víctor (2012). *Los factores microeconómicos y macroeconómicos asociados a la informalidad en el Ecuador. Tesis para obtener el título de Maestría en Economía con Mención en Economía del Desarrollo*. Quito: FLACSO (Sede Ecuador).

RAMÍREZ, Margarita y Sohely Rúa (2008). *Mujeres que venden y compran sueños: vendedoras directas por catálogo en Medellín y el Área Metropolitana*. Medellín: Escuela Nacional Sindical.

PEREIRA Morató, René, Eugenia Bridikhina, Jaime Montaña García y Ramiro Blanco Torrez (2008). *Espacio compartido: espacio urbano y comercio informal en la ciudad de La Paz. Informe de medio término. Proyecto del Programa de Investigación Estratégica en Bolivia*. La Paz: PIEB.

ROWLANDS, Jo (1997). *Questioning Empowerment: Working with Women in Honduras*. Oxford: Oxfam.

SEN, Amartya (1999). *Development as Freedom*. Oxford: Oxford University Press.

TORRES Galárraga, Ana (2010). *Análisis de las características generales del sector informal en el Ecuador-segmento pequeños comercios*. Tesis para obtener la Maestría en Economía con Mención en Gestión Empresarial. Quito: FLACSO (Sede Ecuador).

VÁSCONEZ Rodríguez, Alison (2011). *Crecimiento y desigualdad multidimensional: el lugar del género en la discusión de una relación conflictiva en América Latina*. Tesis para obtener el título de Doctorado en Economía del Desarrollo. Quito: FLACSO (Sede Ecuador).

VÁSCONEZ Rodríguez, Alison y Elizabeth Espinosa (2014). "Ecuador: Empoderamiento económico de las mujeres. Producción y reproducción de sesgos de género en el mundo del trabajo". Montevideo: CIEDUR.

YOUNG, Kate. (1993). "El potencial transformador en las necesidades prácticas: empoderamiento colectivo y proceso de planificación", en Magdalena León (comp.), *Poder y empoderamiento de las mujeres*. Santafé de Bogotá: TM Editores.

Páginas web consultadas

Empleo juvenil en América Latina. Desempleo e informalidad asedian a los jóvenes de América Latina. OIT. 13 de febrero de 2014. Consultada el 1° de octubre de 2015, http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/W-CMS_235654/lang--es/index.htm

"La informalidad laboral, una condición arraigada en Ecuador". *Revista Líderes*. 26 de julio de 2015. Consultada el 1° de octubre de 2015, <http://www.revistalideres.ec/lideres/informalidad-laboral-condicion-ecuador.html>

"Más empleo formal luego de cambio de medición en INEC". *El Universo*. Viernes 17 de julio de 2015. Consultada el 1° de octubre de 2015, <http://www.eluniverso.com/noticias/2015/02/23/nota/4583046/oit-preocupada-leyes-ue-limitarian-libertades-sindicales>

WFDSA, http://www.wfdsa.org/files/pdf/global-stats/Sales_Report_2013.pdf. Consultada el 1° de setiembre de 2015.

Anexo

Cuadro A 1. Información sociodemográfica de las vendedoras minoristas

| Nombre | Código | Edad | Estado Civil | Hijos/as | Nivel Educativo | Tiempo que llevan en la venta | Rubro | Puesto/local | Lugar de residencia |
|------------|--------|------|--------------|----------|-------------------|--|-----------------------------|------------------------|---------------------------------------|
| Valeria | E 2 | 34 | Casada | 2 | Secundario | 14 años en el comercio minorista. 6 años vendiendo hornados en la Martha Bucaram | Venta de hornados | Puesto callejero móvil | Sangolquí |
| Marta | E 3 | 27 | Casada | 2 | Secundario | 3 años | Venta de indumentaria | Puesto callejero fijo | Martha Bucaram |
| María Rosa | E 4 | 26 | Viuda | 2 | Primario Completo | 6 años | Venta de frutas y verduras | Puesto callejero fijo | Martha Bucaram |
| Claudia | E 5 | 31 | Soltera | 1 | Primario | 6 años | Venta de indumentaria | Puesto callejero fijo | Martha Bucaram |
| Sandra | E 6 | 27 | Casada | 3 | Primario | Hace 23 años que es vendedora minorista. Hace 10 años que trabaja en la Martha Bucaram | Venta de indumentaria | Puesto callejero fijo | Martha Bucaram |
| Mónica | E 7 | | Divorciada | 1 | Primario | Más de 20 años | Venta de jugos y sándwiches | Local | La Marín |
| Silvia | E 8 | 29 | Divorciada | 4 | Primario | Hace 15 años que trabaja como vendedora ambulante. Hace 2 que está en la Martha Bucaram. | Venta de indumentaria | Local | Martha Bucaram. Proviene de Riobamba. |
| Alejandra | E 9 | 49 | Divorciada | 4 | Primario | Hace 31 años que es vendedora ambulante. Hace 11 que está en la Martha Bucaram. | Venta de cevichocho | Carro Móvil | Martha Bucaram. |
| Patricia | E 10 | 49 | Casada | 3 | Analfabeta | Hace 31 años que es vendedora. Hace 4 años que está en la Martha Bucaram. | Venta de legumbres | Puesto callejero Móvil | Camal Metropolitano |

Anexo

Continuación.

