



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA
UNIDAD IZTAPALAPA
DIVISIÓN DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES
POSGRADO EN ESTUDIOS SOCIALES

**“MECANISMOS DE CONTROL EN LAS CONFIGURACIONES DEL PROCESO
PRODUCTIVO DEL TRABAJO DEL HOGAR REMUNERADO EN LA CIUDAD DE
MÉXICO”**

TESIS
QUE PRESENTA

MOISES ZENTENO LÓPEZ
2183800082

PARA OPTAR AL GRADO DE
DOCTOR EN ESTUDIOS SOCIALES
(ESTUDIOS LABORALES)

ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-3839-3143>

CORREO ELECTRÓNICO: moises.zenteno.lopez@gmail.com

DIRECTORA: Dra. Leticia Pogliaghi

JURADO: PRESIDENTE: Dr. Carlos León Salazar

VOCAL: Dra. María Azucena Feregrino Basurto

SECRETARIA: Dra. Leticia Pogliaghi

**IZTAPALAPA, CIUDAD DE MÉXICO, 16
DE DICIEMBRE 2022**

AGRADECIMIENTOS

A la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM) por la formación académica, cultural, profesional y personal. Gracias por ser un pilar fundamental en mi vida.

Al Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT) por la beca otorgada para realizar mis estudios de Posgrado.

Al Dr. Enrique de la Garza que dirigió la investigación y que cada uno de sus aportes y reflexiones guiaron el trabajo de tesis. Sin duda alguna, su vasto legado teórico-metodológico son discutidos en las Ciencias Sociales.

A mi asesora la Dra. Leticia Pogliaghi, por la paciencia, el tiempo, la dedicación y el compromiso que han contribuido sin duda alguna, al crecimiento académico.

Mención especial para la Dra. Mary Goldsmith, sin su exigencia este proceso de investigación no hubiera sido posible.

A mis lectores, Dra. Azucena Feregrino y Dr. Carlos León, su dedicación y observaciones permitieron dar sentido a esta tesis.

A la Coordinadora del Posgrado en Estudios Sociales, la Dra. Marcela Hernández, al Coordinador de Línea Dr. Antonio Barba.

A los profesores que durante este largo periodo contribuyeron en gran medida al desarrollo de la investigación Dra. Alicia Lindón, Dr. Raúl Nieto Calleja, Dr. Mario Barbosa, Dr. Juan Manuel Hernández, Dr. Sergio Tamayo, Dr. Rodrigo Ocampo, Dr. Manuel Muñoz y Dr. Gustavo Leyva.

A cada uno de mis compañeros de maestría y doctorado, que con sus comentarios y observaciones guiaron el trabajo.

A mis padres por siempre esforzarse para que yo pudiera alcanzar mis sueños y enseñarme a valorar el privilegio de poder estudiar.

A mis hermanos por el tiempo compartido y crear recuerdos que durarán toda la vida.

A Alma por ser y estar, por el apoyo incondicional en cada momento.

Resumen

En la actualidad, las investigaciones acerca del trabajo del hogar remunerado han mostrado características de precariedad en las relaciones y condiciones de trabajo que se establecen en este tipo de servicios. Además, las circunstancias coyunturales han tenido un impacto negativo en la contratación, en las diversas modalidades (de planta, de entrada por salida y por horas/actividades), en la intensificación de la jornada de trabajo y los bajos salarios. El trabajo del hogar remunerado es un tipo de servicio que se caracteriza por ser altamente feminizado, por diferencias de clase y etnizado-racializado. Se fundamenta básicamente, en la actividad que de manera remunerada realiza tareas de asistencia, aseo y de cuidados para el consumo interno e inmediato en un hogar particular. Las configuraciones del proceso de producción en el servicio articulan dimensiones como la organización del proceso de trabajo, las relaciones laborales y el perfil de la fuerza de trabajo, los mecanismos de control por parte de las empleadoras y las resistencias implementadas por las trabajadoras del hogar son transversales en cada una de las dimensiones configuracionales y este proceso se da bajo relaciones de poder concretas.

Abstract

Nowadays, research on paid domestic work has shown characteristics of precariousness in the relationships and working conditions established in this type of service. In addition, the current circumstances have had a negative impact on hiring, in the various modalities (live-in workers, entry by exit and by hours/activities) in the intensification of the working day and low wages. Paid domestic work is a type of service that is characterized by being highly feminized, due to class differences, and ethnicized-racialized. It is basically based on the activity that performs assistance, cleaning and care tasks for internal and immediate consumption in a private home in a paid manner. The configurations of the production process in the service articulate dimensions such as the organization of the work process, labor relations and the profile of the workforce, the control mechanisms by the employers and the resistance implemented by the domestic workers are transversal in each of the configurational dimensions and this process occurs under concrete power relations.

Contenido

Introducción	1
1. Planteamiento Teórico	18
1.1 Proceso de Trabajo	18
1.2 Control en el Proceso de Trabajo	22
1.3 Trabajo Ampliado	34
2. Estrategia Metodológica	51
2.1 El Estudio de la Realidad: Recortes del Presente	55
2.2 Estructura, Subjetividad y Acción	57
2.3 Campos de Relaciones Sociales	73
2.3.1 Campo de Relaciones Sociales: Trabajo	75
2.3.2 Campo de Relaciones Sociales: Esparcimiento	80
2.3.3 Campo de Relaciones Sociales: Familia	88
2.4 Camino Metodológico	94
2.4.1 La Entrevista Semiestructurada	95
2.4.2 Muestreo Cualitativo: Sujetos de Estudio	98
3. El Trabajo Del Hogar Remunerado	102
3.1 ¿Qué es el THR?	103
3.2 Panorama del Trabajo del Hogar Remunerado en México	120
3.3 Incorporación/Permanencia/Salida a la Actividad Laboral	142
3.4 Componentes materiales y simbólicos del THR	160
4. Relaciones Asimétricas entre Empleadoras y Trabajadoras	169
4.1 Regulación Laboral: LFT y Convenio 189	170
4.2 Lo que Indica la Normatividad y lo Presente en la Cotidianidad	172
4.3 Personalización de la Relación: Contrato de Palabra	179
4.4 ¿En Verdad Son Como De La Familia?	188
4.4.1 Paternalismo/Maternalismo	193
4.4.2 Servilismo	196
4.4.3 Vínculos y Afectos	200
5. Intersticios: entre el Control y la Resistencia	207
5.1 Mecanismos de Control del Proceso de Trabajo	208
5.1.1 Componentes Objetivos del Control	211
5.1.2 Componentes Subjetivos del Control	230

5.2 Mecanismos de Resistencia: Entre los Buenos y Malos Tratos	238
5.2.1 Repertorios de Demarcación	244
6. Reflexiones Finales	250
7. Bibliografía y fuentes consultadas	268
8. Anexos	290
Anexo 1. Conceptos Ordenadores, Dimensiones y Subdimensiones	290
Anexo 2. Guion de entrevista: persona trabajadora del hogar	303
Anexo 3. Reporte de trabajo de campo	306
Anexo 4. Reforma: Ley Federal del Trabajo.....	319

Introducción

El caso de estudio que se ha denominado *Mecanismos de control en las configuraciones del proceso productivo del trabajo del hogar remunerado en la Ciudad de México* tiene como eje fundamental los mecanismos de control en el proceso de generación del servicio, que es desarrollado en un lugar particular, el hogar de las empleadoras. Se propone, en términos generales, investigar el trabajo de las trabajadoras del hogar en la Ciudad de México, comprender las particularidades del servicio que se contrata y se oferta, cuáles son las formas en las que se genera el servicio y cómo es que se consume, además, dar cuenta de las relaciones laborales que se establecen en este tipo de trabajo.

El trabajo del hogar remunerado (THR en adelante) se caracteriza por ser realizado principalmente por mujeres (feminizado) que pertenecen a los sectores menos favorecidos de la sociedad (bajo nivel de instrucción escolar, migrantes, pertenecientes a un grupo originario, por mencionar algunas características). Las trabajadoras del hogar son contratadas generalmente por familias para realizar actividades del hogar y de cuidados, sin embargo, el contrato laboral en su mayoría se establece de “palabra” y no por escrito, lo cual genera que dicho contrato basado en la confianza, la buena voluntad y la palabra de ambas partes suele exceder lo que se considera trabajo del hogar asalariado.

Esto se debe principalmente, porque al no establecer las actividades a realizar a través de un contrato por escrito la trabajadora del hogar termina realizando un mayor número de actividades que no fueron establecidas en dicho documento y que posiblemente tampoco fueron pactadas durante el acuerdo verbal. De este modo, las empleadoras implementan mecanismos de control en

el proceso de trabajo que realiza la trabajadora, por consiguiente, se considera una relación entre partes desiguales.

El THR es un tipo de trabajo particular, debido a que se desarrolla en el hogar del empleador, espacio en el que se establecen relaciones laborales y sociales que fluctúan contradictoriamente y de forma ambigua entre la proximidad y las distancias sociales que se configuran a partir de las condiciones de género, clase y etnia en sus interacciones cotidianas de trabajo.

Con respecto a los problemas y dificultades a las que se enfrentan las trabajadoras del hogar remuneradas es común señalar las siguientes:

- Su labor ha adquirido cierto reconocimiento social, aun con sus particularidades y características ciertos sectores de la sociedad lo reconocen como trabajo, ejemplo de ello es que se encuentra incorporado en la legislación, sin embargo, se considera como una actividad que no requiere de conocimientos y habilidades adquiridas como en otros trabajos, esto se encuentra vinculado con la valoración social y económica.
- Se presentan problemas para delimitar y definir qué es el THR, es decir, dónde inicia el trabajo y dónde termina.
- Dificultades para reconocer las relaciones laborales entre las partes empleada-empleadora.
- Trabajar sin un contrato por escrito, aun cuando la Ley Federal del Trabajo determina en su artículo 331 Ter. Que deberá fijarse de conformidad con la legislación nacional (debe contener nombres completos de la empleadora y trabajadora, dirección del lugar, fecha de inicio del contrato y duración, el tipo de trabajo a realizar, la remuneración, método de cálculo de esta y la periodicidad de los pagos, la jornada laboral, las vacaciones anuales pagadas y periodos de descanso y las condiciones relacionadas con la terminación de la relación de trabajo, entre otras. (Ley Federal del Trabajo, 2019).

- El aislamiento que reviste la modalidad del denominado “trabajo de planta”, “de puertas adentro” o “sin retiro” como se le nombra en diversos lugares de Latinoamérica.
- La dificultad que conlleva la conformación de sindicatos, su sostenimiento, la solvencia económica y el cobro de cuotas:
 - una vez constituidos los sindicatos definir cuál es su papel en la negociación colectiva considerando que no existe una figura patronal clara que se asuman como empleadores;
 - mantener un padrón de afiliadas y definir criterios de quién es una trabajadora afiliada;
 - como la falta de tiempo para la vida sindical;
- La probable desconfianza en la actuación de los sindicatos.

Las investigaciones realizadas acerca de este tipo de trabajo son diversas, por tanto, los criterios para determinar su elección versan sobre los siguientes argumentos:

- en primer lugar, los estudios realizados poseen un amplio campo de aplicación;
- en segundo lugar, abordan el ámbito social, económico, cultural y jurídico del THR;
- en tercer lugar, algunas de las autoras son consideradas clásicas en el tema;
- en cuarto lugar, se presentan autoras cuyas investigaciones son recientes y en un corto tiempo sus hallazgos se han vuelto influyentes en el tema.

Siguiendo estos criterios, las autoras cuyos aportes se consideran centrales para este estudio son: García Castro, Bridget Anderson, Deborah Gorban y Ana Tizziani, Hondagneu-Sotelo, Parreñas Salazar y Eileen Boris, Mary Goldsmith, Mónica Toledo.

Desde un enfoque marxista, crítico y feminista (García, 1989; y Goldsmith, 1990), la producción del trabajo doméstico/reproductivo es elemento clave para sostener la reproducción de la fuerza de trabajo que se empleara como base del trabajo productivo en el sistema capitalista. La reproducción social tanto asalariada como no asalariada es de gran importancia para la existencia del trabajo asalariado y la reproducción social es una condición para el funcionamiento del capitalismo.

La propuesta teórica más implementada en los estudios del THR es el feminismo marxista, específicamente, desde el paradigma interseccional (Anderson, 2000; Gorban y Tizziani, 2018; Eileen y Salazar, 2010; Hondagneu, 2011). Éste se distingue por debatir sobre las nociones de raza, clase y género entre otras, salvo una diferencia de Durin que, en lugar de discutir sobre raza, habla de etnia (Durin, 2017).

Esta perspectiva se fundamenta en que las categorías antes mencionadas, de una forma metafórica se cruzan entre sí, es decir, se encuentran embebidas y coexisten en estrecha interrelación con otras y dan paso a las diversas discriminaciones y desigualdades, creando así un sistema de opresión. En este sentido, el género (la mayoría de las personas que laboran en este tipo de servicios son mujeres), la raza (las trabajadoras provienen de grupos originarios o indígenas y, por lo tanto, forman parte de flujos migratorios internos o internacionales) y la clase (baja instrucción escolar y provenientes de los estratos más pobres de la sociedad).

Las estrategias metodológicas implementadas para la construcción de la información radican entre la cuantitativa y la cualitativa, sin embargo, prevalece ésta última; aun cuando se privilegia el testimonio de las trabajadoras, se han realizado estudios comparativos, encuestas, diagnósticos y perfiles ocupacionales (García, 1989; Hondagneu, 2011; Salazar, 2001).

En cuanto a la perspectiva cualitativa, se implementaron entrevistas semiestructuradas y a profundidad (grabadas y posteriormente transcritas para su análisis), registra discursos culturales sobre el trabajo, se busca romper con el trillado discurso académico de otorgar ‘la voz a los sin voz’ y romper con la ilusión del ventrílocuo para seleccionar y reformar el diálogo a conveniencia del investigador (Gorban y Tizziani, 2018; Hondagneu, 2011). En este tenor, la interacción que se configura durante las entrevistas se otorga cierto poder al hablante, debido a que es el portador de las particularidades e inquietudes de su propia vida durante ese momento.

Por último, se logró identificar que el hecho de limitar la entrevista a experiencias laborales no permite conocer otro tipo de experiencias de las trabajadoras, tales como su vida cotidiana, sus vivencias, la maternidad o la propia resolución de su trabajo del hogar, por lo tanto, realizar este tipo de entrevistas va más allá de solo agendar una cita de entrevista, sino entablar relaciones más allá del propio escenario de la entrevista (Durin, 2017).

Con respecto a la observación, se aplica la denominada observación participante (OP), observación de las prácticas de trabajo, observación en plazas donde concurren las trabajadoras, cabe señalar, que debido a que la observación al interior del hogar no siempre se tiene el acceso y, además, puede incidir en las interacciones, se privilegia la observación de las prácticas del trabajo que se desarrollan fuera de las viviendas. En este orden de ideas, se realiza en espacios públicos, ya sea en parques, plazas, mercados, la comunidad de la trabajadora, servicios religiosos, reuniones informales, en sus días libres, fiestas, bodas, cumpleaños, ayudando en el trabajo comunitario (voluntariado) por mencionar algunos, (Gorban y Tizziani, 2018; Hondagneu, 2011; Salazar, 2001), en el caso de la migración, este tipo de estrategias se implementan como una forma de ingresar a las comunidades migrantes.

En cuanto a las unidades de análisis, sujetos de estudio o sujetos cognoscibles, se logra identificar que son perfiles heterogéneos, principalmente se enfoca en mujeres que venden su fuerza de trabajo y mujeres que contratan esa fuerza de trabajo (empleadas y empleadoras) (Toledo, 2014). Las actividades por las que son contratadas, son niñeras, personal de limpieza, ‘sirvienta’, lavandera, cocinera, cuidadora de mascotas y ayudante personal (Anderson, 2000; Salazar, 2001; Hondagneu, 2011). Se comprende que la heterogeneidad de las trabajadoras obedece a las múltiples actividades, es decir, a la polivalencia (pueden trabajar en un hogar realizando la limpieza y en otro son contratadas para preparar alimentos) y, por tanto, las investigadoras optan por no limitarse a un solo aspecto o una sola actividad del THR. Por último, cabe mencionar que no solo se han limitado a entrevistar empleadas y empleadoras, sino también a propietarios de agencias de colocación, abogados especialistas en temas laborales y de migración, líderes comunitarios, figuras públicas y religiosos (Hondagneu, 2011; Salazar, 2001).

Dar cuenta del proceso de trabajo y los mecanismos de control que en él se implementan pretende visualizar dimensiones que reconozcan las cuestiones fundamentales de este tipo de servicio, puesto que al considerar que el THR no requiere de calificación alguna su valor social y económico no es reconocido:

- En primer lugar, “las actividades derivadas de la reproducción social no son vistas como trabajo productivo, además, se asume que no necesitan calificación que son tareas - denominadas- “naturales” de las mujeres” (Toledo, 2014: 177).
- En segundo lugar, las tareas se consideran propias de una mujer y se da por supuesto que deben saber ejecutarlas, debido a que su “realización no necesita un nivel educacional alto, ni una formación o calificación especial. De niñas las mujeres son socializadas en las tareas

domésticas y el aprendizaje ocurre dentro de su familia de origen o con la práctica” (Salazar, 2016: 74).

Estudiar este tipo de trabajos y las tareas que lo constituyen permite visibilizar aspectos que permanecen ocultos en los diversos procesos de trabajo. Por ejemplo, los riesgos a los que se enfrentan las trabajadoras van desde los ruidos a los que se enfrentan (timbres de casa, del teléfono, de los aparatos electrodomésticos, entre otros), detrás de ropa bien planchada puede haber quemaduras, en la cocina y la elaboración de alimentos a las posibles quemaduras se pueden agregar cortadas; esguinces y luxaciones por resbalones al trapear o limpiar algún cuarto (especialmente en los baños y cocinas), entre otras.

Tal como se mencionó anteriormente, la mayoría de las actividades del THR son invisibles, puesto que se desconoce cuál es el proceso productivo (producción, circulación y consumo) que se lleva a cabo para producir un objeto o servicio para el hogar, “el proceso de producción que abarca una gama de procesos de trabajo, tanto simples como complejos” (Goldsmith, 1989: 110). En realidad, este trabajo se configura por una diversidad de tareas que se relacionan entre sí.

De esta manera:

los productos o servicios resultantes no duran puesto que son consumidos por los miembros del hogar. El trabajo doméstico es escasamente reconocido por los que se benefician de él y cuando lo es, en la mayoría de los casos es un reconocimiento negativo, es decir, que se lo nota cuando el trabajo no está realizado o no está realizado bien, según el criterio de los empleadores (Rodgers, 2009: 75-79).

En este sentido, cuando el trabajo se considera “bien hecho” no afecta la vida cotidiana de los empleadores, en cambio, cuando está mal hecho o no se realizó de acuerdo con las expectativas de los empleadores, hay reprimendas y desaprobación hacia las trabajadoras del hogar remuneradas.

Tal como sugiere Rollins (1985) en su estudio sobre

las interacciones cotidianas entre empleadas y empleadores del servicio doméstico, se movilizan criterios más amplios de construcción de las jerarquías sociales, basadas en las estructuras de género, clase y etnicidad. Incluyen asimismo prácticas de inferiorización y subordinación de las trabajadoras (diferenciación o restricción en el consumo de alimentos, delimitación estricta del espacio de la empleada dentro de la vivienda del empleador, etc.) que justifican desde la perspectiva de los empleadores, el escaso valor atribuido al trabajo de las empleadas, al tiempo que refuerzan su propia posición dominante (Rollins, 1985: 203).

A través de esta forma las relaciones laborales son formas de relación social, que adquieren dimensiones económicas, culturales y políticas, estas implican “acciones e interacciones, las interacciones suponen intercambio de significados, estos pueden ser negociados, impuestos o rechazados, generar cooperación o conflicto” (De la Garza, 2012: 229) a través de la interacción entre empleadas, empleadoras y el resto de los sujetos con los que se mantienen interacciones.

El control es una construcción social en la que ambos sujetos, tanto trabajadoras como empleadoras disputan y negocian por él, sin embargo, cabe señalar que dicho control se encuentra distribuido de manera desigual. Por una parte, las empleadoras poseen los medios de producción (en este caso específico, el lugar de trabajo -su hogar- y otros insumos involucrados -aparatos electrodomésticos, productos naturales y artificiales empleados para realizar sus actividades- que equivalen a los

medios en la producción de bienes y servicios). Por otra parte, las trabajadoras poseen el saber hacer, los conocimientos, la práctica y experiencia, es decir, la calificación en el trabajo.

En este sentido, analizar los mecanismos del control implica pensar en el estudio de las estructuras, acciones y subjetividades de los sujetos de estudio en términos de agencia, es decir, si bien es cierto que las estructuras constriñen también lo es que son habilitadoras, por tanto, es conveniente pensar en campos sociales estructurados que presionan, pero no determinan las acciones de los sujetos.

Ahora bien, cuáles son los mecanismos de control y cómo se manifiestan en las prácticas cotidianas del THR, a través de la revisión de diversas investigaciones sobre el THR se ha logrado identificar que la disponibilidad, el tiempo, el espacio, la comida y los insumos, el ámbito emocional, la clasificación y jerarquización, así como la vigilancia y el disciplinamiento son implementados durante el proceso de trabajo.

En la realización de esta investigación fue necesario reconocer los cambios que configuran el contexto actual del THR:

- aumento del trabajo de entrada por salida o por horas (para varios empleadores o no) en lugar del trabajo denominado “de planta”;
- la ausencia o presencia de las empleadoras y otros sujetos durante la realización del trabajo;
- la implementación y el uso de nuevas tecnologías, tanto para realizar las actividades que constituyen el THR como para su vigilancia y control (cámaras, teléfonos móviles - llamadas frecuentes-, el uso de WhatsApp);
- las plataformas digitales como intermediarios de este trabajo.

Cabe señalar que la realidad se presenta compleja y no se manifiestan cada uno de los mecanismos de forma separada, es decir, se pueden combinar, se mezclan entre ellos, se contradicen o

complementan, uno o más resultan con mayor presencia e intensidad que el resto, esto responde a cada caso concreto del THR.

Con respecto al lugar de trabajo, este es el hogar de la familia empleadora, considerado como el último reducto de intimidad de un grupo familiar en la sociedad, de esta forma se establece la doble condición espacial, puesto que para la empleada es su lugar de trabajo mientras que para la familia empleadora es su hogar, su casa. Lo anterior, denota una particularidad del THR, “sumergirse en el espacio de la intimidad ajena, a través de la cual pueden leerse, como en un libro, las historias personales y familiares, sus conflictos, sus tensiones. Trabajar en el servicio doméstico es, para quienes lo ejercen, acercarse a los mundos privados de personas socialmente muy distantes” (Gorban y Tizziani, 2018: 13). De esta forma, la inserción de una persona extraña y ajena al hogar de una familia empleadora representa toda una negociación acerca de los espacios a los que puede acceder acorde con las actividades que debe realizar.

El espacio “en tanto recurso es fuente de poderes, las modalidades de control de su uso serán decisivas para hacer que ese recurso sea un instrumento de subordinación o de liberación, de diferenciación o de igualdad” (Gorban y Tizziani, 2018: 148), por tanto, la asignación de espacios determina presencias y ausencias, para saber dónde y cómo encontrar a las trabajadoras (Percastegui, 2019).

El control de los espacios se complementa con otros métodos, tales como la instalación de videocámaras para vigilar toda la actividad al interior del hogar (bajo esta lógica, el control de los espacios se complementa con la vigilancia y jerarquización), además, piezas o cuartos cerrados con llave o candado para evitar la intromisión en lugares no permitidos, de esta forma se materializa el control de los espacios.

En cuanto a la comida, “las prácticas de control y demarcación que tal vez resulte ser una de las más recurrentes y simbólicamente significativas en la experiencia cotidiana de las trabajadoras” (Gorban y Tizziani, 2018: 125). No consumen los mismos alimentos que los empleadores, comen los mismos alimentos que son considerados para los niños o comida menos costosa, lo anterior, denota procesos de distinción de clase, puesto que demarca la proximidad o distanciamiento social entre quien es la empleada y la empleadora.

Cabe señalar que hablar de comida “es hablar esencialmente de relaciones a veces la circulación de comida puede crear cercanía, familiaridad o, por el contrario, distancia y jerarquías” (Gorban y Tizziani, 2018: 131), la distinción de los alimentos que pueden o no consumir sitúan a la empleada en una posición de subordinación que coloca en un lugar inferior a la trabajadora en cuanto a la relación laboral. El consumo diferenciado implica el control sobre la comida como un mecanismo que “no solo modula la manera en la que la trabajadora debe relacionarse con los alimentos sino la forma en la que debe comportarse dentro de esa vivienda. Está pautando un modo de relación en la subordinación” (Gorban, 2012: 75), de esta forma, tanto el control en la comida, la demarcación social y designación de espacios se configuran en el THR.

El control emocional hace referencia a las emociones inducidas por la gerencia (la empleadora) hacia las trabajadoras para que hagan el esfuerzo de controlar sus propias emociones con la finalidad de generar el performance adecuado que produzca sentimientos (de seguridad, bienestar, confianza) en sus empleadores. En el caso particular del THR a través de la dimensión emocional “permite dar cuenta de los esfuerzos que implica el manejo de las emociones por parte de las trabajadoras para responder a las necesidades psicológicas de sus empleadoras (por ejemplo, brindar compañía, escucha, etc.).” (Gorban y Tizziani, 2018: 90), sin embargo, cabe señalar dos cuestiones:

- Por una parte, el intercambio emocional no es recíproco puesto que la empleadora por su posición no se encuentra obligada a responder con cierta simpatía o cordialidad hacia las trabajadoras;
- Por otra parte, cuando la trabajadora debe ocultar sus propias emociones y expresar aquellas que son consideradas adecuadas (según las normas de la empleadora) para la situación particular se puede presentar (o no) la disonancia cognitiva, es decir, qué tanto pueden coincidir las emociones que siente con respecto a las que le han sido inducidas.

Hasta qué punto se crean vínculos afectivos, y si en verdad existe un vínculo emocional o solo cuando le conviene (a una de las partes), tal es el caso de una empleadora que al enterarse que sus trabajadoras dejarían el empleo, recurrió al chantaje emocional “primero, lloró y apeló a sus sentimientos para que se quedarán enseguida recuperó la calma y exigió que firmaran un papel constatando que habían rescindido la relación laboral por voluntad propia” (Goldsmith, 1989: 139). Se logra distinguir una muestra de cariño y quizá hasta preocupación por sus empleadas, sin embargo, en cuanto a las relaciones laborales se muestra fría (racional) y exigente, olvidando que son como sus “hijas”, como de la “familia”, es entonces cuando se podría reflexionar acerca del control en las relaciones de trabajo.

Dicha implementación del ámbito emocional puede aplicarse para controlar el proceso de trabajo, considerando si la empleadora trabaja (tiempo completo o medio tiempo) o si no trabaja y se mantiene en el hogar vigilando que su empleada realice las actividades por las que fue contratada, nuevamente, se logra distinguir que aparecen la dimensión emocional y la vigilancia en el proceso de trabajo.

De lo dicho hasta aquí, el control en el proceso de trabajo implica la interacción entre sujetos que se aproximan y distancian física y socialmente:

donde la carencia de una se enfrenta a la realidad de consumo de la otra, lo que genera por un lado la desconfianza de la empleadora hacia la trabajadora y consecuentemente una serie de prácticas a través de las cuales la primera intenta controlar no solo el trabajo de la segunda, sino fundamentalmente la transposición que esta hace de las fronteras simbólicas que resguardan la intimidad de la familia en el hogar (Gorban y Tizziani, 2018: 121).

Los mecanismos de control son los modos operatorios de las actividades a realizar, “son consideradas técnicas para disciplinar al cuerpo en el campo del trabajo doméstico, a través de las cuales las ‘patronas’ enseñan a las trabajadoras cómo, cuándo y con qué deben realizar las tareas de la casa” (Percastegui, 2019: 19), de acuerdo con lo anterior, durante el proceso de trabajo subyacen imbricaciones entre el control en el proceso mismo, la regulación de tiempos y espacios.

En este tenor, la realidad se presenta compleja, se encuentra construida a partir de un entramado de niveles de abstracción que exigen plantear un estudio que dé cuenta de los distintos niveles de realidad, es decir, de las estructuras, subjetividades y acciones de los actores inmersos en las relaciones laborales. En este orden de ideas, es necesario articular los niveles en el marco de configuraciones estructurales y de interacciones entre los diversos actores, por lo tanto, pensar la realidad en distintos niveles de abstracción conduce al estudio del THR al análisis de los mecanismos de control en el proceso de producción.

Bajo los argumentos esbozados, surge la siguiente interrogante de investigación: ¿Cómo se articulan los mecanismos de control en las configuraciones de los procesos productivos del trabajo del hogar remunerado en la Ciudad de México?

Interrogante de la que emanan las siguientes preguntas específicas: ¿Qué se contrata y qué se oferta en el THR? ¿Cómo se produce y cómo se consume en el THR? ¿Cómo caracterizar las relaciones laborales que se presentan en el THR?

El objetivo de esta investigación es: Interpretar la articulación de los mecanismos de control en las configuraciones de los procesos productivos del trabajo del hogar remunerado en la Ciudad de México.

Para alcanzar el objetivo se plantearon objetivos específicos que en conjunto buscan: a) Analizar el servicio particular que se ofrece y se contrata en el trabajo del hogar remunerado; b) Examinar el proceso de producción y consumo del trabajo del hogar remunerado; c) Caracterizar las relaciones laborales que se establecen en el trabajo del hogar remunerado.

La presente propuesta de investigación se centra en el estudio de los mecanismos de control en las configuraciones del proceso productivo del Trabajo del Hogar Remunerado en la Ciudad de México. Esta investigación se considera relevante por dos aspectos. El primero, destaca por el análisis en los procesos de trabajo y la organización de trabajo vinculados con las regulaciones formales e informales que se implementan en la cotidianidad de las trabajadoras. El segundo, el THR visto como un servicio que en los últimos años adquirió relevancia al ser considerado en la agenda política, a partir de acciones como la reforma a la Ley Federal del Trabajo y la implementación políticas para proporcionar seguridad social a las personas que se dedican a este servicio.

De acuerdo con lo anterior, esta investigación pretende aportar al conocimiento del objeto de estudio y que en los resultados obtenidos se encuentren elementos estratégicos que coadyuven al diseño de políticas laborales que contribuyan al logro del trabajo decente, salarios justos, seguridad

en el lugar de trabajo, protección social para las trabajadoras y sus familias, en suma, a un trabajo digno.

El primer capítulo presenta el planteamiento teórico, en él se desarrolla y explicita la teoría adoptada para realizar la investigación, se definen conceptos centrales como el proceso de trabajo, el control en el proceso de trabajo y la noción de trabajo del hogar remunerado como trabajo ampliado.

En el Capítulo 2, se presenta la estrategia metodológica Configuracionista que se fundamenta en constante diálogo teórico-empírico. Es por lo que el camino metodológico, entendido como un tipo de aproximación a la cotidianidad de los sujetos informantes se realizó a partir de la construcción de los conceptos ordenadores, dimensiones y subdimensiones de análisis que permitan transitar de la discusión teórica a la forma de apropiación de esta investigación concreta, esto se logra a partir de la reconstrucción teórica del objeto de estudio y su explicación. Así, se proporciona un camino metodológico para abordar el objeto de estudio, en congruencia con los conceptos y sus dimensiones de análisis, para reconstruir la manera en que las estructuras, subjetividades y acciones se interrelacionan en las configuraciones del proceso de generación del servicio.

En cuanto al Capítulo 3, se presenta un panorama del Trabajo del Hogar Remunerado. En un primer momento, se hace un breve recorrido acerca de las formas y procedimientos en los que se ha abordado el objeto de estudio por diversas investigadoras, esto con la finalidad de tomar posición y discutir, considerar o rechazar algunos hallazgos, resultado de las investigaciones. El segundo momento, pretende mostrar las condiciones de trabajo que pueden indicar un grado de precariedad manifestado a través de diversas dimensiones (baja remuneración, bajo acceso a las prestaciones de seguridad social, la jornada de trabajo, por mencionar algunos). De tal forma que sitúa al problema de investigación en el conocimiento que se ha acumulado históricamente en su abordaje.

En el Capítulo 4, se analiza la ocupación del THR, la discusión parte de la definición del THR, sus características y diversas modalidades de contratación, con el objetivo de aportar respuestas a las preguntas de investigación. Por una parte, se procura dilucidar qué se contrata y qué se oferta, permite reflexionar que si bien las actividades materiales (lavar, planchar, cocinar y limpiar) son parte sustancial del THR, es importante reconocer que existen componentes simbólicos (cuestiones emocionales, morales, satisfactorias e indeseables). Por otra parte, en cuanto al cómo se produce y cómo se consume, el apartado se inscribe en la discusión del Trabajo No Clásico al considerar que las fases de producción-circulación-consumo se encuentran comprimidas en actividades particulares del THR (trabajo de cuidados, vigilancia del hogar, limpieza de lugares comunes, preparación de alimentos).

El Capítulo 5, aborda las relaciones asimétricas entre empleadoras y trabajadoras, analiza la regulación laboral formal a través de la Ley Federal del Trabajo y la reciente ratificación del Convenio 189 que aportan elementos para la caracterización de las relaciones laborales (su forma de contratación, las modalidades bajo las que se emplea, los tipos de remuneración y prestaciones). Se caracteriza las relaciones de trabajo y la ambigüedad de los vínculos afectivos con el conflicto antagonista de clase, manifestado a través de prácticas maternalistas y paternalistas que tienen como finalidad la resolución de las actividades del THR, e incluso dirigidas a modificar la subjetividad de las trabajadoras del hogar.

El Capítulo 6, da cuenta de los intersticios que se presentan entre los mecanismos de control y las resistencias, a partir de cuestionar en dónde es posible analizar los mecanismos de control. Es decir, en el proceso de trabajo, en la definición del objeto de trabajo, en la organización de las actividades, en los medios e insumos de trabajo, en las interacciones de la trabajadora del hogar con los diversos sujetos. No obstante, es aun más complejo, ya que el análisis debe considerar su contraparte, la

resistencia, por tanto, la forma en cómo se recrea, negocia y disputa el control implica reflexionar la existencia de asimetría en las relaciones entre empleadoras y trabajadoras.