Cuadro A 1. Información sociodemográfica de las vendedoras minoristas

| Nombre | Código | Edad | Estado Civil | Hijos/as | Nivel Educativo | Tiempo que llevan en la venta | Rubro | Puesto/local | Lugar de residencia |
|---------|--------|------|---------------|----------|-----------------|---|-------------------------------|-------------------------|-----------------------------------|
| Nancy | E 11 | 27 | Madre Soltera | 2 | Primario | Hace 15 años que es vendedora minorista. Hace 8 años que trabaja en la Martha Bucaram | Venta de verduras y legumbres | Puesto callejero fijo | Buenaventura (Chillogallo) |
| Maritza | E 13 | 30 | Casada | 2 | Primario | 2 años | Venta de zapatos | Puesto callejero fijo | Camal Metropolitano |
| Mariana | E 13 | 58 | Soltera | 1 | Secundario | 2 años | Venta de tejidos | Puesto fijo en la feria | Martha Bucaram |
| Estela | E 14 | 37 | | 2 | Secundario | 20 años | Venta de carne de cerdo | Puesto fijo en la feria | Ciudadela Ibarra (Martha Bucaram) |

Cuadro A 2. Información sociodemográfica de las vendedoras directas

| Nombre | Código | Edad | Estado Civil | Hijos/as | Nivel Educativo | Tiempo que llevan en la venta | Rubro | Puesto/local | Lugar de residencia |
|----------|--------|------|--------------|----------|-----------------------|--|-------------------------------|------------------|----------------------|
| Andrea | EV 1 | 48 | Casada | 2 | Primario incompleto | 4 años en venta directa y 10 en el establecimiento de cabinas y bazar. | Cabina de internet y bazar | Local | Calle Martha Bucaram |
| Belén | EV 2 | 52 | Casada | 3 | Primario incompleto | 3 años en venta directa, y 4 en bazar y venta de indumentaria | Bazar y venta de indumentaria | Local | Calle Martha Bucaram |
| Patricia | EV 3 | 27 | Unión Libre | 2 | Secundario Incompleto | 5 años en venta directa, y 10 años en puesto callejero | Venta de indumentaria | Puesto callejero | Calle Martha Bucaram |
| Carmita | EV 4 | 38 | Casada | 4 | Secundario Incompleto | 1 año en venta directa, y 8 en estética | Manicurista | Local | Chillogallo |

Anexo

Continuación.

Cuadro A 2. Información sociodemográfica de las vendedoras directas

| Nombre | Código | Edad | Estado Civil | Hijos/as | Nivel Educativo | Tiempo que llevan en la venta | Rubro | Puesto/local | Lugar de residencia |
|---------|--------|------|--------------|----------|-----------------------|--|--------------------------------------|---------------|----------------------|
| Lady | EV 6 | 21 | Casada | 0 | Superior Incompleto | 1 año en venta directa, y 2 en ferretería | Ferretería | Local | Calle Martha Bucaram |
| Sandra | EV 7 | 41 | Casada | 2 | Secundario | 10 años | Confección y venta de indumentaria | Local | Ciudadela |
| Rosa | EV 9 | 52 | Soltera | 0 | Superior completa | 4 años en venta directa | Farmacia | Local | Calle Martha Bucaram |
| Beatriz | EV 10 | 27 | Unión Libre | 2 | Superior Incompleta | 4 años en venta directa | Dedicación exclusiva a venta directa | Deslocalizada | Calle Martha Bucaram |
| Matilde | EV 11 | 35 | Casada | 2 | Superior Incompleta | 3 años en venta directa | Dedicación exclusiva a venta directa | Deslocalizada | La ecuatoriana |
| Jazmín | EV 12 | 48 | Casada | 2 | Secundaria Incompleta | 8 años en venta | Dedicación exclusiva a venta directa | Deslocalizada | La ecuatoriana |
| Claudia | EV 13 | 24 | Unión Libre | 1 | Secundaria Completa | 1 año en venta directa, y 2 años en la tienda | Tienda | Local | Ciudadela Ibarra |
| Cecilia | EV 15 | 29 | Casada | 2 | Primaria Completa | 6 meses en venta directa (4 años vendiendo con código de cuñada) | Bazar y venta de Indumentaria | Local | Calle Martha Bucaram |

Instrumento: entrevista estructurada para el mapeo

Objetivo de la entrevista:

Mapeo de las organizaciones/empresas

-En todo el país

-En Quito

1. Presentación y exposición de los objetivos del proyecto

2. Sobre el proceso que lo lleva a integrar la asociación

- a) ¿Qué lugar ocupa en la Asociación?
- b) ¿Cómo usted llega a participar en la Asociación?
- c) ¿Cómo describiría su trabajo? ¿Qué actividades realiza?
- d) ¿Cómo articula el trabajo como comerciante minorista con el de la Asociación?
¿Realiza otro tipo de trabajo aparte de estos dos?
- e) ¿Qué caracterizaría para usted el trabajo de los/las comerciantes minoristas?