Por último, el Capítulo 7 presenta las reflexiones finales del trabajo de investigación, buscando reflexionar acerca de la particularidad del THR y las dimensiones que condicionan la modalidad del servicio, tales como la clase social a la que pertenece la familia empleadora, las actividades por las que se contrata, la posición que ocupa en la familia de origen la trabajadora del hogar y la situación conyugal de ésta.

1. Planteamiento Teórico

En el presente capítulo se expondrá la perspectiva teórica que fue adoptada para esta investigación tomando como eje de discusión la problemática que fue planteada en el objeto de investigación. El texto está estructurado en tres bloques. En el primero, se explicita el proceso de trabajo; en el segundo, retomamos al control en el proceso de trabajo y se presenta la resistencia como elemento subyacente ante los mecanismos de control; en el tercero, se aborda la propuesta para el análisis del trabajo a partir de la categoría de trabajo ampliado (De la Garza, 2010), como fundamento de abordaje al objeto de estudio.

1.1 Proceso de Trabajo

El concepto sobre el proceso de trabajo es de gran valía para los estudios del trabajo, sin duda alguna, Marx ha sido uno de los teóricos que más ha contribuido a su desarrollo conceptual, -se pueden encontrar propuestas de Burawoy (el juego y las formas de arreglárselas), Braverman (descalificación y degradación del trabajo), Hyman (más enfocado al control y el consenso)- cabe señalar que Marx hace una distinción entre el proceso de trabajo y el proceso de valorización.

El proceso de trabajo es definido por Marx en sus elementos simples y abstractos como:

Una actividad orientada a un fin, el de la producción de valores de uso, apropiación de lo natural para las necesidades humanas, condición general del metabolismo entre el hombre y la naturaleza, eterna condición natural de la vida humana y por tanto independiente de toda forma de esa vida, y común, por el contrario, a todas sus formas de sociedad (Marx, 2008: 215-230).

Los elementos simples que constituyen el proceso de trabajo son las actividades orientadas a un fin (el trabajo en sí), su objeto, los medios o herramientas y la forma en que se organiza dicha actividad; cuando el objeto ya ha pasado por algún proceso (el filtro de un trabajo anterior) entonces se denomina materia prima “toda materia prima es objeto de trabajo, pero no todo objeto de trabajo es materia prima” (Marx, 2008: 216).

Los medios o herramientas de trabajo “no solo son escalas graduadas que señalan el desarrollo alcanzado por la fuerza de trabajo humana, sino también indicadores de las relaciones sociales bajo las cuales se efectúa ese trabajo” (Marx, 2008: 218), en este sentido, los medios, valga la redundancia median entre la acción del trabajo sobre su objeto y funcionan como vehículo de la actividad, es decir, para realizarla.

Los elementos del proceso de trabajo son: el objeto sobre el que se trabaja, los medios con los que se trabaja, la actividad humana empleada durante el proceso y el producto o servicio final.

- Objeto: sobre el cual se trabaja se deben distinguir dos tipos: la materia prima y la materia bruta.
- Las materias primas son las que:
 - Pueden ser absorbidas por el mismo instrumento de trabajo: el carbón o la electricidad por los electrodomésticos, el aceite por la rueda, etc.
 - Pueden ser incorporadas a la materia prima principal para operar en ella una transmutación de carácter material: la tintura para el cuero o la lana, el cloro para blanquear telas, etc.
 - Pueden servir simplemente para ayudar a la ejecución de un trabajo, como es el caso de los materiales destinados a iluminar o calentar los locales en que se trabaja. (Harnecker, 2005).

- Los medios: son las “cosas” o conjunto de cosas que el trabajador interpone directamente entre él y el objeto sobre el cual trabaja (materia bruta o prima). Sirven de intermediarios entre el trabajador y el objeto sobre el cual trabaja” (Harnecker, 2005: 16).
- Actividad humana: “la actividad humana desarrollada en el proceso de producción de bienes materiales es llamada, corrientemente, trabajo. Este trabajo, que se expresa en una cierta cantidad de productos, implica el empleo de una cierta cantidad de energía humana” (Harnecker, 2005: 16-17), Marx denomina, fuerza de trabajo a la energía humana empleada en el proceso de trabajo.
- El producto: se denomina producto al objeto o servicio final creado en el proceso de trabajo.

En el caso particular del THR, los objetos del trabajo son:

las personas y los bienes receptores del trabajo de la empleada del hogar. Estos abarcan tanto la casa misma (i.e., limpiar paredes, vigilar la residencia) como a sus miembros (i.e., bañar o dar de comer a niños) y bienes de consumo (i.e., lavar ropa, preparar alimentos) (Goldsmith, 1998: 111-112).

Los objetos de trabajo pueden ser determinados por la diversidad de tareas asignadas, es decir, pueden variar de acuerdo con el proceso de trabajo, además, cabe señalar que un objeto puede formar parte de diversos procesos de trabajo (la ropa, cuando es lavada o planchada). El objeto de un proceso de trabajo puede ser la herramienta en otro (proceso de trabajo), por ejemplo, un sartén, puede ser objeto cuando se lava y una herramienta cuando se utiliza para cocinar, o un armario puede ser objeto cuando se limpia y sacude el polvo o una herramienta cuando se utiliza para colocar la ropa doblada o colgada en ganchos.

Emplear a una trabajadora para lavar ventanas implica que su trabajo se relaciona con la limpieza de la casa, su objeto son las ventanas.

Las herramientas y técnicas (escalera/silla; agua y/o agentes químicos; aerosoles, cepillos, limpiavidrios, trapos, periódicos; cubetas, mangueras); los conocimientos necesarios son relativamente sencillos y rápidos de adquirir. La actividad en sí supone un número limitado de etapas, que varían poco según los instrumentos y costumbres del hogar y/o del/la trabajador/a; esencialmente enjabonar y enjuagar o simplemente mojar las superficies y eliminar estos agentes con un limpiavidrios, trapo o periódico (Goldsmith: 1989: 111).

El proceso concluye con el producto en sí, es decir, el producto, es un valor de uso, bajo esta lógica, “el proceso global desde el punto de vista de su resultado, *del producto*, tanto el medio de trabajo como el *objeto de trabajo* se pondrán de manifiesto como *medios de producción*, y el trabajo mismo como *trabajo productivo*” (Marx, 2008: 219). De acuerdo con lo anterior, el proceso productivo, no se limita a los procesos de trabajo, sino que también implica considerar las relaciones que se establecen entre los participantes del proceso y los medios de producción, es decir, con la organización del trabajo.

Con respecto al valor de uso, para Marx, “la utilidad de una cosa hace de ella un valor de uso” (1974: 44) y este valor solo se objetiva o se efectiviza en el uso o en el consumo. Cuando éste emerge como producto (bien o servicio) del proceso de trabajo, “otros valores de uso, productos de procesos laborales anteriores, ingresan en él en cuanto medios de producción. El mismo valor de uso que es el producto de este trabajo, constituye el medio de producción de aquel otro” (Marx, 2008: 220), por tanto, los productos son resultado y a la vez condición del proceso y la organización del trabajo.

En relación con lo anterior, la organización del trabajo puede definirse como el

conjunto de aspectos técnicos y sociales que intervienen en la producción de determinado objeto. Se refiere a la división del trabajo entre las personas, así como entre las personas y las máquinas. Intervienen el medio ambiente y la totalidad de las dimensiones presentes en cualquier prestación laboral (Novick, 2000: 126).

La organización del trabajo es producto de las normas que determinan la forma en la que realizara la actividad de trabajo, desde esta noción, la organización en sí es una construcción social que puede ser modificable y negociable entre las partes que interactúan. De manera particular, la organización en el THR se “establece desde el inicio de la relación laboral: durante las primeras semanas, se fijan las tareas y la rutina de la doméstica y las normas aproximadas que regirán el trabajo” (Goldsmith, 1988: 117).

Cabe señalar que la mayor o menor organización sobre el trabajo dependerá de la experiencia que tengan tanto la empleadora como la trabajadora, y es probable que muchas de las actividades a realizar por parte de la trabajadora se reestructuren durante sus primeras semanas en el lugar de trabajo, o como algunas autoras lo llaman el periodo de adaptación o acomodo.

En el siguiente apartado se expondrá el eje fundamental de esta investigación: el control. Sin embargo, no es el control en sí mismo, sino el control en el proceso de trabajo es por ello que se consideró partir del proceso de trabajo y posteriormente hablar del control en el proceso de generación del servicio.

1.2 Control en el Proceso de Trabajo

Los análisis de Marx (en la sección IV, Capítulo XI Cooperación) refieren que el capital para efectuar su “función de explotación [extracción de plusvalor] de un proceso social de trabajo”

(2009: 28), requiere de la dirección, vigilancia y dominación (control) de los trabajadores en el proceso de trabajo. Razón por la que el capital para apropiarse del producto del trabajo, se ve en la necesidad de controlar la utilización de la fuerza de trabajo durante el proceso, es decir, a los trabajadores durante su actividad creadora de valor, de este modo se introduce el argumento del control en el proceso de trabajo.

El control de los trabajadores a través de jerarquías y relaciones de poder se vuelve necesario bajo el argumento en el que la gerencia o empleadores compran fuerza de trabajo, es decir, “el conjunto de las facultades físicas y mentales que existen en la corporeidad, en la personalidad vida de un ser humano y que él pone en movimiento cuando produce valores de uso de cualquier índole” (Marx, 1974: 203), en este sentido, se entiende como la capacidad de un trabajador para producir.

En este orden de ideas, al no comprar un producto o servicio terminado y no tener la certeza de cuánto es lo que se producirá, los empleadores deben utilizar esa fuerza de trabajo (en complemento con la tecnología y diversos medios) para extraer tanto tiempo de trabajo como sea posible y así maximizar tanto las ganancias como la producción.

En la clásica obra de Braverman (1981), la principal representación a la que remitía el ‘control’ era el trabajo taylorizado, el autor sostiene la idea que sus principios se fundamentan en la división del trabajo en la producción, que comienza con “el análisis del proceso de trabajo, lo cual significa la separación del trabajo de producción en sus elementos constitutivos” (Braverman, 1981: 95). En este orden de ideas, para Braverman (1981) la estructura ordenadora descalifica, por una parte, a los trabajadores, y por la otra, retoma el control en el proceso de trabajo, y esto se logra mediante la división del trabajo y la extracción del saber hacer de los trabajadores, de esta forma la gerencia integra el conocimiento de los obreros y determina las acciones a realizar por poseer el conocimiento sobre el proceso de trabajo.

En cuanto a Hyman, el autor sostiene la existencia de fronteras invisibles de control en los centros de trabajo (lugares de trabajo) que se “define y redefine a través de un proceso continuo de presión y reacción, conflicto y adaptación, lucha abierta y tácita entre los sujetos que forman parte de la relación laboral” (1981: 36). El autor realiza una crítica a la escuela de las relaciones industriales argumentando que el análisis no se limita a las instituciones que regulan el trabajo, puesto que se puede caer en el peligro de cosificar, y, por lo tanto, podría ignorar a los hombres y mujeres reales quienes participan en el proceso productivo.

Retomando a Coriat (1992), el control en el proceso de trabajo, de los obreros, de los oficios, de los tiempos se fundamenta en el cambio tecnológico, el autor sostiene la tesis de la automatización generada por el avance tecnológico. Las actividades de los obreros se restringen al encargo de guiar y controlar los nuevos dispositivos automáticos, de acuerdo con lo anterior, la industria no tiene como finalidad controlar a los trabajadores, sino aumentar la productividad y para ello es necesario controlar el conocimiento de los trabajadores, por tanto, desde la propuesta de Coriat, los obreros se limitan a vigilar y conservar el correcto funcionamiento de las máquinas.

Por su parte, Buroway (1989), el capital puede lograr el control sobre el proceso de trabajo a través del consentimiento de los trabajadores para lograr que realicen su trabajo, esta supuesta cooperación de los trabajadores no es el único elemento del que se vale el capital para que el trabajador realice sus actividades sin cuestionar, puesto que ya en su estudio en las minas de Zimbabue identificó que la coacción no era necesariamente la estrategia que permitiría el consentimiento.

De esta manera, “la mera coacción no basta ya para explicar el comportamiento de los trabajadores una vez que traspasan las puertas del taller [...] el consentimiento espontáneo se une a la coacción para generar actividades productivas” (Buroway, 1989: 11), además, se podría considerar que el

consentimiento no necesariamente es espontáneo, sino que se encuentra relacionado con “el juego de arreglárselas” como parte de la presión social que ejercen los compañeros para ser más productivos.

Desde otra perspectiva de análisis, Richard Edwards (1979) desarrolló una tipología en la que consideró tres formas de control (simple, técnico y burocrático):

- el primero, hace referencia a la separación entre el conocimiento y la práctica del trabajo;
- el segundo, a partir del diseño de maquinaria la planificación del trabajo es determinada por los avances tecnológicos, y;
- el tercero, el control burocrático va dirigido a las características de la personalidad de los trabajadores con base en la imagen o representación que tiene la gerencia o los empleadores acerca de su definición de un “buen trabajador”.

El “buen trabajador”, es considerado como un sujeto que debe identificarse con los objetivos de la empresa, de esta forma, este tipo de control busca que los empleados interioricen subjetiva y conductualmente las exigencias, imperativos o preceptos de la productividad con la finalidad de que los trabajadores construyan para sí mismos un sistema de autovigilancia, autocorrección y disciplinamiento de los empleados. A diferencia del control que sugieren Braverman y Coriat como control objetivo constituido por elementos físicos y tecnológicos, se complejiza cuando se incorporan aspectos subjetivos de la vida cotidiana de la clase trabajadora.

En concordancia con esta línea de análisis, Paul Edwards (1990), advierte que el control del comportamiento supone que los trabajadores deben poner su trabajo por encima de su familia y otros compromisos de vida cotidiana (los proyectos de vida y las interacciones y el tiempo de

convivencia), buscar un cambio hacia el compromiso con el trabajo, lograr que el trabajador se identifique con su trabajo y, por tanto, con la empresa.

Por su parte, Thompson y Ackroyd, 1995), sugieren que a través de la negociación del esfuerzo se presentan formas de regulación estrictas en la conducta de los trabajadores, además, a partir de la gerencia se pretende encontrar comportamientos que induzcan en los trabajadores que logren incorporar actitudes positivas hacia el trabajo.

En el proceso productivo se

podrían controlar los insumos, la maquinaria y el equipo, la distribución del espacio físico, el tiempo de trabajo, las operaciones a realizar, la calificación, los conocimientos, las interacciones dentro del trabajo, la cultura y la subjetividad, las relaciones laborales (entrada y salida al trabajo, ascensos, salarios y prestaciones, capacitación, afiliación a sindicatos, a los sindicatos mismos) (De la Garza, 2011b: 209).

En este sentido, la concepción de control remite a relaciones de poder y dominación en el proceso de trabajo del THR. De esta forma, el control en el proceso de trabajo a partir de los argumentos previamente expuestos se considera a partir de dos dimensiones, que poseen elementos objetivos y subjetivos:

- Por una parte, se presenta un control objetivo a través de la vigilancia, el tiempo y ritmo del trabajo a través de diversas estructuras y que pueden echar mano o no de aspectos tecnológicos (Braverman, 1974, Coriat, 1992 y Hyman, 1981).
- Por otra parte, el control subjetivo, que pretende modificar la subjetividad de los trabajadores buscando consonancia entre los objetivos establecidos por la empresa, la identificación con la misma y su trabajo para que los trabajadores se vigilen y controlen a

sí mismos (Edwards, 1979; Buroway, 1989; Edwards, 1990; Thompson y Ackroyd, 1995; de la Garza, 2011c).

De acuerdo con los argumentos anteriores, el control es entendido como las estrategias implementadas por parte de los empleadores (gerencia) dirigidas a lograr la eficacia y eficiencia de la producción, no obstante, implica considerar que no son mecanismos inamovibles que determinan la conducta de las trabajadoras del hogar, por el contrario, reflexionar sobre el control implica considerar la dimensión subyacente de la resistencia.

Cabe señalar que los mecanismos de control para esta investigación se refieren a las formas de proceder que utilizan las empleadoras para definir las normas, las reglas y procedimientos que serán implementados durante la organización y el proceso de trabajo.

Ahora bien, situando el control en el proceso de trabajo con el objeto de estudio de esta investigación es necesario mencionar que hay un vacío en los estudios que se han hecho en esta actividad sobre el proceso de trabajo y específicamente sobre el control de éste, tal como sugiere Goldsmith:

aunque tales estudios han hecho aportes significativos y algunos han tocado el aspecto de las relaciones de producción a través del análisis de la relación patrona-empleada [...] la mayor parte deja de lado el proceso y la organización del trabajo (1989: 103-104).

Algunos elementos que han sido analizados en los textos de las investigadoras del tema hacen referencia al control de la fuerza de trabajo, al control salarial, controlar la modalidad bajo la que se contrata el servicio, la jornada de trabajo, los lugares al interior del hogar, entre otros. Goldsmith (1989), Anderson (2000) y Hondagneu (2011) coinciden en que el control sobre la modalidad del

servicio permite a las empleadoras controlar el salario, pagar en especie y, además, vigilar el consumo de alimentos de la trabajadora del hogar cuando ésta labora de planta.