3. ¿Cómo surge la Confederación/Asociación? ¿En qué contexto?

- a) ¿Qué actores impulsaron la Asociación? ¿Siguen participando en este momento?
- b) ¿Qué diferencias puede distinguir entre el primer momento de la Asociación y el actual?
- c) ¿Cuáles son las principales reglamentaciones y disposiciones que regulan el trabajo de los/las comerciantes minoristas actualmente?
- d) ¿Qué ventajas tiene para usted organizarse en la Asociación?

4. Coyuntura actual de las organizaciones/empresas

- a) ¿Cómo la caracterizaría?
- b) ¿Qué actores son relevantes?
- c) ¿Cuál es su composición social, de género, etc.?
- d) ¿Cómo caracteriza usted la participación política de cada sector (mujeres, hombres, jóvenes)?
- e) ¿Cuántas organizaciones/empresas hay? ¿Cuántos miembros o afiliados/as tiene cada organización?

- f) ¿Hay presencia femenina en las organizaciones?
- g) ¿Son organizaciones de hecho o de derecho?
- h) ¿Cuál es el grado de organización (primero, segundo o tercero)? ¿Cuál es la importancia o cuáles son los límites y las potencialidades de tal estructura y grado organizativo?
- i) ¿Cómo se vinculan entre sí las organizaciones del sector?
- j) ¿Cómo es la relación con los sindicatos?

5. Vínculo entre organizaciones/empresas y el Estado

- a) ¿Cómo caracterizaría usted la relación entre la Asociación y el Estado?

6. Solicitar

- a) Acceso a contactos
- b) Información actualizada sobre acciones de lucha y manifestaciones que realicen
- c) Investigaciones sobre el sector y el tema que puedan aportarnos

Instrumento: entrevista semiestructurada para vendedoras del comercio minorista

Núcleos a tener en cuenta en las entrevistas:

1. Los procesos que llevan a las mujeres a distintas situaciones en el trabajo y las estrategias de sobrevivencia económica.
2. Interacción de las mujeres con las restricciones que enfrentan. Valoración o significados asignados a dichas restricciones.
3. Los patrones de género y las diferencias en roles económicos en el hogar, como fundamento de los procesos de empoderamiento económico.
4. Las dimensiones, variables y estrategias que crean cambios en las restricciones y ruptura de barreras.

Aspectos a tener en cuenta en las entrevistas

En la biografía ocupacional

Reconstrucción de la trayectoria laboral de la entrevistada teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

- A qué edad se insertó en el mercado de trabajo, es decir, cuándo encontró su primer empleo.
- Cuál fue la fábrica, empresa o establecimiento que la contrató.
- Cuánto tiempo alcanzó a trabajar en cada uno de los empleos que tuvo anteriores al actual.
- Duración y tipo de contrato.
- Qué función desempeñó, cuál fue su lugar de trabajo.
- Qué salario o ingreso tenía.
- Cuáles fueron las siguientes ocupaciones en las que se empleó.
- Cómo consiguió el primer empleo y los siguientes: a través de un/a familiar, amigo/a, bolsa empleo, recomendación, etc.

En las rupturas de la trayectoria laboral

Las situaciones que han implicado para la entrevistada los cambios de trabajo, en términos del mejoramiento o empeoramiento de su situación económica. Dentro de esos cambios, indagar en los períodos de desempleo en la trayectoria laboral de la entrevistada y en las razones o situaciones que incidieron en esos períodos.

En las situaciones en las que la entrevistada haya sido rechazada de algún empleo, ¿qué razones le dieron o por qué cree ella que fue rechazada?

En las conexiones entre la trayectoria educativa y la trayectoria laboral

- Incidencia del nivel educativo de la entrevistada en el grado de calificación tenido en cuenta para el acceso a un empleo. Indagar si identifica el proyecto educativo con el proyecto laboral, ¿el trabajo es visto como un medio para calificarse o para profesionalizarse?
- Establecer de qué manera la entrevistada valora el trabajo (permite la sobrevivencia diaria, o forma parte de un proyecto personal para alcanzar movilidad social dentro del propio empleo que se tiene, o permite alcanzar un mayor nivel educativo).

En la identificación con el trabajo

Indagar sobre la identificación que tiene la entrevistada con su trabajo, en qué términos lo valora; si concibe posibilidades de movilidad social dentro de la fábrica (para establecer si el trabajo asalariado permite concebir otros proyectos de movilidad social, en contraste con los empleos abiertamente informales o con el caso del empleo en el servicio doméstico).

Indagar sobre los intereses o las aspiraciones en este trabajo; es posible ascender, mejorar la facturación, o seguir igual, etc.

Indagar sobre mecanismos de motivación en el trabajo.

¿Se han aplicado cambios en la forma de hacer su trabajo, se ha transformado en algún aspecto?

Indagar por la experiencia que ha adquirido en este trabajo.

¿En qué otros oficios se ha desempeñado, le gustaría aprender otro oficio?