Por el contrario, elegir la modalidad le otorga a la trabajadora del hogar mayor control sobre las actividades a realizar, los ritmos de trabajo y flexibilidad para negociar y elegir cuando trabajar (Hondagneu, 2011). Es por ello que la modalidad de entrada por salida, por actividades o tiempo le brinda mayor margen de libertad a la trabajadora del hogar, adquiere mayor control sobre su tiempo, por el contrario a quienes trabajan de planta, no es necesario estar disponibles una mayor cantidad de horas en el lugar de trabajo.

Gorban y Tizziani (2018), hacen referencia en mayor medida al control de los lugares en el hogar, por dos argumentos principales, el primero, la desconfianza que genera el hecho de permitir el ingreso a una persona ajena a la familia; el segundo, frente a la amenaza que implica la trabajadora el control de los lugares previene la posibilidad de hurto o robo.

Hondagneu (2011), en sus estudios sobre migrantes latinoamericanas en Los Ángeles, California, es quizás quien aborda en mayor medida el control de la fuerza de trabajo, considerado como el mecanismo de las empleadoras para lograr el comportamiento deseado en el lugar de trabajo por parte de las trabajadoras del hogar. Esto da lugar a la configuración de relaciones contradictorias entre mujeres que pertenecen a distintas clases sociales, que se construyen a partir de la cercanía y el distanciamiento social, la distinción y el origen social de cada una que inciden en el mantenimiento de las jerarquías sociales.

En cuanto a la jornada de trabajo y la remuneración, es claro que el salario se ha implementado como un instrumento de regulación en la compra y venta de fuerza de trabajo y que puede dar cuenta de la forma en que se negocia la relación de trabajo.

Dadas las particularidades del THR y retomando a Castro, “la productividad de la empleada [...] no puede, por ejemplo, ser medida por la relación empleado/producto. Los productos elaborados por una empleada se materializan en su propia presencia, en sus quehaceres rutinarios: comida, aseo de la casa, lavado de ropa, cuidados de niños, etc.” (1989: 108).

El hilo conductor que guiará el trabajo de investigación es el “control” y cómo este se implementa a partir de las categorías que se recuperan del estado de la cuestión: disponibilidad y el tiempo, control de los espacios, comida e insumos, la dimensión emocional, la clasificación y jerarquización, la calificación y las sanciones.

No obstante, cabe señalar la particularidad del THR, en el sentido de ser considerado como un trabajo que no requiere de una calificación laboral y que históricamente ha sido identificado como una extensión de los conocimientos que las mujeres han adquirido por la socialización de las actividades propias de un hogar (Goldsmit, 2007, Durin, 2011; Toledo, 2014).

Para la autora, el control ya se encuentra incorporado en el contrato, es por lo que, al menos en el caso de Los Ángeles, las empleadoras no contratan por medio de agencias de colocación puesto que consideran perder la capacidad de control al no poder elegir quién será la persona que ingresará a su hogar a realizar el trabajo (Hondagneu, 2011).

Entre el control y la resistencia, la autora refiere que las trabajadoras del hogar “desean recibir de parte de sus patronas algunas instrucciones en cuanto a qué hacer, al mismo tiempo mantener la autonomía en cuanto a cómo lo hacen” (Hondagneu, 2011: 191), esto permite tener claridad en cuanto al objeto de trabajo y a la vez mantener control sobre su propio trabajo.

Para finalizar, un aspecto fundamental en los hallazgos de Hondagneu fue identificar que hay menor exigencia y menor control hacia las trabajadoras que se dedican a la limpieza del hogar con

respecto a quienes realizan trabajo de cuidados (de niños principalmente), porque, hay menor interacción entre las trabajadoras y los miembros de la familia, y genera más conflictos cuidar a los hijos de otros que limpiar sus casas.

Toda vez que el control y la resistencia se encuentran en permanente relación conflictiva, es decir, dichas categorías se encuentran bajo una relación de interdependencia, bajo un análisis dialéctico uno produce al otro, por tanto, considerar las formas de resistencia nos lleva a recuperar la capacidad de agencia de los sujetos.

Resistencias

Considerando el vínculo entre control y resistencia es necesario señalar que el control no es absoluto y en el espacio provisto por la indeterminación del trabajo, los trabajadores siempre encontrarán intersticios en los que implementarán formas de evadir la hegemonía empresarial, subvertir la organización y dirección del trabajo, estrategias de reivindicación que apelen a la autovaloración de su saber hacer (Ackroyd & Thompson, 1999).

Tanto Richard Edwards (1979) como Paul Edwards (1990) hacen referencia al conflicto, el primero hace apela al lugar de trabajo como un terreno en disputa, el segundo, propone pensar en el conflicto a partir de tres niveles, antagonismo estructurado, organización de las relaciones laborales en el lugar de trabajo y un comportamiento concreto. Ahora bien, el conflicto capital-trabajo implica cuestionar ¿Qué es la resistencia, por qué resistir y cuáles son sus formas de manifestación?

La resistencia en el lugar de trabajo es definida por Thompson (1989) como la oposición informal y organizada por parte de los trabajadores hacia los empleadores en el proceso, además, el autor refiere que esta noción es más específica ya que el concepto de lucha de clases puede resultar

engañoso. Esta definición da cuenta del conjunto de enfrentamientos que implementan los trabajadores en el lugar de trabajo.

Desde la propuesta de Fleming (2015), la resistencia es entendida como un acto productivo, en el sentido de ser generador de espacios emancipatorios y reivindicativos inmersos en las relaciones de poder y dominación, además, el autor da prioridad a los actos colectivos por encima de los individuales, ya que son los primeros los que pueden dar paso a procesos de mayor significatividad en la estructura social.

Siguiendo a Fleming (2015), son tres los motivos que pueden dar origen a implementar formas de resistencia:

- El primero, por motivos económicos que pueden ir contra sus intereses, ejemplo de lo anterior, se manifiesta a través de reducciones salariales, la falta de pagos en horas extra, vacaciones o aguinaldos, despidos injustificados, por mencionar algunos;
- El segundo motivo, prácticas sociales que son percibidas como amenazas y que se vinculan con la identidad colectiva, por ejemplo, participar en acciones colectivas como marchas o huelgas, pertenecer a un sindicato o un sector laboral particular o por acto de solidaridad con otros sujetos laborales;
- Tercer motivo, cuando suceden prácticas o circunstancias que son consideradas amorales o poco éticas, por ejemplo, comportamientos considerados moralmente incorrectos, que atentan contra la dignidad y los principios.

Bajo estos argumentos se identifica que los motivos por los que se puede presentar la resistencia apelan a circunstancias insostenibles y no aceptables, por tanto, se presenta la necesidad de actuar.

En este sentido, “la resistencia cotidiana de los trabajadores se concibe generalmente como un funcionamiento intersticial dentro de la economía formal del lugar de trabajo” (Mumby, 2005: 25).

Las manifestaciones de las resistencias pueden ser múltiples, las principales formas son la renuncia, el abandono del trabajo, las huelgas o paros en la producción, el cinismo y la ironía, formas de simulación, bromas, aparente sumisión, parodias y juegos, la indiferencia entre otras (Fleming, 2015; Thompson Ackroyd, 1995; Hodson, 1995; Fleming & Sewell, 2002; Prasad & Prasad, 1998; Fleming & Spicer, 2003). Siguiendo con la objetivación de la resistencia, el análisis supone reflexionar acerca de la conducta disidente (misbehaviour) que se concibe como las actividades realizadas en el trabajo y que no se espera que un trabajador efectúe (Thompson & Ackroyd, 1995).

Ahora bien, Mello (2014) cuestiona cómo aprehender las señales de inconformidad implementadas por los trabajadores, sugiriendo que tal vez es una de las tareas más urgentes de la investigación social, en este sentido, es preciso retomar a Scott (1990) para dar una posible respuesta al reto metodológico que plantea Mello, el autor sugiere considerar a las formas de resistencia a partir de dos dimensiones.

Las dimensiones son: la abierta y la oculta:

- la primera, alude a aquellas que se presentan de forma evidente con respecto a quien detenta el poder durante las relaciones sociales, se presentan de forma explícita, hacen saber y notar su descontento;
- la segunda, hacen referencia a los actos que no utilizan el lenguaje verbal (el habla), es decir, se manifiestan a través de los gestos, las expresiones faciales, el lenguaje corporal, ya sea por miedo a perder el empleo, por prudencia o por mostrar aparente subordinación.

En síntesis, desde la propuesta de Edwards (1979) -contested terrain- la noción de ‘terreno disputado’ revela la base del conflicto laboral en las relaciones entre control y resistencia, por tanto, el control se torna problemático porque “a diferencia de otras mercancías involucradas en la producción, la fuerza de trabajo siempre está encarnada en personas que tienen sus propios intereses y necesidades y que retienen su poder para resistirse a ser tratadas como una mercancía” (Edwards, 1979: 12).

En complemento con lo anterior, para Edwards y Scullion (1982) el conflicto laboral surge del desequilibrio entre los controles y las resistencias, y su análisis exige conocer los significados que los sujetos otorgan al conflicto, comprender cómo se manifiesta, a través de qué prácticas y bajo qué contextos y circunstancias particulares, de acuerdo con lo anterior, es la principal diferencia con Richard Edwards (1979), el estudio de los conflictos laborales debe ser considerado en cada caso concreto y no en su generalidad.

En el apartado posterior exponemos la noción ampliada del trabajo (De la Garza, 2009), propuesta que empleamos en este estudio para analizar la actividad laboral del THR. Tal como sugiere el autor la intención es considerar al trabajo en sus dimensiones objetivas y subjetivas (De la Garza, 2009).

Además, se presentará el concepto construcción social de la ocupación, más amplio que el enfoque neoinstitucional, de redes sociales y el neoclásico, que pueda incorporar a los sujetos no asalariados, analizar más allá de la relación -oferta- y -demanda-. Por último, resulta necesario reflexionar las relaciones laborales ampliadas que van más allá de las clásicas obrero-patrón, toda vez que pueden involucrar a más de dos sujetos y que pueden o no tomar la forma clásica.

1.3 Trabajo Ampliado

La construcción disciplinaria de los Nuevos Estudios Laborales supone un proceso histórico en el que se ha debatido teórica y metodológicamente con otros enfoques y perspectivas de abordaje (obreristas, dependentistas y neoclásicos). Debido a la fortaleza teórica y práctica de los Nuevos Estudios Laborales pudieron superar debates profundos y de esa manera constituyen su legitimidad y posteriormente su institucionalización a través de la constitución de grupos de trabajo, investigadores reconocidos, revistas de divulgación científica y programas de posgrado).

Mientras que para el enfoque neoclásico su objeto de estudio se focalizó en el mercado de trabajo, para los Nuevos Estudios Laborales es el Proceso Productivo, de ahí radica la importancia de este texto. Puesto que para analizar el proceso de trabajo en sí (cuáles son sus categorías o conceptos que se han construido), es necesario saber qué es trabajo, a qué tipo de trabajo nos referimos y desde qué perspectiva lo estamos haciendo.

Los modelos de producción instaurados en América Latina (sustitución de importaciones, desarrollo compartido y crecimiento hacia afuera -neoliberal-) se encuentran estrechamente vinculados con el trabajo, para ello se ha construido todo un bagaje teórico que intenta explicar la realidad laboral en América Latina:

- Las nuevas tecnologías e innovaciones;
- Nuevas Formas de Organización del Trabajo (NFOT);
- La flexibilidad en sus diversas modalidades (salarios y contrato colectivo)
- Los encadenamientos productivos, *clusters*, el aprendizaje tecnológico y,
- La cultura empresarial, entre otros.

De manera transversal existen una serie de conflictos que no pueden ser soslayados, ya que se han generado o reforzado a partir de la imposición de modelos de producción: informalidad, migración, etnicidad, género, nuevas relaciones industriales, por mencionar algunos.

Históricamente existen dos posturas o propuestas conceptuales acerca del trabajo: la neoclásica (que implica la noción asalariada) que hace referencia a la relación patrón-empleado y la marxista (asalariado y toda actividad relacionada con la riqueza material). Sin embargo, ambos conceptos son limitados y no corresponden a la realidad actual, toda vez que los servicios han aumentado en detrimento de la producción industrial y los conceptos anteriores continúan cargando sus orígenes industriales.

El trabajo es una actividad que necesariamente debe ser útil, se dirige a la producción de bienes o servicios que alguien desea consumir, además, es privativo de la especie humana, es decir, el trabajo y su actividad distingue a los seres humanos con respecto a los animales:

concebimos al trabajo bajo una forma que pertenece exclusivamente al hombre. Una araña ejecuta operaciones que recuerdan las del tejedor, y una abeja avergonzaría, por la construcción de las celdillas de su panal, a más de un maestro albañil. Pero lo que distingue ventajosamente al peor maestro albañil de la mejor abeja es que el primero ha modelado la celdilla en su cabeza antes de construirla en la cera. Al consumarse el proceso de trabajo surge un resultado que antes del comienzo de aquel ya existía en la imaginación del obrero, o sea idealmente (Marx, 2008: 216)

El producto existe dos veces, primero en la subjetividad del trabajador y luego en su materialidad (Marx, 1974), de esta forma en el trabajo interactivo y simbólico se requiere cierta calificación, pero diferente del de la producción material. De esta manera, “se puede hablar de capacidades

relacionales o de intercambio y de generación de símbolos aceptados por el cliente” (De la Garza, 2017: 16), en este sentido, las modificaciones a los conceptos de trabajo y procesos de trabajo son la proliferación de la producción inmaterial y su composición de objetos simbólicos.

De acuerdo con lo anterior, las fases económicas tradicionales (producción, circulación y consumo) se han complejizado, en ocasiones y de acuerdo con cierto tipo de trabajo ampliado se pueden presentar las tres fases en un solo acto (tal es el caso de los eventos deportivos ‘fútbol’ por ejemplo, o el mismo THR en sus diversas tareas y actividades que realiza). El concepto clásico de trabajo también soslaya la existencia de un cliente o usuario, el trabajo ampliado no solo admite la existencia de un cliente, además lo considera parte o elemento del proceso productivo.

En la noción clásica de trabajo el empleado debe ajustarse a la gerencia y a la tecnología-maquinaria, lo principal es la adaptación del trabajador, en cambio en el concepto ampliado, en ocasiones el mismo cliente es quien debe adaptarse al trabajador. Ejemplo de lo anterior, las trabajadoras del hogar que organizan, ordenan y controlan su propio trabajo por encima de su empleadora, o el caso de los meseros que hacen esperar a los comensales y no les permiten utilizar la mesa hasta que la limpie y/o la organice o los hace esperar para entregar sus alimentos o bebidas; o incluso el cliente debe preparar sus propios alimentos o limpiar el lugar donde consumió (cadenas de comida rápida).

En este orden de ideas, hablar del cliente implica pensar acerca del papel de la persona que contrata un servicio y que a la vez es el consumidor del servicio, además, en la generación del servicio pueden o no existir más personas que consuman dicho servicio contratado, debido a que pueden ser múltiples sujetos. Tal es el caso de que en el hogar de la empleadora (cliente) cohabiten más personas (pareja, hijos, miembros de la familia extensa u otros sujetos) o que se encuentren de visita (para reuniones y festejos).

Además, la situación anterior complejiza las relaciones de control, debido a que existe la posibilidad de que la empleadora posea un mayor grado de control (por ser quien contrató el servicio y lo paga), sin embargo, sería un error soslayar el control que pueden llegar a ejercer los demás sujetos que consumen el servicio. Por lo tanto, podría ser conveniente, tal como se ha pensado en las relaciones de trabajo ampliadas, considerar en la pertinencia de una empleadora o patrona ampliada, puesto que no solo contrata un servicio, sino que, además, lo consume.

En los productos industrializados no existía interacción entre usuario y cliente, solo se utiliza el producto y/o se consume o almacena, sin embargo, en los servicios modernos el cliente es un elemento más en las configuraciones del proceso de trabajo, puede ser un elemento de control, un supervisor y hasta un evaluador del servicio.

En este sentido, en la sociología del trabajo existen diversos autores que han reflexionado acerca de la presencia del cliente como un actor preponderante que participa de forma dinámica en las relaciones laborales del trabajo de servicio (Korczynski, 2013; Janoski y Lepadatu, 2014); esto supone ir más allá del enfoque clásico patrón-empleado.

Korczynski, sostiene que existen tres enfoques:

- el primero, considera a las relaciones entre trabajadores y clientes simplemente como una dimensión adicional, denominada la posición del ajuste mínimo;
- el segundo enfoque, la presencia del cliente incide en la reconfiguración de un limitado número de aspectos de la organización del trabajo, en esta posición se ubica el trabajo emocional planteado por Hochschild en su obra *The Managed Heart* (1983);

- el tercero, ve implicaciones del cliente en toda la organización del trabajo, además, sugiere que los clientes pueden ser parte del trabajo, sin embargo, las implicaciones de este tipo de análisis no han sido muy amplias y aceptadas (Korczynski, 2013).

Los enfoques anteriores se encuentran inmersos en un nuevo paradigma denominado modelos de producción de servicios que aceptan la presencia del cliente tanto en la organización del trabajo como en las diversas fases del proceso productivo.

Algunos ejemplos de los modelos de servicios son: la disneyficación (Andrews, 2006 y Bryman, 1999), la McDonalización (Ritzer, 2002 y Bryman en Ritzer, 2002), el Waltonismo (Wal Mart) (Lichtenstein, 2006), Nikeificación (Nike) (Blinder, 2006), Siliconización (Silicon Valley) (Manning, 2013 y Aoki & Takizawa, 2002), Uberización (Uber) (Bertrand, Chalon & Yin, 2016).

Cabe señalar, que los autores referidos discuten sobre la inclusión del cliente y nociones de trabajo no clásico, sin embargo, ellos conducen su análisis al funcionamiento del modelo de negocios de las empresas referidas, lo cual rebasa los propósitos de esta investigación.

En cuanto al trabajo ampliado y lo referido anteriormente, se encuentra estrechamente relacionados con la propuesta de trabajo no clásico, en la industria tradicional el cliente no podía entrar a la fábrica, sin embargo, en una obra de teatro, el espectador es indispensable debido a que su presencia en la sala de teatro es la forma en la que participa, mientras que el actor produce una representación-espectáculo.

Es decir, una producción inmaterial, intangible que resulta imposible de almacenar, debido a que se consume durante el mismo acto de su producción, el espectador juega el rol de cliente, ya que es el comprador o consumidor de dicho producto, al observar la obra su consumo es de tipo cognitivo, subjetivo y mental.

En concordancia con lo escrito, en algunos servicios el cliente debe realizar ciertas actividades o de lo contrario no podría recibir el servicio por el que paga, tal es el caso de los supermercados o tiendas de autoservicio y tiendas de conveniencia, en las que el cliente debe tomar su carrito o canasta y recorrer los pasillos para tomar los productos que desea comprar y llevarlos a la caja e incluso autocobrase con la nueva estrategia ‘Scan and Go’, el cliente escanea los productos y los paga a través de la aplicación.

De igual manera sucede en las cadenas de comida rápida en donde el cliente elige entre una serie de opciones (preestablecidas) elige el producto a consumir y al final, el área donde consumió el producto debe quedar limpia (llevar la charola con desechos a los contenedores de basura).

De acuerdo con lo presentado anteriormente, pensar el trabajo ampliado es reconocer que el término trabajo se encuentra en constante cambio, que se constituye de conceptos ampliados como el control y las relaciones laborales ampliadas, la producción/generación de servicios y la construcción social de la ocupación (concepto que se abordará en el siguiente apartado).

Construcción social de la ocupación

Considerar al THR como una construcción social de la ocupación implica retomar necesariamente a Berger y Luckman (2003), los autores sostienen que la realidad es construida socialmente por un conjunto de procesos dialécticos continuos.

A los procesos de externalización, la objetivación y la internalización, corresponde a la caracterización del mundo social “la sociedad es un producto humano [externalización]. La sociedad es una realidad objetiva [objetivación]. El hombre es un producto social [internalización]” (2003: 82). Para el desarrollo de los momentos anteriores se articulan mediante otros procesos, por

ejemplo, la rutinización y tipificación corresponden a la externalización; la institucionalización a la objetivación; y, por último, la socialización corresponde a la internalización.

El proceso inicia con la externalización de la actividad humana dado que las instituciones se presentan como una realidad externa los sujetos, éstos deben salir y conocerlas para comprender su funcionamiento y significados, este proceso se desarrolla a través de las actividades rutinizadas y tipificadas, la primera, es el conjunto de actividades que se consideran aptas o correctas para llevar a cabo una acción; y la segunda, me describe la forma o camino que debo seguir.

Las actividades o expresiones de los otros son externas a nosotros, en este sentido, el producto del trabajo a partir del hacer adquiere una expresión externa a nosotros y al externalizar la actividad humana el otro la puede contemplar. De acuerdo con lo anterior, el proceso por el cual los productos externalizados de los seres humanos adquieren objetividad es denominado por los autores como objetivación, es decir, los productos generados por el trabajo se transforman en una realidad objetiva para los otros, se materializa una forma de pensar, de sentir, de actuar y hacer, por tanto, se institucionaliza.

Retomando los momentos del proceso de construcción, la externalización se institucionaliza y ese mundo institucionalizado ya es percibido como una realidad objetiva (a lo que anteriormente denominamos objetivación) es entonces cuando la realidad objetiva se encuentra disponible para ser internalizada (internalización).

El punto de partida de este proceso es “la aprehensión o interpretación inmediata de un acontecimiento objetivo en cuanto expresa significado, o sea, en cuanto es una manifestación de los procesos subjetivos de otros que se convierten significativos para mí” (2003: 162-163).

En este sentido, los seres humanos no nacen siendo miembros de una sociedad, cada persona debe ser inducida o socializada a participar en la dialéctica de la sociedad, a eso lo denominan la internalización, por ello es por lo que este proceso se considera como la base para la comprensión de los otros (semejantes), este proceso se realiza a través del lenguaje y existen dos tipos de socialización: primaria y secundaria.¹

El proceso de socialización se entiende como la forma en la que un sujeto interioriza las pautas culturales, aprehende las formas de convivencias institucionalizadas a través de las cuales se apropia de los significados socialmente compartidos.

Cuando se logra la aceptación subjetiva el sujeto asume e identifica el mundo habitado por otros con los cuales se identifica, de esta forma la internalización constituida por los procesos de socialización se concluye cuando se produce la identificación, solo cuando los sujetos han logrado ese grado de internalización pueden ser considerados por ellos mismos y por los otros, como miembros de la sociedad.

Hecha esta salvedad, estamos en condiciones de abordar la construcción social de la ocupación en un sentido más amplio que el mercado de trabajo que emerge del enfoque economicista y sociodemográfico, sin embargo, esta perspectiva se limita a los elementos de “oferta y demanda”.

Además, su nivel de análisis se concentra en variables sociodemográficas como género, edad, escolaridad, estado civil, nivel de ingresos, entre otros, que permitan determinar el perfil de las trabajadoras. En la construcción social de la ocupación del THR se identifican factores que influyen tanto en el incremento de la demanda como en su disminución.

¹ “La socialización primaria es la primera por la que el individuo atraviesa en la niñez; por medio de ella se convierte en miembro de la sociedad, [...] la socialización secundaria es cualquier proceso posterior que induce al individuo ya socializado a nuevos sectores del mundo objetivo de su sociedad” (Berger y Luckman, 2003: 164)

Los factores que influyen en la disminución del THR:

- Modificaciones en la composición estructural de las familias, que se han materializado en una reducción en su tamaño;
- En cuanto al lugar de trabajo (la cuestión inmobiliaria), resulta importante distinguir en función del tamaño, la ubicación y la distribución del hogar en el que será requerido el servicio del THR o no;
- Cambios culturales: el deseo de mayor intimidad en el hogar de los empleadores puede ser un motivo para prescindir de una trabajadora del hogar, además que puede considerarse “pasado de moda” o “políticamente incorrecto” (Glantz, 2005:84), por cuestiones político-ideológicas, por principios y cuestiones de índole moral, es posible que no sea bien visto tener empleadas del hogar.
- La expansión de los servicios de sustitución: ya sean “ofrecidos en el mercado o por el Estado (guarderías, comidas precocidas, restaurantes etc.)” (Rodgers, 2009: 76), además, se debe considerar la proliferación de lavanderías automáticas y las tintorerías y planchadurías, por mencionar algunas.

Los factores que aumentan la demanda del THR:

- El aumento de la esperanza de vida implica la necesidad de trabajo de cuidados para adultos mayores;
- El THR permite a familias de clase media destinar mayor tiempo a actividades de ocio (deportivas o culturas);
- El “empleo de trabajadores domésticos como símbolo de estatus social” (Rodgers, 2009: 76);

- Acceder a este tipo de servicios “reafirma su distancia de obreros y campesinos y fomenta su identificación con sectores altos que también son empleadores de servicio doméstico. Entre la burguesía, el empleo de varios trabajadores domésticos puede representar un gasto muy fuerte, pero tal derroche es un símbolo de su dominio político y económico” (Goldsmith, 1989:104-105).

En el lugar de trabajo, surgen interacciones y relaciones sociales en los que se confrontan “culturas, clases sociales, idiomas, maneras de actuar y de hablar, comportamientos y visiones del mundo diferentes” (Rodgers, 2009: 79), es decir, los mundos de vida, entendidos como las maneras de ser y estar en el mundo, en este sentido, los mundos de vida de los actores se articulan con los mundos de trabajo del THR.

La relación del THR resulta compleja en el mundo del trabajo, puesto que el hogar se convierte en el espacio donde se desarrollan este tipo de trabajo interactivos (cara a cara) en los que se reconstituyen o reconfiguran las identidades de las trabajadoras del hogar. La relación del trabajo se encuentra dominada, por una parte, por:

representaciones heteróclitas que mezclan familiarismo, patriarcado y pater(mater)nalismo y el discurso sobre derechos contractuales y sociales (del trabajo asalariado), [y, por otra parte,] representaciones que combinan la otredad, la sumisión, la estigmatización y la devaluación de la empleada; pero también, contradictoriamente, la intimidad, la protección, la complicidad y la rivalidad” (Destremau y Lautier, 2002: 253).

La trabajadora del hogar se encuentra ubicada en el espacio particular de una familia que la contrata, sin embargo, no es un miembro de esa familia, tiene su rol y debe guardar su distancia:

el afecto se permite mientras no vaya más allá de las líneas divisorias que enmarcan la relación, es decir, el afecto dentro de las diferencias y desigualdades, que a su vez operan dentro del sistema afectivo de la trabajadora para interiorizar la inferioridad y, por este medio, obstaculizar la formación de una conciencia que permita ver con claridad las contradicciones del vínculo laboral (León, 2013: 200).

Las expectativas que tienen las empleadoras con respecto a las trabajadoras, es decir, su experiencia, la calidad, desempeño en su trabajo y la etnicidad, son variadas y estructuran diversas formas y estilos de organizar el trabajo y asumir el rol de empleadora.

Además, Durin refiere que la brecha generacional entre ambas adquiere una particular importancia, “las señoras mayores tienden a infantilizar a las trabajadoras, a contratarlas muy jóvenes y poco experimentadas, y a adoptar un estilo de mandar maternal [...] a diferencia de éstas, las empleadoras más jóvenes tienden a ser más distantes, especialmente aquellas amas de casas que prefieren contratar trabajadoras (profesionalizadas)” (Durin, 2017: 96).

Otro aspecto por destacar es la etnicidad de las trabajadoras y que determina un factor fundamental en la clasificación de sus cualidades, “las jóvenes recién llegadas de la Huasteca corresponden al perfil deseable de las empleadoras maternas mientras que las trabajadoras oaxaqueñas más experimentadas cumplen con el perfil de las asistentes domésticas” (Durin, 2017: 96).

De acuerdo con los señalamientos anteriores, la construcción social de la ocupación es entendida como un producto generado por las personas, por las pautas culturales, por aspectos sociales, creencias y valores, es decir, no se reduce únicamente al mercado de trabajo determinado por la oferta y demanda de trabajo, sino que incluye tanto expectativas de las trabajadoras como de las empleadoras por cuestiones de clase y género.

Lo anterior, implica considerar aspectos como la toma de decisiones en cuanto a ofrecer sus servicios o a quién contratar, por tanto, subyace la noción del control, qué tipo de persona es más susceptible de ser controlada y bajo qué características socioculturales.

Relaciones laborales ampliadas

El THR es en definitiva un trabajo interactivo, por lo tanto, pensar en las relaciones laborales implica considerarlas en un sentido amplio, de ahí resulta que las relaciones laborales se entienden como “la o las relaciones que en el trabajo se establecen entre los diversos actores que participan interesada o circunstancialmente en éste, y que influyen en el desempeño laboral” (De la Garza, 2011a: 212).

De acuerdo con la definición de relación laboral amplia y entendida como interacción social, a través de sus prácticas e intercambio de significados en determinadas estructuras, los actores a considerar no tendrán que ser solamente los que contratan fuerza de trabajo y quienes son contratados, dependiendo del tipo de trabajo pueden ser actores muy diversos no necesariamente interesados en la producción de un bien o servicio determinado (De la Garza, 2007).

Bajo esta lógica, la relación laboral ampliada va más allá de limitarse a reflexionar sobre trabajadora del hogar y empleadora, puesto que existen muchos más actores inmersos en el proceso de trabajo, que fueron mencionados anteriormente en el trabajo ampliado. En este sentido, la relación laboral es “producto de la proximidad y de la forma en la que se genera y desarrolla la relación, en muchos casos el vínculo entre las empleadas domésticas y los niños que cuidan llegan a detentar altas dosis de afectividad” (Canevaro, 2009: 191).

Si la relación se vincula con un conjunto de “arreglos, negociaciones, pagos y favores que no se condicen con servicios vinculados con algún tipo de contrato laboral, encontramos que la

‘ambigüedad afectiva’ constituye un aspecto nodal para entender el tipo de relación que se establece entre ambas” (2009: 191), no solo se presenta la falta de contrato sino también la falta de aplicación de un marco que regule y vigile las condiciones bajo las cuales una trabajadora del hogar remunerada realiza sus funciones.

El THR en México se encuentra regulado por las leyes, sin embargo, un problema fundamental es

la falta de un acuerdo (entre las partes, pero también en la sociedad) acerca de cuál es la definición, por comprensión y por extensión, de las tareas comprendidas en el trabajo doméstico y cómo se cotiza cada una de ellas. ¿Se trata de un trabajo que comprende determinadas tareas a realizar en un tiempo determinado o se trata de un servicio que además de un conjunto de tareas incluye un permanente “estar a disposición de”? (Courtis y Pacceca, 2010: 179).

En la relación social que se construye en el encuentro entre empleada y empleadora a falta de contrato por escrito, se negocian las actividades a realizar (cocinar, planchar y lavar, cuidado de personas, la casa o animales domésticos), la remuneración y la periodicidad con la que se hará ésta, es decir, se pactan de forma tácita las relaciones laborales, sin embargo, se debe considerar que “las condiciones las pone la patrona, y la empleada las acepta o las rechaza, pero no [siempre] las negocia” (Courtis y Pacceca, 2010: 178).

Cabe mencionar que bajo estas condiciones una empleada podría laborar sin acordar las tareas básicas a realizar ni en qué consiste su trabajo o cuánto vale producirlo, en consecuencia, acentúan las estructuras de explotación y precariedad en este tipo de servicios.

En el caso mexicano, la reciente reforma realizada a la Ley Federal del Trabajo (Denominación del Capítulo reformada DOF 01-05-2019, 02-07-2019), se determina tanto quienes son las trabajadoras

y trabajadores del hogar remunerados, así como las modalidades en las que se realiza la actividad laboral.

Además, se establece la prohibición de contratar adolescentes menores de quince años de edad y se especifican los requisitos para la contratación de adolescentes mayores de quince años (certificado médico, jornada laboral que exceda seis horas diarias y 36 horas semanales y evitar la contratación de adolescentes mayores que no hayan concluido cuando menos la educación secundaria).

Jornadas de trabajo y remuneración

La jornada de trabajo se encuentra estrechamente vinculada con la remuneración, es decir, la forma en la que se valora el trabajo y las actividades que lo constituyen, tal como lo cuestionan Courtis y Pacceca (si el trabajo son las actividades a realizar en un tiempo concertado entre empleada y empleadora -en el caso de trabajar por horas o de entrada por salida- o, un conjunto de actividades que incluye estar a la disposición de los empleadores aun cuando relativamente no se esté realizando una actividad específica, es decir, estar en disponibilidad o *stand by*).

Aun cuando la jornada laboral diaria de ocho horas es aceptada internacionalmente como norma legal, la disponibilidad se presenta cuando

se requiere un trabajador para atender las necesidades de los miembros de la familia del empleador si fuera necesario, incluso si se encuentra en su día de descanso o si el trabajador se encuentra en su cuarto privado. Si el trabajador no cuenta con la libertad de disponer de su tiempo como le plazca, o si el trabajador no puede dejar la residencia del empleador, esto es estar “en disponibilidad” o “*stand by*” (King, 2011: 2).

Es importante señalar que las horas “en disponibilidad” “rara vez se compensan, salvo en algunos países (por ejemplo, Finlandia, Francia, Sudáfrica) donde existe una tarifa preestablecida de pago por estar “en disponibilidad” (King, 2011: 2). En complemento de lo anterior, Castro argumenta que el indicador “horas trabajadas” no puede considerarse con el mismo significado para otras obreras y empleadas que para las trabajadoras del hogar, debido a que, en muchos casos, organizan y distribuyen sus tareas de forma más flexible.

Sin embargo, se contraargumenta que

al estar adscrito el sitio de trabajo al espacio de los patrones, al estar siempre disponible, la empleada doméstica residente no cuenta con un espacio psicosocial propio y, por lo tanto, el tiempo en que su fuerza de trabajo está potencialmente al servicio del patrón es integrante de su jornada de trabajo (García, 1989: 108).

Aun cuando se considera un argumento acertado, se debe aclarar que en este caso específico la autora se refiere a la modalidad del THR puertas adentro o de planta y que puede trasladarse a la modalidad de entrada por salida y el trabajo por horas o actividad según sea el caso particular.

En México a partir de la reforma antes mencionada, según el artículo 333, las personas que residan en el domicilio donde realicen sus actividades deberán disfrutar de un descanso mínimo diario nocturno de nueve horas consecutivas, y de un descanso mínimo diario de tres horas entre las actividades matutinas y vespertinas, sin que la jornada diaria diurna pueda excederse de las ocho horas diarias establecidas en la presente Ley.