¿Qué importancia cree usted que tiene el trabajo que realiza tanto para la sociedad, para su familia (o para su empleador/a, de ser el caso)? ¿Cree usted que la importancia de su trabajo es reconocida y valorada como se merece?

¿De qué forma considera que ha contribuido al crecimiento de este emprendimiento o negocio? En caso de coincidir, ¿qué cree usted que espera su empleador/a de usted? ¿Qué espera usted de su empleador/a? ¿Y qué tanto ha contribuido con su trabajo para el bienestar de su familia? ¿Es valorado este trabajo por su familia?

En las conexiones entre trabajo y espacios de autonomía (empoderamiento) de la mujer

Indagar sobre las ventajas económicas que le ha supuesto a la entrevistada el tener un empleo, en términos de la toma de decisiones en el hogar, de la independencia de su compañero o esposo, etc.

Si el trabajo le ha permitido equilibrar sus responsabilidades como ama de casa con su compañero. ¿En qué sentido y en qué términos?

¿En qué se invierte principalmente sus ingresos? ¿Cuáles son los gastos del hogar?

En las actividades realizadas en el tiempo libre

Indagar cuáles son las principales actividades que realiza la entrevistada en su tiempo libre. ¿Cuáles son los espacios que dedica para compartir con su familia? ¿Con qué frecuencia salen a recrearse? ¿Qué actividades realizan? ¿Sale a recrearse con otras vendedoras?

Información sociodemográfica

Datos básicos

(Vamos a preguntar tu nombre pero lo vamos a cambiar por otro nombre ficticio para proteger tu identidad, esta entrevista es confidencial).

¿Cuál es tu nombre?

Sexo/género (autoclasificación)

Edad

Etnia/raza (autoclasificación)

Estado civil

Lugar de residencia (barrio, estrato)

Nivel de educación formal

¿Estudia actualmente?

Trayectoria escolar y laboral

¿A qué se dedican sus padres?

¿En su familia de origen, con sus padres, cómo se repartían las actividades?

¿Siempre vivieron en el barrio?

¿Qué expectativas tenía usted cuando era más joven, en cuanto a su futuro laboral?

¿Qué esperaba ser o en qué esperaba trabajar? ¿Qué expectativas tiene ahora en cuanto a su futuro?

¿Cuál es su formación escolar?

¿Antes de trabajar en esto qué hacía? ¿Tuvo un trabajo remunerado?

¿Qué condiciones laborales tuvo? (¿Le pagaban seguridad social, riesgos laborales, pensiones, cuáles han sido los horarios de trabajo?) ¿Cuáles eran sus actividades?

¿Ha estado sin trabajo en alguna época? ¿Por cuánto tiempo?

Trabajo actual

- ¿Desde hace cuánto tiempo trabaja como vendedora?
- ¿Cómo se autodefine (vendedora, trabajadora autónoma, trabajadora independiente)?
- ¿Cómo comenzó a ser vendedora? ¿Cómo lo decidió, qué tuvo que postergar y en qué le sirvió?
- ¿Cómo se informó sobre el trabajo y sobre otras posibilidades laborales?
- ¿Qué hace en un día común, desde que se despierta hasta que se acuesta?
- ¿Qué actividades realiza usted específicamente en el comercio? Describa las funciones que realiza en la venta minorista. ¿Podría mencionar las tareas paso a paso?
- ¿Qué puesto ocupa?
- ¿Cuántas horas estima que trabaja a lo largo del día?
- ¿En qué lugar realiza estas actividades?
- ¿Usted trabaja en su mismo barrio? ¿Cuál es su territorio?
- ¿Consume los productos que vende? Cuente los detalles. ¿Qué tan importante es el consumo para usted?
- ¿Está afiliada a la seguridad social en salud y pensiones? ¿En qué condiciones? ¿Por qué?
- ¿Qué tan próspero es su negocio? ¿Qué tan bien le va?
- ¿Cuál es su promedio de ingresos mensuales? ¿A cuánto ascienden en promedio los gastos?
- ¿Tributa sus ingresos en el Servicio de Rentas Internas (SRI)? ¿Por qué? En caso que corresponda, ¿la empresa le exige o le recomienda hacerlo?
- ¿Tiene o ha tenido ingresos complementarios? ¿Cuáles?
- ¿Lo que gana con la venta minorista le alcanza para pagar los gastos económicos o es un ingreso complementario?
- ¿Tiene o ha tenido otras actividades económicas complementarias? ¿Cuáles?
- ¿Aparte del trabajo que realiza en la venta minorista, realiza otro u otros trabajos remunerados? ¿Estos son formales o informales?
- ¿Han mejorado sus condiciones de empleo respecto a cuando trabajaba para otros, se han deteriorado, siguen igual?

Relaciones hogar-familia

¿Con quién vive?

¿A qué se dedican sus hijos/as?

¿Qué tanto depende su hogar de su aporte?

¿Cuántos de los miembros del hogar trabajan por fuera con un trabajo remunerado?

¿Quiénes más aportan al sostenimiento económico del hogar? ¿Qué actividades desempeñan?