Además, los periodos durante los cuales las trabajadoras del hogar no disponen libremente de su tiempo y permanecen a disposición del hogar para responder a posibles requerimientos de su

trabajo y/o cuando se excedan las horas establecidas en la Ley para cada tipo de jornada, deberán considerarse como horas extras (Ley Federal del Trabajo, 2019).

¿Cómo se valora el THR? Con respecto a la anterior interrogante, como ya se ha dicho antes el THR se ha considerado un empleo altamente estigmatizado y subvalorado tanto económica como socialmente, existen un conjunto de factores que convergen y dan lugar a esa ‘subvaloración’ y éstos pertenecen a las características propias del THR y a los hombres y mujeres que lo realizan, estos factores son:

- El trabajo del hogar no remunerado, como su nombre lo indica, no se paga, entonces ¿Por qué las mismas actividades realizadas fuera del hogar tendrían valor? La negación de valor e importancia al THR se transfiere a la construcción social de la ocupación y se objetiva a través de salarios precarios.
- El THR no requiere de calificación: en primer lugar, “las actividades derivadas de la reproducción social no son vistas como trabajo productivo, además se asume que no necesitan calificación y que son tareas “naturales” de las mujeres” (Toledo, 2014:177), se reitera la noción que considera a las tareas como propias de una mujer y que es obligatorio saberlas realizar.
- La mujer considerada como fuerza de trabajo secundaria: esta idea es concebida a partir del ideal de la familia nuclear en la que el “hombre es el principal/único proveedor y la mujer es la principal/exclusiva responsable de la esfera privada (el trabajo doméstico y familiar), [...] noción que persiste en el imaginario de la sociedad en general, de los empresarios y de los agentes políticos y formuladores de políticas públicas” (Abramo, 2004: 227).
- Bajo esta lógica la inserción de la mujer al mercado laboral es secundaria, porque su salario es complementario al de su esposo, temporal e inconsistente porque su inserción obedece a

una “situación de crisis económica, desempleo, disminución de sus remuneraciones, enfermedad, incapacidad temporal o definitiva u otro tipo de infortunios” (Abramo, 2004: 228).

- El THR es “subvalorado y mal pagado no solo porque es realizado por mujeres, sino también porque es realizado por mujeres de grupos desfavorecidos (pobres, afrodescendientes, indígenas, migrantes)” (Rodgers, 2009: 75).
- Los bajos salarios limitan su acceso al consumo de bienes y servicios y acentúan la distancia social entre las clases sociales. El THR es una ocupación que concentra mujeres pobres, con baja instrucción escolar, pertenecientes a grupos originarios y migrantes, por lo tanto, “la socialización en el THR se considera como el destino natural de las mujeres pobres” (Castro, 1993: 18; Valenzuela y Rangel, 2004: 105).

De acuerdo con lo anterior, articular las relaciones laborales amplias con los mecanismos de control en el proceso productivo supone caracterizar las formas en las que se establecen dichas relaciones entre empleadoras y trabajadoras en los casos concretos.

En el próximo capítulo se presenta la perspectiva metodológica que se ha utilizado en esta investigación en congruencia con el enfoque teórico presentado. En este orden de ideas, las discusiones de orden epistemológico adquieren la finalidad de proveer herramientas conceptuales que permitan observar y comprender el objeto de estudio en sus múltiples dimensiones.

2. Estrategia Metodológica

En el presente capítulo se pretende plantear una estrategia metodológica, entendida como un tipo de aproximación a la realidad, es decir, la forma y manera en la que se abordará al objeto de estudio.

La propuesta metodológica parte de un conjunto de supuestos acerca de la realidad, “cómo captar la realidad en transformación impulsada por factores estructurales y a la vez subjetivos, tanto en cuanto acción como en cuanto a subjetividad” (De la Garza, en Hernández, 2003: 70), lo anterior, implica reconocer la vieja discusión teórico-metodológica acerca de ‘bajo qué marco afrontar el mundo empírico’.

Bajo esta lógica, el capítulo se compone por cuatro apartados. En los dos primeros, se presenta la perspectiva epistemológica que se tiene de la realidad cambiante y dinámica que será objeto concreto de la investigación. El tercer apartado, desarrolla los campos de relaciones sociales, en él se presentan los conceptos ordenadores para desagregar las dimensiones y se muestran en tablas de manera esquemática.

El cuarto, indica el camino metodológico implementado en la investigación, así como la técnica de construcción de las evidencias empíricas. Por último, establece características de los sujetos de estudio: las trabajadoras del hogar remuneradas.

En las Ciencias Sociales se identifican tres grandes paradigmas que rigen la investigación social: el positivista (hipotético-deductivo), el interpretativo comprensivo y el crítico-marxista. Estos paradigmas se diferencian por los supuestos epistemológicos, ontológicos y axiológicos que los fundamentan, por lo tanto, apelan a formas particulares de concebir, aprehender, apropiar y analizar la realidad social en la que se sitúa tanto el sujeto cognoscente como los sujetos cognoscibles.

A grandes rasgos el paradigma positivista supone que la realidad es objetiva (Mardones y Ursúa, 1982); la relación entre el investigador y el objeto de estudio se encuentra mediada por la separación entre uno y otro, para lograr y alcanzar el conocimiento objetivo; la búsqueda del objetivismo se fundamenta en que el investigador debe liberarse de su propia subjetividad, valores y orientaciones político-ideológicas.

El objetivismo se sustenta metodológicamente en la noción deductiva-inductiva, es decir, el proceso implica un conjunto de supuestos denominados ‘hipótesis’ y que deben irse a comprobar o disprobar en la realidad social, bajo esta lógica la realidad social positivista supone un conjunto de leyes que determinan el orden social.

Por lo que se refiere al paradigma interpretativo-comprensivo (Berger y Luckmann, 2003; Weber, 2002), la orientación que subyace sobre la realidad es subjetiva y múltiple, al ceñirse a la noción constructivista supone la construcción social de la realidad; la relación que existe entre el investigador y el objeto de investigación se encuentra inmersa en la interacción entre ambos y admite influencia mutua.

En lo que respecta a los valores, éstos forman parte tanto del investigador como del proceso de investigación, por lo tanto, constituyen el proceso de reflexividad que realiza el sujeto investigador. Metodológicamente no persigue comprobar una hipótesis o un conjunto de supuestos previamente concebidos en la realidad, sino que el proceso en sí es flexible por su característica inductiva e interactiva.

El enfoque marxista reconoce la tensión entre empirismo y hermenéutica, sin embargo, lo que interesa recuperar y que se considera pertinente para el análisis sujeto-objeto es que en el marxismo hay un concepto de realidad social:

- a) “Articulación entre objetividad y subjetividad, en la que se reconocen los procesos de objetivación que se originan en los sujetos y sus interacciones, pero adquieren vida propia;
- b) Las leyes como leyes de tendencia “históricamente determinadas” y los espacios de lo posible se transforman en función de las articulaciones entre objetividad y subjetividad;
- c) El concepto de objetivación no se reduce a lo físico, sino es aquel producto humano que escapa al control de sus creadores; las objetivaciones pueden darse en campos y niveles diversos de abstracción, para escapar al reduccionismo positivista de ver a la realidad reducida a lo empírico;
- d) La realidad tiene una dimensión de sentido, entendido como códigos acumulados para construir significados concretos para la situación concreta” (De la Garza y Leiva, 2012: 234-235).

La estrategia metodológica a la que se adscribe la presente investigación es el Configuracionismo Latinoamericano, entendida como una perspectiva alterna y crítica a la tradición hipotético-deductiva. Lo anterior con la finalidad de reconocer que el objeto de estudio es complejo y que la propuesta metodológica sea capaz de “captar la realidad heterogénea en sus recortes tiempo-espaciales y en constante movimiento, aunque éste muchas veces permanezca oculto” (Zemelman, 2009: 118-119).

En este sentido, la epistemología crítica tiene en su foco de interés la transformación de la realidad constituida por sujetos sociales transformadores (De la Garza, 2001). Epistémicamente, el reto es cómo captar la realidad social cambiante, promovida tanto por factores estructurales como subjetivos.

De esta manera, comprender el movimiento no significa dar cuenta simplemente de lo dado “sino a lo dado-dándose y no como simple devenir, sino como articulación de la voluntad con

condiciones dadas-dándose” (De la Garza, 2001: 112), ya que es la subjetividad la que otorga un sentido-significado al proceso de modificación de lo dado y en las circunstancias en las que se realiza.

La epistemología crítica y la articulación entre objetividad y subjetividad actúa con la posición de construcción teórica dirigida hacia el ordenamiento de sujetos sociales transformadores, bajo los supuestos epistémicos de realidad en movimiento, como articulación entre estructuras, subjetividades y acciones

De acuerdo con lo anterior, la propuesta metodológica implica concebirla como un proceso (camino de ida y vuelta) y no como una sucesión de pasos a seguir (como una receta o de forma mecánica), por tanto, implica poner en diálogo y práctica la interioridad y exterioridad “como elementos indisociables en el análisis social.

Tales aspectos, aluden a momentos que pueden formularse como: ‘participación-distanciada’ y ‘distanciación-participante’ (Giménez, 1987), de esta forma el sujeto investigador juega entre ambos procesos y necesita encontrar un equilibrio entre ellos:

la mirada interior permite atender a las características socioculturales de los actores; la mirada exterior permite atender a los marcos, mecanismos y disposiciones de regulación y control social. ya que dialoga con su objeto [de estudio] desde estas dos posiciones (Reguillo, 2003: 25).

La realidad social se constituye tanto de elementos objetivos como subjetivos, que se encuentran articulados entre sí, en cada segmento de la realidad y situaciones concretas de las que da cuenta el investigador.

2.1 El Estudio de la Realidad: Recortes del Presente

La propuesta de la reconstrucción articulada se fundamenta en hacer uso crítico de la acumulación teórica (la relación que se establece entre el problema en cuestión y las teorías pertinentes para su comprensión), determinar los criterios que delimiten la base a partir de la cual poder teorizar y determinar las condiciones de pertinencia de la teoría (qué tan vigentes y explicativas demuestran ser para el caso concreto de investigación) (Zemelman, 2009).

La noción del “concepto de configuración ha sido utilizado de diversas formas en teoría de sistemas significa diversidad de enfoques sobre un objeto” (De la Garza, 2002: 24); como “contorno de un objeto como lo entienden Suppe y Maturana” (Gómez Sollano, 2001: 62); como “campo de objetos en una realidad que toma diferentes modalidades de concreción” (Zemelman, 2009: 144); como “disposición de características o de las propiedad del objeto que pueden estar en relaciones fuertes o débiles” (De la Garza, 2002: 24).

En el recorrido que se realizó sobre las diversas acepciones sobre la configuración se pasó de una noción totalizante e integradora hacia una en la que existe la posibilidad de encontrar relaciones laxas y duras, contradicciones y sentido común.

Bajo este enfoque, las configuraciones “no poseen vida propia, sino que sus transformaciones tienen que ver con sujetos que conciben y actúan, interaccionan, cooperan o se conflictúan con otros sujetos” (De la Garza y Hernández, 2020: 71), bajo esta lógica se reconoce la existencia de un protagonismo por parte de los sujetos en las configuraciones.

Con el propósito de guardar congruencia con la propuesta metodológica, se intenta implementar un conjunto de procedimientos teórico-prácticos que funcionen de guía para la observación de la realidad en un momento dado: el presente.

Bajo esta lógica, el intento de

captar la realidad como presente implica considerar en todo momento el carácter dinámico del presente [...] es por esto por lo que el contenido de cualquier problema de interés requiere ser reconstruido en el mismo contexto en el que se inserta, si le requiere comprender en su especificidad (Zemelman, 2011: 37).

En este sentido, apropiarse del presente implica

reconstruir el contexto en el que se ubican los sujetos sociales, [...] exige una forma de pensar la realidad, así como la trama de relaciones que forma esa realidad en el presente, ya que ésta conlleva procesos complejos y de diversa índole, cuyas manifestaciones transcurren en distintos planos, momentos y espacios (Zemelman, 2011: 39).

Dada la heterogeneidad de los procesos que constituyen el presente, éste debe ser un segmento que permita “captar la realidad como articulación de niveles heterogéneos respecto de esta articulación entre diferentes ritmos temporales y escalas espaciales” (Zemelman, 2011: 40) proceso al que el autor denomina ‘objetivación de los fenómenos de la realidad y presenta cinco postulados epistémicos del presente:

1. “Reconocer opciones derivadas de un proyecto o “hacer” posible, no de probar hipótesis;
2. Según la lógica de articulación, la segmentación cumple la función de determinar el contexto especificador del contenido de los observables empíricos, considerados de manera aislada;
3. El propósito es descubrir bases sólidas de teorización más que aplicar una teoría particular. Esto se manifiesta en el criterio de descomposición de los corpus teóricos en sus componentes conceptuales, a los cuales se les denomina conceptos ordenadores.

4. Es necesario distinguir los observables de acuerdo con las escalas de tiempo y de espacio, con el fin de posibilitar la diferenciación entre micro y macroespacios;
5. La realidad debe ser problematizada, es decir, no restringirse a lo empírico-morfológico. [...] debe contextualizarse de tal forma que, al iniciar el análisis con un problema considerado real e importante sea posible avanzar en la reformulación de políticas, mediante la identificación de sus relaciones con otros problemas o necesidades” (Zemelman, 2011: 41-42).

Con base en los postulados epistémicos del presente, la cuestión radica en no forzar el uso de esquemas teóricos de manera forzada, sino descubrir los elementos conceptuales que expliquen de mejor forma las posibles articulaciones, es decir, la tarea es desarticular los conceptos y sus dimensiones y posteriormente rearticularlos para dar cuenta de la realidad concreta (objeto de estudio).

De acuerdo con lo anterior, da cuenta de la relación y articulación a nivel estructural, de las subjetividades y prácticas de los sujetos sociales que se materializan a través de instituciones, reglas, el sentido común, las emociones y percepciones que pueden no ser considerados por los postulados de esquemas teóricos rígidos.

2.2 Estructura, Subjetividad y Acción

Estructura

Son diversas las teorías que debaten acerca de la acción social de los sujetos, sin embargo, resulta necesario partir de la interrelación existente entre estructura, subjetividad y acción de los sujetos para analizar y comprender las prácticas cotidianas, que son la situación concreta que se encuentra estudiando.

Giddens sostiene que “las estructuras son conjuntos de reglas y recursos que intervienen en la articulación institucional de sistemas sociales, y las propiedades estructurales son los aspectos institucionalizados que determinan las prácticas sociales de los agentes” (1995: 215).

En este sentido, los sujetos aplican las reglas y recursos en las prácticas que realizan durante su vida cotidiana. Éstos actúan de forma consciente, sin embargo, cabe señalar que al mismo tiempo su reflexividad se encuentra “acotada en parte por lo inconsciente y en parte por condiciones inadvertidas/consecuencias no buscadas de la acción” (Giddens, 1995: 307).

No obstante, cabe destacar que el concepto de Giddens queda limitado a reglas y recursos, y eso contrasta con otros conceptos donde la estructura tiene una existencia más allá de las reglas que pudiera percibir el sujeto, entonces, no solo son las reglas que guían la acción, la estructura también es resultado de una objetivación de las actividades de los seres humanos que se plasman en los objetos que adquieren vida propia, de este modo:

la estructura es tanto el medio como el resultado de la producción de las prácticas, por lo que la estructura interviene simultáneamente en la constitución de prácticas sociales y existe en los momentos generados de dicha constitución (Cohen, 1996: 47).

Las estructuras constriñen y habilitan la acción, de esta forma las acciones pueden influir en las estructuras, por lo tanto, en la doble estructuración se encuentran interrelacionadas toda vez que las estructuras contienen propiedades que son entendidas como reglas y recursos las primeras, son las prácticas y saberes compartidos socialmente por los agentes:

- los elementos normativos (normas, usos y costumbres) y;
- los códigos de significación (palabras, expresiones e interpretación de signos).

Con respecto a los recursos, existen dos tipos: “recursos de autoridad, nacidos de la coordinación de las actividades de agentes humanos y recursos de asignación, que provienen del control sobre productos materiales sobre aspectos del mundo material” (Giddens, 1995: 32).

Si bien es cierto que existen diversas críticas hacia la propuesta giddensiana y que argumentan ciertas dificultades en la aplicación de esta perspectiva teórica, es importante considerar lo que sigue.

El concepto de estructura es un término central de la propuesta teórica de Giddens, definida como “conjuntos de reglas y de recursos organizados de manera recursiva, está fuera del tiempo y del espacio, salvo en sus actualizaciones y en su coordinación como huellas mnémicas, y se caracteriza por una «ausencia del sujeto»” (Giddens, 1995: 61).

Por una parte, surge una contradicción con respecto al rescate o resurgimiento del sujeto y que a la vez pareciera negar la agencia. Incluso bajo las críticas que Giddens realizó al estructuralismo y posestructuralismo e intentar desmarcarse de lo que el autor denominó “tradiciones de pensamiento muertas” (Giddens, 2001:254). Pese al carácter radical de su crítica “Giddens se concentra más en una redefinición del concepto de estructura que en una reelaboración de una teoría sociológica del actor y la acción social” (Tenti Fanfani, 2001: 1 en Cambiasso, 2011). Por otra parte, “la estructura pareciera solo existir como articuladora de las acciones, por lo que, al concluir la acción, la estructura debiera desaparecer” (Pogliaghi, 2012: 59-60).

A pesar de las limitaciones y críticas identificadas (que en realidad es importante conocerlas), existen elementos conceptuales que es oportuno retomar en la perspectiva teórica propuesta. En primer lugar, hay que destacar que la estructura no determina las acciones de los sujetos, sino que

presiona y habilita, asimismo, el sujeto en vista de su capacidad de agencia crea y recrea las estructuras en las que desarrolla su vida cotidiana.

En segundo lugar, las categorías contextuales de tiempo-espacio, delimita los espacios en los que da lugar la interacción, “la copresencia de actores, con una diversidad de expresiones faciales, gestos corporales, elementos lingüísticos y otros medios de comunicación” (Pogliaghi, 2012: 60), por lo tanto, las interacciones e intersubjetividades en las relaciones sociales forman parte del análisis que se pretende realizar.

La forma en la que Bourdieu entiende y describe la relación entre estructura y acción de los sujetos a partir de análisis empíricos se manifiesta a partir de superar el dilema dicotómico entre sujeto-objeto mediante los principales conceptos de su propuesta teórica: *habitus* y campo, que presentan el carácter relacional y que ambas categorías deben ser analizadas en su interrelación dialéctica.

Un campo, es una red de relaciones objetivas entre posiciones que se manifiesta en una dimensión, ámbito o esfera de la vida social de los agentes. La relación entre *habitus* y campo es dialéctica, y, precisamente se ubica en el encuentro entre ambos conceptos, es decir, la relación entre estos términos es de naturaleza doble constructivista y a través de ella el autor pretende superar la dicotomía estructura y acción.

el principio de la acción histórica ya sea del artista, del científico o del gobernante, ya sea del obrero o del funcionario subalterno, no es un sujeto que se enfrente a la sociedad como a un objeto constituido en la exterioridad. No reside en la conciencia ni en las cosas, sino en una relación entre dos estados de lo social, es decir, entre la historia objetivada en las cosas, bajo forma de instituciones, y la historia encarnada en los cuerpos, bajo la forma de este sistema de disposiciones que yo llamo *habitus* (Bourdieu, 2002: 40-41).

En este sentido, el cuerpo se encuentra en el mundo social y al mismo tiempo el mundo social está en el cuerpo, dicho de otra forma, es la interiorización de la exterioridad (el campo estructural el *habitus* y la exteriorización de la interioridad). El *habitus* coadyuva a constituir el campo como un mundo significativo, lleno de sentido y valor, en donde merece importancia la energía invertida, recurriendo a la metáfora que utiliza el autor para explicar su propuesta de campo y *habitus*.

En lo que respecta a Jürgen Habermas, la articulación entre estructura, sujeto y acción, abordado desde una propuesta diferente (acción comunicativa), Habermas sostiene que las interacciones sociales se encuentran configuradas por el lenguaje y, éste último, es elemento constitutivo de la acción de los individuos, de ahí resulta que el autor propone analizar a la sociedad a partir de dos formas de racionalidad que coexisten y se presentan de forma simultánea en la realidad.

Por una parte, la racionalidad sustancial del mundo de la vida y por el otro, la racionalidad formal del sistema. El primero se encuentra constituido por la percepción interna de los sujetos (cultura, sociedad y personalidad), lo cual representa el punto de vista de los sujetos que interactúan en la sociedad. El segundo, implica la perspectiva externa del sistema, expresada como estructura.

En la coexistencia entre ambas racionalidades se encuentran, tanto el sujeto (la perspectiva interna) como la sociedad (la perspectiva externa). La articulación se realiza de la siguiente forma: las estructuras del mundo de la vida entendidas como un correlato de entendimiento en el que “al actuar comunicativamente los sujetos se entienden siempre en el horizonte de un mundo de la vida [...] es la fuente de donde se obtienen las definiciones de la situación que los implicados presuponen como aproblemáticas” (Habermas, 1989: 104).

Dicho mundo de la vida almacena el cúmulo de interpretaciones realizadas por generaciones pasadas y que comparten intersubjetivamente. De acuerdo con lo anterior, “los agentes se sirven

de su acción comunicativa para afrontar en su mundo de la vida las situaciones que en cada caso se han tornado problemáticas, es decir, aquellas sobre las que se hace menester llegar a un acuerdo” (Habermas, 1989: 104).

En este sentido, los sistemas culturales de interpretación o las imágenes del mundo representan el saber de los grupos sociales o de los colectivos y permiten un marco común que brinda coherencia a las acciones. Es de esta forma que la propuesta teórica busca articular las dos categorías conceptuales ‘mundo de la vida’ y ‘sistema’ y que el autor se refiere a esas dos estrategias conceptuales como ‘integración social’ e ‘integración del sistema’.

Primero, la integración social hace referencia al mundo de la vida y cómo en este a través del lenguaje actúa como medio, no solo de la transmisión del saber cultural, sino a partir de actos de entendimiento, en estructuras simbólicas del sujeto y de la sociedad (como persona y como ciudadano) en patrones de interacción en contextos morales y éticos legitimados (Habermas, 1987).

Segundo, la integración del sistema se da “por medio de un control (*Steuerung*) no normativo de decisiones particulares carentes subjetivamente de coordinación” (Habermas, 1987: 213), es decir, un tipo de control externo que presiona las acciones de los sujetos.

Se logran identificar algunas consideraciones en las reflexiones teóricas del autor. En primer lugar, el concepto de “entendimiento intersubjetivo” entre sujetos que poseen un dominio simbólico y lingüístico que permite a los sujetos negociar y, por lo tanto, construir un consenso comunicativo.

De lo anterior, surgen las siguientes interrogantes ¿Qué podemos pensar por entendimiento intersubjetivo? Y ¿Cómo a través de la negociación existe la probabilidad de construir desacuerdos y no necesariamente siempre llegar a los consensos comunicativos a los que refiere el autor?

Lo anterior, implica reflexionar qué tanto en la intersubjetividad como en las interacciones se puede presentar no solo el conflicto, sino contradicciones, disfuncionalidades y discontinuidades, estas pueden dar paso a la configuración de nuevas interacciones, por tanto, de acciones comunicativas.

En segundo lugar, considerando que la base teórica es la acción comunicativa y que el ejercicio de esta propuesta recurre a diversos ámbitos teóricos (Teoría Crítica, la Teoría de Sistemas, la antropología cultural, la hermenéutica y el lenguaje por mencionar algunas). La separación entre el mundo de la vida y el sistema social en los tipos de interacción (ya sea la acción de tipo instrumental o racional, estratégica, regulada por normas, dramática, o la propia acción comunicativa).

En el análisis y la comprensión de las interacciones y actos comunicativos, resulta contradictorio hacer un esfuerzo por articular al sujeto con la estructura y al mismo tiempo separar el mundo de la vida del sistema social. Toda vez que el mundo de la vida, el mundo objetivo y el mundo del trabajo (por mencionar algunos) no se encuentran despojados de estructura y de significados, y que en realidad coexisten, se traslapan y se encuentran imbricados, lo anterior, podría llevar a una reflexión más del tipo dialéctico.

En tercer lugar, para Habermas la acción comunicativa es toda acción social orientada al entendimiento, por tanto, si toda acción se reduce y limita a lo comunicativo, entonces sería analizada como comunicación, “pudiendo quedar de lado aspectos de la misma que exceden a ésta” (Pogliaghi, 2012: 63).

En este trabajo se entiende a las estructuras como configuraciones objetivadas en diversos niveles: reglas, normas, instituciones, subjetividades, conflictos y arreglos. Concebidas en diversos niveles

de abstracción, ya que lejos de concebir a las estructuras sociales como objetos inanimados o entidades reificadas ajenas a la especie humana, se las entiende como:

los resultados [...] de acciones humanas de actores muertos hace ya tiempo. Son esas estructuras las que crean las condiciones en las que aquellos actores vivos en el presente tienen que actuar y en cuyo interior tiene lugar la elaboración social y cultural (Archer, 2009: 15).

Subjetividad

Las relaciones entre estructura y acción necesitan un proceso intermedio que se ha denominado subjetividad. Por subjetividad, se entiende al proceso en el que los sujetos dan sentido y significado a sus actos (De la Garza, 1998), por tanto, al considerar la naturaleza simbólica que adquiere este objeto de estudio, resulta necesario para abordar o aprehender la subjetividad de los informantes clave recurrir a la doble hermenéutica. En el entendido que los significados son compartidos social y culturalmente ya que estos se materializan u objetivan a través de las prácticas concretas, dicho de otra forma, la finalidad es interpretar la interpretación que hacen las trabajadoras del hogar (y empleadoras) de sus propias prácticas.

Bajo esta lógica, se desarrolla teóricamente lo que se entiende por subjetividad, de esta forma resulta preciso explicar cómo se realiza el proceso de dar significado, esto implica reconocer un conjunto de problemáticas, tales como: qué es dar sentido y significado, cómo pueden aprehenderse metodológicamente y empíricamente hablando para lograr los objetivos propuestos en esta investigación.

En cuanto a los significados, para Clifford Geertz el concepto de cultura que utiliza se caracteriza por ser esencialmente semiótico, considerando que:

el hombre es un animal inserto en tramas de significación que él mismo ha tejido, considero que la cultura es esa urdimbre y que el análisis de la cultura ha de ser por lo tanto, no una ciencia experimental en busca de leyes, sino una ciencia interpretativa en busca de significaciones (Geertz, 1997: 90).

Siguiendo al autor, el análisis cultural debe dirigirse a la explicitación de los significados y elabora toda una discusión conceptual para lograrlo. Retomando esta idea, para explicar los significados es necesario colocarse en el paradigma de los símbolos, este término se utiliza para “designar cualquier objeto, acto, hecho, cualidad o relación que sirva como vehículo de una concepción -la concepción es el “significado” del símbolo-” (Geertz, 1997: 90).

Estos símbolos por herencia social son históricamente transmitidos, por lo tanto, no se generan únicamente por interacción entre los sujetos, sino que coyunturalmente se vinculan con significados acumulados social e históricamente por los sujetos.

En este orden de ideas, los símbolos o sistemas de símbolos cognitivos o expresivos “son fuentes extrínsecas de información en virtud de las cuales puede estructurarse la vida humana, son mecanismos extrapersonales para percibir, comprender, juzgar y manipular el mundo” (Geertz, 1997: 189).

Siguiendo con los aportes teóricos sobre la subjetividad, para Bourdieu el *habitus* (de clase) se define como “un sistema subjetivo, pero no individual de estructuras interiorizadas, esquemas conocidos de percepción, de concepción y de acción” (Bourdieu, 2009: 98).

El *habitus* del sujeto es incorporar bajo su propia lógica que forma parte de la división de clases, es decir, interioriza las diferencias de clase que caracterizan a cada sujeto según su posición en la sociedad, en este sentido, las características asociadas a una clase en particular sobre sus

condiciones materiales de existencia producen *habitus* específicos que generan y organizan las acciones de los sujetos.

En el caso del THR, se observa que en los estudios analizados se aborda a grupos sociales que han sido considerados cultural, social y racialmente “inferiores”, que provienen de culturas populares y que bajo la relación social que se establece en este tipo de servicio interactúan con personas (empleadoras) que pertenecen a una cultura distinta a la suya.

Considerar que la cultura es un cumulo de símbolos y que a través de ellos los sujetos dan sentido y significado a sus actos según la posición social o la cultura a la que pertenecen, entonces la cultura es un campo para ejercer el poder.

Ahora bien, sí la subjetividad es el proceso mediante el cual se construye el sentido y significado para la situación y decisión concreta, entonces, es un “proceso que pone en juego estructuras subjetivas parciales (cognitivas, valorativas, de la personalidad, estéticas, sentimentales, discursivas y de formas de razonamiento); subjetividad con estructuras parciales en diferentes niveles de abstracción y profundidad” (De la Garza, 1998: 86).

En este sentido, las subjetividades y la interacción entre sujetos no tienen por qué ser coherentes y lineales, ya que los sujetos utilizan los símbolos y significados que la cultura les provee y que socialmente han sido acumulados para dar sentido, de esta manera les permiten tanto descifrar e interpretar como construir y diseñar significados en una situación o contexto específico.

Ahora bien, ¿Qué se significa o a qué se le da significado? Como anteriormente se explicitó citando a Geertz: objetos, actos, hechos, cualidades o relaciones, actitudes, personas, animales, por mencionar algunas.

Los sujetos utilizan distintas formas de razonamiento para dar sentido y significado a través de los códigos culturales:

esta forma de razonar a los códigos de los significados, podríamos decir que en toda relación social hay códigos cognitivos, emocionales, estéticos, morales y que la relación entre estos es a través de la lógica formal o el concepto científico, pero también a través de formas de razonamiento cotidiano -por ejemplo, la metáfora, la analogía, la regla práctica, la hipergeneralización, etc (De la Garza, 2010: 10)

Siguiendo al autor, cualquier tipo de razonamiento (el sentido común o científico) permite a los sujetos dar sentido y significar sus actos. Si los sujetos se valen de los códigos que pueden ser culturalmente compartidos o no, esto supone pensar en la existencia de un cúmulo heterogéneo de culturas y subjetividades, además, relacionado con el THR.

Resulta muy esquemático, decir que hay, por un lado, actividades de limpieza, por el otro, trabajo de cuidados y en uno más preparación de alimentos, si la relación social es caleidoscópica, supone la coexistencia de diversas formas de la cotidianidad y de las prácticas que en ella se realizan.

En congruencia con lo expuesto, la subjetividad se entiende como el proceso de significar a las situaciones concretas, las identidades en el mundo de trabajo y otros mundos de vida son formas particulares de la subjetividad.

Acción

La reflexión de considerar las relaciones entre estructura, subjetividad y acción, parte del supuesto que los sujetos se encuentran posicionados en estructuras que los constriñen (condicionan) pero que no los determinan, articulada con el proceso particular de construcción de significados

(subjetividad) que posteriormente dan paso a la acción, es preciso posicionar desde esta investigación lo que se entiende por acción.

Para Giddens la acción se encuentra constituida tanto de racionalidad como de intencionalidad, de acuerdo con lo anterior, “las razones denotan los fundamentos de la acción, [y] los motivos denotan los deseos que la mueven” (1995: pp. 43-44), la motivación de una acción:

significa la aplicación de conocimientos que son utilizados para asegurar los resultados de su acción, es decir, implica un proceso de reflexibilidad, un control continuo de su propia actividad, de tal modo que un acto intencional solo sea captado reflexivamente por el actor. La racionalización por otro lado implica el proceso por el cual los agentes entienden lo que logran con sus acciones; la racionalidad es la expresión causal del funcionamiento de lo intencional (Hernández, 2001: 15-16).

La noción de agencia es un concepto nodal para esta investigación, toda vez que los agentes están dotados, por las estructuras de poder para actuar con y contra otros; tienen conocimiento de los esquemas que contiene la vida social y también accesos en alguna medida a los recursos, tanto humanos como no humanos (Sewell, 1992).

El argumento para hablar de acción antes que el concepto de agencia apela en el sentido de considerar a la capacidad de agencia como la posibilidad de tomar decisiones y, por tanto, de actuar, en este sentido, la agencia constituye a la acción.

Siguiendo a Habermas, la acción es comunicativa y este concepto se refiere a “la interacción de a lo menos dos sujetos capaces de lenguaje y de acción que (ya sea con medios verbales o con medios extraverbales) entablan una relación interpersonal” (Habermas, 1989: 124).

El concepto nodal del acto comunicativo según el autor es el de entendimiento (*Verständigung*), “remite a un acuerdo racionalmente motivado alcanzado por los participantes, que se mide por pretensiones de validez susceptibles de crítica” (Habermas, 1989: 110).

La acción para Thomas Luckman (1996), implica que no todo en la vida humana son acciones, y en términos de Weber (2002), no toda clase de acción es ‘social’. En este sentido, cabe definir que la acción social “se orienta por las acciones de otros, las cuales pueden ser pasadas, presentes o esperadas como futuras; [esos ‘otros’] pueden ser individualizados y conocidos o una pluralidad de individuos indeterminados y completamente desconocidos” (Weber, 2002: 18), una característica principal de la acción social es que necesariamente debe estar orientada por las acciones de otros. En toda acción social se identifica una conducta que espera la reacción del ‘otro’, por lo tanto, se habla de una interacción.

Ahora bien, el motivo que lleva a la acción social es definido por Weber como “la conexión de sentido que para el actor o el observador aparece como el ‘fundamento’ con sentido de una conducta” (2002: 10), es decir, la interacción que reviste a la acción social se constituye de interacciones que van cargadas de motivos y sentidos.

El sentido es el significado que otorga el actor, la interpretación que realiza sobre lo que hace (acción); si bien es cierto que Weber argumenta que la comprensión debe ser racional, además posee elementos emotivos, hábitos mentales y culturales. De esta manera, los sentidos, es decir, los significados deben ser entendidos y comprendidos como el nexo entre la acción social y los motivos que la llevaron a cabo.