¿Quién maneja o distribuye los recursos en su hogar? ¿Cómo lo distribuye?

¿Recibe el apoyo de familiares o amigos/as para las actividades que realiza? ¿Qué tipo de apoyo?

¿Qué ventajas encontró usted al obtener un trabajo fuera del hogar? ¿Qué desventajas?

¿Cómo se distribuye el trabajo doméstico? ¿Asume usted las tareas de cocina, limpieza, atención a personas enfermas, a niño/as, apoyo en las tareas escolares?

¿Cómo logra adelantar esas actividades? ¿Se le dificulta? ¿Con qué apoyos cuenta?

¿Cree que su trabajo ha tenido algún efecto sobre la vida de su familia o de las personas con quienes vive o se relaciona, por ejemplo amigos/as?

¿Qué opina su pareja sobre su trabajo en las ventas minoristas? ¿Estuvo de acuerdo? ¿Y sus hijos/as qué opinan sobre esto?

¿Ha conocido situaciones en las cuales los esposos no permiten que sus parejas ingresen en las ventas minoristas? ¿Ha conocido situaciones de violencia?

¿Qué ventajas económicas le ha permitido el hecho de obtener un empleo, en términos de la toma de decisiones en el hogar, de la independencia de su compañero o esposo, etc.?

¿Este empleo le ha permitido equilibrar sus responsabilidades como ama de casa con su compañero? ¿En qué sentido y en qué términos?

¿En qué se invierte principalmente su dinero? ¿Cuánto dinero destina para los gastos del hogar y cuántos para gastos personales?

Actividades realizadas durante el tiempo libre

¿Cuáles son sus días de descanso?

¿Cuáles son las principales actividades que realiza con su familia?

¿Cuáles son los espacios que dedica para compartir con su familia?

¿Con qué frecuencia salen a recrearse? ¿Qué actividades realizan? ¿Sale a recrearse con otras vendedoras?

Percepción sobre la organización empresarial

¿Quiénes son sus clientes?

¿Sus clientes son mayoritariamente hombres o mujeres?

¿Usted vende a domicilio? ¿Cómo se comunica para vender y para cobrar?

¿Cuántas vendedoras estima usted que hay en este barrio o zona?

¿Cómo se las arreglan ustedes para vender? ¿Se asocian entre ustedes, hacen alianzas? Algunas mujeres dicen que también trabajan para ocupar el tiempo libre ¿Usted qué opina de esto? ¿Se distrae en estas actividades? ¿Cómo se relaciona con las otras vendedoras? ¿En qué espacios se encuentran?

Subjetividades

Representaciones sobre el trabajo

¿Considera que ha obtenido experiencia haciendo este trabajo? ¿En qué se representa esta experiencia con relación a cuando recién ingresó a las ventas?

¿Considera que hay diferencias entre una vendedora mujer y un vendedor hombre? ¿Cuáles?

¿Considera que hay diferencias entre una vendedora joven y una mayor, por qué? ¿Qué diferencia percibe que puede existir entre una mujer soltera, viuda o separada y una mujer casada o unida, en relación a las ventas minoristas?

¿Qué le gusta de este trabajo? ¿En qué le beneficia? ¿Qué le gusta de ser independiente?

¿Qué dificultades le representa este trabajo? ¿A qué se deben esos problemas u obstáculos?

¿Cómo los explicaría? ¿Cómo los soluciona o qué solución piensa que podría tener?

¿Y qué le disgusta de ser independiente? ¿Considera que el trabajo le produce estrés?

¿Por qué razón?

¿Se han aplicado cambios en la forma de hacer su trabajo, se ha transformado en algún aspecto?

¿Cómo se siente con el trabajo? ¿Qué la caracteriza a usted en este negocio?

¿Qué significa para usted ser una buena vendedora? ¿Usted lo es? ¿Qué se necesita para obtener por lo menos un salario mínimo en ganancias?

¿Qué importancia cree usted que tiene el trabajo que realiza tanto para la sociedad, para su familia (o para su empleador/a, de ser el caso)? ¿Cree usted que la importancia de su trabajo es reconocida y valorada como se merece?

¿De qué forma considera que ha contribuido al crecimiento de este emprendimiento o negocio? En caso de coincidir, ¿qué cree usted que espera su empleador/a de usted?

¿Qué espera usted de su empleador/a? ¿Y qué tanto ha contribuido con su trabajo para el bienestar de su familia? ¿Es valorado este trabajo por su familia?

¿Cree usted que este trabajo tiene la valoración social que se merece? ¿Por qué? ¿En qué términos es valorado?

¿Se ha retirado en algún momento de la venta minorista? ¿Cuáles fueron las razones?

¿Hay situaciones en las que ha querido retirarse, dejar de vender? ¿En esas situaciones, qué le dicen para que no se retire? ¿Le dicen por qué le conviene seguir trabajando ahí?

¿Qué planes tiene para su trabajo en el futuro? ¿Cuáles son sus intereses o aspiraciones en este trabajo, ascender, facturar mejor, seguir igual?

¿Cómo se ve siendo vendedora minorista en cinco o 10 años?

¿Este trabajo le ha posibilitado movilidad social?

¿Le gustaría que alguien en su familia continúe con este empleo? ¿Por qué?

Cierre

¿Hay algo que le parece que no le pregunté y quisiera contarme?

¿Estaría dispuesta a ayudarnos participando en una entrevista grupal?

Instrumento: entrevista semiestructurada para las ocupadas en ventas directas

Núcleos a tener en cuenta en las entrevistas

1. Los procesos que llevan a las mujeres a distintas situaciones en el trabajo y las estrategias de sobrevivencia económica.
2. Interacción de las mujeres con las restricciones que enfrentan. Valoración o significados asignados a dichas restricciones.
3. Los patrones de género y las diferencias en roles económicos en el hogar, como fundamento de los procesos de empoderamiento económico.
4. Las dimensiones, variables y estrategias que crean cambios en las restricciones y ruptura de barreras.

Aspectos a tener en cuenta en las entrevistas

En la biografía ocupacional

Reconstrucción de la trayectoria laboral de la entrevistada teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

A qué edad se insertó en el mercado de trabajo, es decir cuándo encontró su primer empleo.

Cuál fue la fábrica, empresa o establecimiento que la contrató.

Cuánto tiempo alcanzó a trabajar en cada uno de los empleos que tuvo anteriores al actual. Duración y tipo de contrato.

Qué función desempeñó, cuál fue su lugar de trabajo. Qué salario o ingreso ganaba.

Cuáles fueron las siguientes ocupaciones en las que se empleó.

Cómo consiguió el primer empleo y los siguientes: a través de un familiar, amigo/a, bolsa empleo, recomendación, etc.

En las rupturas de la trayectoria laboral

Situaciones que han implicado para la entrevistada los cambios de trabajo, en términos del mejoramiento o empeoramiento de su situación económica. Dentro de esos cambios indagar sobre los períodos de desempleo en la trayectoria laboral de la entrevistada y por las razones o situaciones que incidieron en esos períodos.

Situaciones en las que la entrevistada haya sido rechazada de algún empleo, ¿qué razones le dieron o por qué cree ella que fue rechazada?

En las conexiones entre la trayectoria educativa y la trayectoria laboral

Incidencia del nivel educativo de la entrevistada en el grado de calificación tenida en cuenta para el acceso a un empleo. Indagar si la entrevistada identifica el proyecto educativo con el proyecto laboral, ¿es visto el trabajo como un medio para calificarse o para profesionalizarse?

Establecer de qué manera es valorado el trabajo por la entrevistada (permite la sobrevivencia diaria, o forma parte de un proyecto personal para alcanzar movilidad social dentro del propio empleo que tiene, o permite alcanzar un mayor nivel educativo).

En la identificación con el trabajo

Indagar sobre la identificación que tiene la entrevistada con su trabajo, en qué términos lo valora. Si concibe posibilidades de movilidad social dentro de la fábrica (para establecer si el trabajo asalariado permite concebir otros proyectos de movilidad social, en contraste con los empleos abiertamente informales o con el caso del empleo en el servicio doméstico. Indagar sobre los intereses o aspiraciones en este trabajo, como ascender, hacer carrera en la empresa, mejorar la facturación, o seguir igual, etc.

Indagar sobre mecanismos de motivación en el trabajo, aplicados por la empresa, tales como reconocimiento social, incentivos, etc.

¿Se han aplicado cambios en la forma de hacer su trabajo, se ha transformado en algún aspecto?

Indagar por la experiencia que ha adquirido en este trabajo.

¿En qué otros oficios se ha desempeñado, le gustaría aprender otro oficio?

¿Qué importancia cree usted que tiene el trabajo que realiza tanto para Avon como para la sociedad, incluyendo su familia? ¿Cree usted que la importancia de su trabajo es reconocida y valorada como se merece?

¿De qué forma considera que ha contribuido al crecimiento de Avon? ¿Qué cree usted que esperan en la empresa de usted? ¿Qué espera usted de esta empresa? ¿Y qué tanto ha contribuido con su trabajo para el bienestar de su familia? ¿Es valorado este trabajo por su familia?

En las conexiones entre trabajo y espacios de autonomía (empoderamiento) de la mujer

Indagar sobre las ventajas económicas que le ha dado a la entrevistada tener un empleo, en términos de la toma de decisiones en el hogar, de la independencia de su compañero o esposo, etc.

Si el trabajo le ha permitido equilibrar sus responsabilidades como ama de casa con su compañero. ¿En qué sentido y en qué términos?

¿En qué invierte principalmente sus ingresos? ¿Cuáles son los gastos del hogar?

En las actividades realizadas en el tiempo libre

Indagar cuáles son las principales actividades que realiza con su familia. ¿Cuáles son los espacios que dedica para compartir con su familia? ¿Con qué frecuencia salen a recrearse? ¿Qué actividades realizan? Y si sale a recrearse con otras vendedoras.

Información sociodemográfica

Datos básicos

(Vamos a preguntar su nombre pero lo vamos a cambiar por otro nombre ficticio para proteger su identidad, esta entrevista es confidencial).

¿Cuál es su nombre?

Sexo/género (auto-clasificación)

Edad

Etnia/raza (autoclasificación)

Estado civil

Lugar de residencia (barrio, estrato)

Nivel de educación formal

¿Estudia actualmente?

Trayectoria escolar y laboral

¿A qué se dedican sus padres?

¿En su familia de origen, con sus padres, cómo se repartían las actividades?

¿Siempre vivieron en el barrio?

¿Qué expectativas tenía usted cuando era más joven en cuanto a su futuro laboral? ¿Qué esperaba ser o en qué esperaba trabajar? ¿Qué expectativas tiene ahora en cuanto a su futuro?

¿Cuál es su formación escolar?

¿Antes de trabajar en esto qué hacía? ¿Tuvo un trabajo remunerado?

¿Qué condiciones laborales tuvo? (¿Le pagaban seguridad social, riesgos laborales, pensiones, cuáles han sido los horarios de trabajo?) ¿Cuáles eran sus actividades?

¿Ha estado sin trabajo en alguna época? ¿Por cuánto tiempo?

Trabajo actual

¿Desde hace cuánto tiempo trabaja en la venta por catálogo?

¿Cómo se autodefine (vendedora, trabajadora autónoma, trabajadora independiente)?

¿Cómo comenzó a ser vendedora directa? ¿Cómo lo decidió, qué tuvo que postergar y en qué le sirvió?

¿Cómo se informó sobre el trabajo y sobre otras posibilidades laborales?

¿Qué hace en un día común, desde que se despierta hasta que se acuesta?

¿Qué actividades realiza usted específicamente en la venta directa? Describa las funciones que realiza en la venta directa. ¿Podría mencionar las tareas paso a paso?

¿Qué puesto ocupa en la empresa?

¿Cuántas horas estima que trabaja a lo largo del día?

¿En qué lugar realiza estas actividades?

¿Usted trabaja en su mismo barrio? ¿Cuál es su territorio?

¿Con cuáles marcas o catálogos trabaja actualmente?

¿Cómo le remunera por su trabajo la marca o catálogo que promociona (o en cada catálogo, según sea el caso)? ¿Cuáles es el porcentaje por producto vendido, el 25%, el 30%, el 40%?

¿Consume los productos que vende? Cuente los detalles. ¿Qué tan importante es el consumo para usted?

¿Destina los productos que vende a su exhibición en un negocio? Cuente los detalles.

¿Está afiliada a la seguridad social en salud y pensiones? ¿En qué condiciones?

¿Qué tan próspero es su negocio? ¿Qué tan bien le va?

¿Cuál es su promedio de ingresos mensuales? ¿A cuánto ascienden en promedio los gastos?

¿Tributa sus ingresos en el SRI? ¿Por qué? ¿La empresa le exige o le recomienda hacerlo?

¿Tiene o ha tenido ingresos complementarios? ¿Cuáles?

¿Lo que gana con la venta directa le alcanza para pagar los gastos económicos o es un ingreso complementario?

¿Tiene o ha tenido otras actividades económicas complementarias? ¿Cuáles?

¿Aparte del trabajo que realiza con las ventas directas, realiza otro u otros trabajos remunerados? ¿Estos son formales o informales?

¿Han mejorado sus condiciones de empleo respecto a cuando trabajaba para otros, se han deteriorado, siguen igual?

Relaciones hogar-familia

¿Con qué personas vive?

¿A qué se dedican sus hijos/as?

¿Qué tanto depende su hogar de su aporte?

¿Cuántos de los miembros del hogar trabajan fuera con un trabajo remunerado?

¿Quiénes más aportan al sostenimiento económico del hogar? ¿Qué actividades desempeñan?

¿Quién maneja o distribuye los recursos en su hogar?

¿Recibe el apoyo de familiares o amigos/as para las actividades que realiza en la venta directa? ¿Qué tipo de apoyo recibe?

¿Qué ventajas encontró usted al obtener un trabajo fuera del hogar? ¿Qué desventajas?

¿Cómo se distribuye el trabajo doméstico? ¿Asume usted las tareas de cocina, limpieza, atención a personas enfermas, a niños/as, apoyo en las tareas escolares?

¿Cómo logra adelantar esas actividades? ¿Se le dificulta? ¿Con qué apoyos cuenta?

¿Cree que su trabajo ha tenido algún efecto sobre la vida de su familia o de las personas con quienes vive o se relaciona, por ejemplo amigos/as?

¿Qué opina su pareja sobre su trabajo en las ventas directas? ¿Estuvo de acuerdo? ¿Y sus hijos/as qué opinan sobre esto?

¿Ha conocido situaciones en las cuales los esposos no permiten que sus parejas ingresen en las ventas directas? ¿Ha conocido situaciones de violencia?

¿Qué ventajas económicas le ha permitido el hecho de obtener un empleo, en términos de la toma de decisiones en el hogar, de la independencia de su compañero o esposo, etc.?

¿Este empleo le ha permitido equilibrar sus responsabilidades como ama de casa con su compañero? ¿En qué sentido y en qué términos?

¿En qué se invierte principalmente su dinero? ¿Cuánto dinero destina para los gastos del hogar y cuánto para gastos personales?

Actividades realizadas durante el tiempo libre

- ¿Cuáles son sus días de descanso?
- ¿Cuáles son las principales actividades que realiza con su familia?
- ¿Cuáles son los espacios que dedica para compartir con su familia?
- ¿Con qué frecuencia salen a recrearse?
- ¿Qué actividades realizan?
- ¿Sale a recrearse con otras vendedoras?

Percepción sobre la organización empresarial (Avon)

- ¿Por qué escogió Avon para trabajar? En caso de que trabaje con otras marcas o tenga conocimiento de ellas ¿Qué diferencias percibe entre una y otra empresa?
- ¿Qué tipo premios o incentivos da la empresa? ¿Le han propuesto hacer carrera en la empresa, ser líder? ¿Por qué ha rechazado esto?
- ¿Qué tan importantes son los premios para usted?
- ¿Ha tenido dificultades al momento de cobrar? ¿Qué estrategias implementa para evitar endeudarse?
- ¿La empresa ha respondido o ha intervenido por problemas con los productos?
- ¿Cómo consiguió a sus clientes?
- ¿Sus clientes son mayoritariamente hombres o mujeres?
- ¿Usted vende a domicilio? ¿Cómo se comunica para vender y para cobrar?
- ¿Cuántas vendedoras estima usted que hay en este barrio o zona?
- ¿Cómo se las arreglan ustedes para vender? ¿Se asocian entre ustedes, hacen alianzas? ¿Se dividen los premios? ¿A veces sacrifica sus ganancias, es decir vende por debajo del precio ofertado en el catálogo? ¿Incentiva a sus clientes con productos cuyo valor sale de su propio bolsillo?
- Algunas mujeres dicen que también trabajan para ocupar el tiempo libre ¿Usted qué opina de esto? ¿Se distrae en estas actividades? ¿Cómo se relaciona con las otras vendedoras? ¿En qué espacios se encuentran?
- ¿Al llevar usted el producto a las personas, ellas le hacen pasar a la casa, a conversar, a tomar un café?

Subjetividades

Representaciones sobre el trabajo

¿Considera que ha obtenido experiencia haciendo este trabajo?

¿En qué se representa esta experiencia con relación a cuando recién ingresó a las ventas?

¿Considera que hay diferencias entre una vendedora mujer y un vendedor hombre?

¿Cuáles? ¿Considera que hay diferencias entre una vendedora joven y una mayor, por qué?

¿Qué diferencia percibe que puede existir entre una mujer soltera, viuda o separada y una mujer casada o unida, en relación con las ventas directas?

¿Qué le gusta de este trabajo? ¿En qué la beneficia? ¿Qué le gusta de ser independiente?

¿Qué dificultades le representa este trabajo? ¿A qué se deben esos problemas u obstáculos? ¿Cómo los explicaría? ¿Cómo los soluciona o qué solución piensa que podrían tener?

¿Y qué le disgusta de ser independiente? ¿Considera que el trabajo le produce estrés?

¿Por qué razón?

¿Se han aplicado cambios en la forma de hacer su trabajo, se ha transformado en algún aspecto?

¿Cómo se siente con el trabajo? ¿Qué la caracteriza a usted en este negocio?

¿Qué significa para usted ser una buena vendedora? ¿Usted lo es? ¿Qué se necesita para obtener por lo menos un salario mínimo en ganancias?

¿Cree usted que este trabajo tiene la valoración social que se merece? ¿Por qué? ¿En qué términos es valorado? ¿Qué importancia cree usted que tiene el trabajo que realiza tanto para Avon como para la sociedad? ¿Cree usted que la importancia de su trabajo es reconocida y valorada como debería ser? ¿De qué forma considera que ha contribuido al crecimiento de Avon? ¿Qué cree usted que esperan en la empresa de usted? ¿Qué espera usted de esta empresa? ¿Cree usted que su trabajo es valorado suficientemente por su pareja y su familia?

¿Qué papel cree usted que juegan las revistas por catálogo en el establecimiento de modelos de belleza?

¿Se ha retirado en algún momento de las ventas directas, de Avon o de otra empresa?

¿Cuáles fueron las razones?

¿Hay situaciones en las que ha querido retirarse, dejar de vender? ¿En esas situaciones qué le dicen para que no se retire? ¿Le dicen por qué le conviene seguir trabajando ahí?

¿Qué planes tiene para su trabajo en el futuro? ¿Cuáles son sus intereses o aspiraciones en este trabajo, ascender, facturar mejor, seguir igual?

¿Cómo ve el negocio en cinco o 10 años?

¿Este trabajo le ha posibilitado movilidad social?

¿Le gustaría que alguien en su familia continúe con este empleo? ¿Por qué?

¿Hay algo que le parece que no le pregunté y quisiera contar?

¿Estaría dispuesta a ayudarnos participando en una entrevista grupal?