Alfred Schütz sigue los postulados Weberianos, sin embargo, hace una crítica al uso que le da Weber tanto a los motivos como a los significados y posteriormente realiza ciertas precisiones. El contenido de la crítica que realiza Schütz a la propuesta de Weber cuando

utiliza el término “motivo” quiere significar a veces a) el “para” de la acción -en otras palabras, la orientación de la acción hacia un hecho futuro-, pero otras veces b) el “porqué” de la acción, es decir, su relación con una vivencia pasada. No parece justificar de ninguna manera esta forma ambigua de expresarse (Schütz, 1972: 116).

Esto no significa la inexistencia de motivos para la acción, sino que deben ser clarificados porque para Schütz existen dos tipos de motivos: objetivos y subjetivos.

Los subjetivos (también llamados motivos “para”) son “el significado que se constituye en la acción proyectada, [...] que se construye sobre el contexto de experiencia” (Schütz, 1972: 119). Estos se desarrollan en la conciencia del sujeto y se atribuyen a los fines deseados, es decir, son las explicaciones y razones que lo llevaron a realizar la acción,

En complemento, los objetivos (también llamados motivos “porqué”) “explica el proyecto en función de las vivencias pasadas del actor” (Schütz, 1972: 120), éstas determinan su manera de actuar por referencia a sus experiencias pasadas.

Cabe señalar que para el autor solo los motivos objetivos (porqué) son observables en tanto la acción, con respecto a los motivos subjetivos (para) solo podrá acceder “quien pregunte cuál es el significado a que apunta una de sus vivencias” (Schütz, 1972: 125).

El análisis sociofenomenológico que realiza Schütz no se enfoca solamente en el actor, sino en el conjunto de interacciones intersubjetivas que realiza con los otros, es decir, a partir de la interacción

cara a cara la cual es definida como la relación “ubicada dentro del alcance a mi experiencia directa cuando ésta comparte conmigo una comunidad de espacio [...] y tiempo” (Schütz, 1993: 192).

El mundo social precede al sujeto y tanto su interpretación como su acción se fundamentan en un bagaje de experiencias aprehendidas de ese mundo, en este sentido, el sujeto hace uso de las recetas, entendidas como los modos de actuación extraídos del acervo de conocimiento, y, en consecuencia,

se relaciona de muchas maneras con la situación del sujeto que vive la experiencia. Se erige sobre sedimentaciones de anteriores experiencias realmente presentes, vinculadas a situaciones. A la inversa, toda experiencia realmente presente se inserta en el fluir de vivencias en una biografía, según el conjunto de tipos y significatividades que se encuentran en el acervo de conocimiento. Y, finalmente, cada situación, que así se vincula (es decir, la experiencia en cuanto ligada a la situación), tanto genética como estructural y funcionalmente (Schütz y Luckman, 2001: 109).

Bajo el marco de referencia que proporcionan Weber y Schütz dan paso al estudio de las acciones, por una parte, al suponer la acción como interacciones, puesto que no solo interesa la acción del sujeto en tanto actor, sino también la participación del ‘otro’ semejante.

Por otra parte, en la comprensión de la acción, que en concordancia con la acción social individual se ejecuta con referencia a ‘otros’ y que implica tanto subjetividad e intersubjetividad, y, por último, los motivos porqué, que dan paso a la acción y que pueden ser tanto objetivo como subjetivos.

Para efectos de esta investigación, la acción social se entiende como las prácticas que realizan los sujetos, se encuentran constituidas por significados y motivos, su abordaje requiere de un método

comprensivo-interpretativo que permita reconstruir la intencionalidad de la praxis a partir de las relaciones de significado.

La articulación entre categorías: estructura, subjetividad y acción

De acuerdo con lo esgrimido, pueden distinguirse una serie de ideas preliminares que permitan recuperar las relaciones que se establecen con las categorías estructura, subjetividad y acción, mismas que ya fueron abordadas y que serán de utilidad para esta investigación.

La intención no es repetir los conceptos ya postulados, sino reseñarlos de tal manera que permitan discursar en un nivel abstracto del que aquí se pretende utilizar. Las estructuras no existen sin la praxis que es actuar en sí con sentidos y motivos particulares.

El análisis debe realizarse de forma dialéctica, haciendo énfasis en la separabilidad de los elementos y propiedades que constituyen el eje teórico de este trabajo de investigación.

Teniendo en cuenta que existen relaciones de interdependencia y que a la vez cada una puede ser analíticamente distinguibles, además, partiendo del supuesto en el que los sujetos no son determinados por las estructuras sino constreñidos y presionados por estas y que a partir del proceso de dar sentido o significar sus prácticas, los sujetos son capaces de actuar dentro de ciertos límites de libertad o prohibición.

En este orden de ideas, la articulación entre las categorías apela a que las interacciones y prácticas se encuentran constituidas de sentido y significados y que éstas se realizan bajo marcos estructurales que las presionan y condicionan.

2.3 Campos de Relaciones Sociales

Los seres humanos existen e interactúan en diversos ámbitos y circunstancias de la vida y el trabajo es una de ellas, para Bernard Lahire (2004), dichos campos de existencia son denominados los pliegues de lo social, en este sentido, la metáfora del pliegue implica pensar en formas particulares de experimentación y existencia del mundo social.

Desde esta perspectiva, lo social (y sus lógicas plurales) en su forma incorporada representan la parte individualizada de los sujetos laborales, de esta forma lo social se representa a través de diversas dimensiones: económicas, políticas, culturales, religiosas, familiares, morales, recreativas, por mencionar algunas.

Bajo esta lógica, los seres humanos son sujetos sociales que transitan y experimentan su cotidianidad a través de diversos campos, como una red de relaciones objetivas y subjetivas que se manifiestan a través de diversos campos de la vida social de las trabajadoras del hogar (Bourdieu, 2002). Siguiendo los postulados metodológicos del apartado anterior, es necesario comprender que en la trama de relaciones sociales el trabajo es articulador de diversos campos de la vida y esto supone diseñar cada uno de los campos de relaciones sociales (trabajo, familia y esparcimiento).

En cada uno de los campos de relaciones se identifican los conceptos ordenadores que son desarticulados en dimensiones y subdimensiones a nivel estructural, subjetivo y de interacción.

Posteriormente, se pretende buscar cómo se relacionan esos conceptos entre campos para formar las articulaciones, es decir, a partir de la revisión teórica se consideró qué aspectos de los campos de relaciones sociales permitirán dar cuenta de los mecanismos de control en las configuraciones de los procesos de generación del servicio del trabajo del hogar remunerado.

En el desarrollo de la estrategia metodológica se delimitaron tres campos de relaciones sociales en los que los sujetos llevan a cabo las maneras de estar en el mundo, establecen relaciones e interactúan con otros y le dan un sentido a las estructuras e interacciones. Cabe señalar que existen más campos, sin embargo, para efectos de esta investigación se desarrollan los que se considera darán respuesta a la pregunta de investigación.

El primer campo de relaciones sociales es el trabajo, se determinó considerando los siguientes argumentos:

- En primer lugar, desde la teoría social, la sociología del trabajo y en particular siguiendo los postulados marxistas -como se ha mencionado anteriormente-, considerando al trabajo como articulador de los diversos campos de vida de los seres humanos;
- En segundo lugar, acorde con las características de la investigación, el objeto de estudio son las trabajadoras del hogar y el objetivo es dar cuenta de los mecanismos de control vinculados con el THR.

Bajo estos argumentos, el campo familia y esparcimiento no son considerados menos importantes, sin embargo, dadas las características de la investigación son analizados en su intersección con el ámbito de relaciones sociales de trabajo y su influencia en los mecanismos de control.

De esta manera, los siguientes apartados desarrollan los conceptos ordenadores, las dimensiones y subdimensiones analíticas que permiten el paso de la reflexión teórica a la apropiación de el estudio concreto.

2.3.1 Campo de Relaciones Sociales: Trabajo

Proceso de trabajo

El análisis respecto al proceso de trabajo implica contemplar los elementos que lo constituyen además de otras categorías que aportan a las relaciones que se establecen entre capital y trabajo, por ejemplo, el control sobre el proceso de trabajo, la antigüedad, el tipo de familia, por mencionar algunos.

El proceso de trabajo tal como se definió en el planteamiento teórico se constituye por el objeto, los medios con los que se realiza, la actividad humana durante el proceso y finaliza con el producto o servicio final. En cuanto al objeto, aborda las actividades por las que es contratada la trabajadora del hogar (alimentación, limpieza y cuidados), además, implica considerar a las personas receptoras del trabajo.

En lo que respecta a los medios de trabajo, se consideran los conocimientos que posee la trabajadora del hogar, así como la implementación del uso del cuerpo como su principal herramienta de trabajo, en complemento con los enseres y aparatos electrodomésticos que puede o no utilizar durante la realización de su actividad laboral.

En cuanto al producto, apela a los objetos o servicios generados por la fuerza de trabajo de la trabajadora que se vinculan con las actividades del THR, por tanto, la satisfacción e insatisfacción con el resultado final es evaluado y significado tanto por las personas consumidoras como por quien genera dicho servicio.

La organización del trabajo, como se mencionó anteriormente, es la delegación de actividades a realizar (al interior y exterior del lugar de trabajo), cómo hacerlas, bajo qué reglas y normas, además, es necesario considerar si la empleadora realiza o no actividades del trabajo del hogar.

En la discusión sobre el control en el proceso de trabajo se identificó que pueden controlarse, los insumos, los aparatos electrodomésticos (la maquinaria y el equipo), el espacio físico, el tiempo, las actividades a realizar (De la Garza, 2009), en este sentido, la noción de control se refiere a la existencia de relaciones de subordinación-autonomía.

- Control del tiempo: considera la disponibilidad, los ritmos de trabajo, los tiempos muertos y el tortuguismo.
- Control de los espacios: resulta necesario conocer el lugar de trabajo (casa o departamento), el tamaño, las condiciones materiales en las que se encuentra el hogar, el acceso o prohibición a lugares particulares, el sentido que otorga la trabajadora del hogar a ciertos lugares al interior o exterior en los que pueda percibir cierta seguridad o incomodidad.
- Control de insumos: categorías como la distinción, la prohibición y la permisión que consideran el acceso a los insumos de los que puede disponer la trabajadora para la realización de las actividades por las que fue contratada.

Relaciones Laborales Ampliadas

Las relaciones laborales son el punto nodal del análisis del THR, sin embargo, dada su complejidad es necesario dar cuenta de las características de éstas, Para León, es preciso entenderlas “dentro de un marco más amplio que el estrictamente jurídico-laboral y considerar que el trabajo que presta la empleada doméstica no es solo una actividad de mercado en la que se vende y compra fuerza de trabajo, sino un modo de vida” (2013: 199).

En concordancia con lo anterior, las regulaciones del trabajo se entienden como “el conjunto de relaciones sociales y económicas, individuales y colectivas, formales e informales, estructuradas y no estructuradas, que nacen y se establecen en ocasión del trabajo” (Dion, 1986: 987-993).

En este sentido, aluden a los arreglos que se refieren al contrato de trabajo, las condiciones de trabajo, la jornada de trabajo, los descansos remunerados así como las vacaciones, los salarios, además de las prestaciones sociales, arreglos y negociaciones que no necesariamente se encuentran por escrito.

Bajo esta lógica, las condiciones socioeconómicas de la familia empleadora inciden en las relaciones laborales que se pactan entre empleadora y trabajadora. Gorban y Tizziani, lograron identificar que las relaciones laborales se configuran a partir de la negociación constante entre ambas partes (empleada y empleadora) a partir de los repertorios de demarcación, de esta forma las interacciones en las que se relacionan las mujeres se configuran a partir de la desigualdad social.

En cuanto a los repertorios de demarcación, las autoras los entienden como el “conjunto de prácticas que las empleadoras ponen en acto en su relación con las trabajadoras que contratan, en función de establecer límites y distinciones entre estas últimas y ellas y sus familias” (Gorban y Tizziani, 2013: 104), dichas prácticas les permiten apuntalar las diferencias y distancias sociales en el lugar de trabajo.

Desde el concepto de relaciones laborales ampliadas (De la Garza, 2012) que se retoma en el estudio, se consideran las regulaciones formales e informales que se establecen en el THR. Las regulaciones formales implican analizar a la Ley Federal del Trabajo, el Convenio 189, el Programa Piloto: Incorporación de las Personas Trabajadoras del Hogar al Instituto Mexicano del Seguro Social.

Las regulaciones informales son los acuerdos, prácticas y negociaciones que se realizan en la cotidianidad del trabajo, a través de la cual se establecen las condiciones de trabajo (ingreso, prestaciones e intensificación de la jornada de trabajo).

La modalidad y el tipo de contratación, el número de personas que consumen los productos o servicio generados por el THR, además, las prácticas maternalistas bajo la idea de considerar a las trabajadoras del hogar como miembros o parte de la familia.

Un aspecto fundamental de las relaciones laborales ampliadas es la participación de otros sujetos en la producción-circulación-consumo. Es decir, durante el proceso la trabajadora del hogar puede interactuar con otras personas al interior o exterior del lugar de trabajo, otros trabajadores del hogar o personal que realice otro tipo de actividades, los miembros de la familia de la empleadora, estos últimos, no solo son susceptibles de consumir lo generado por la el THR sino que pueden controlar o supervisar el proceso de trabajo.

Construcción social de la ocupación

El THR (después del trabajo agrícola) históricamente ha representado el espacio laboral por ‘excelencia’ en el que se inserta la mujer, en este sentido, tanto en sus trayectorias laborales como en sus relatos se han logrado identificar dos elementos recurrentes que caracterizan su incorporación en el denominado “mercado de trabajo”.

En primer lugar, se presentan incorporaciones a edad temprana en el mercado de trabajo, vinculadas a situaciones de vulnerabilidad en las familias de origen, que implicaban la interrupción de la escolarización formal.

En segundo lugar, las “dificultades para compatibilizar el trabajo reproductivo y productivo” (Gorban, 2018: 87), estos elementos sitúan a las empleadas en una suerte de circunstancias discontinuas e interrumpidas en el mercado de trabajo, es decir, “hacia ocupaciones que pueden ofrecer cierta flexibilidad, con altos niveles de precariedad e informalidad como la limpieza doméstica ‘por horas’” (Gorban, 2018: 87).

La construcción social de la ocupación se entiende como el conjunto de procesos económicos, sociales, políticos y culturales por medio de los cuales se constituyen los sujetos, las instituciones, los arreglos, normas y prácticas que constituyen la oferta y demanda de trabajo (Pries, 2000).

Desde esta perspectiva, se reflexiona acerca de cómo son los sujetos quienes intervienen, interactúan y son partícipes del intercambio en la oferta y demanda, puesto que ellos son quienes reproducen o transforman las reglas y prácticas que estructuran lo que se llama mercado de trabajo.

Si la ocupación es interacción entre diversos sujetos, entonces, cada uno de éstos, conlleva o porta una serie de significados sobre el trabajo y de los sujetos trabajadores, además, supone proyectos de vida. Pensar en el futuro, implica reflexionar qué significa el trabajo y cuáles son las expectativas que los sujetos involucrados tienen sobre el trabajo, el trabajador y el empleador.

Bajo qué argumentos o criterios y requisitos son seleccionados los trabajadores, considerar su calificación y experiencia, recomendaciones fundamentadas en las redes sociales de apoyo, por mencionar algunas.

Si bien estos elementos aportan información pertinente para los estudios laborales, se considera que las relaciones sociales que se generan van más allá, puesto que el “encuentro, cuando lo hay, entre oferta y demanda de trabajo puede ser enfocado como una construcción social de vendedores y compradores de trabajo con intervención de otros actores como la familia, el Estado, etc.,” (De la Garza, 2009:116).

La decisión de contratar a una empleada va más allá del sentido y la acción racional, ya que va cargado de subjetividades, cultura y representaciones sociales que se tengan con respecto a las trabajadoras del hogar, la confianza que puedan generar, amabilidad y servilismo, además de las necesidades de los empleadores.

De lo dicho hasta aquí, en el Anexo 1, inciso A, se podrá consultar la desagregación de los conceptos ordenadores, las dimensiones y subdimensiones que consideramos pertinentes para reflexionar posibles articulaciones entre cada uno de los niveles y campos.

2.3.2 Campo de Relaciones Sociales: Esparcimiento

Los conceptos de ocio y tiempo libre representan discusiones teóricas que se han centrado en el uso del tiempo y su relación con el trabajo, en muchas ocasiones se utilizan como si fueran sinónimos, sin embargo, es necesario distinguir sus diferencias analíticas.

La primera concepción hace referencia a una cuestión personal, a un estado de la mente y condición del ser humano; y la segunda, alude a una forma cuantitativa, una forma especial de tiempo que es calculable (De Grazia, 1962).

De acuerdo con lo anterior, se analiza que cualquiera pueda tener tiempo libre, pero no todos pueden tener ocio, ahora bien, cuándo aparece esta forma de distinguir el uso del tiempo de las personas entre ocio y tiempo libre, fue a partir de la sociedad del trabajo capitalista, desde el momento en que el trabajo adquirió centralidad y se convirtió en articulador de los mundos de vida de las personas.

En este orden de ideas, las diferencias analíticas son importantes, por tanto, para esta investigación ambos términos no serán utilizados como sinónimos o de forma indistinta. El tiempo libre será considerado como el tiempo posterior que establecen las personas a su trabajo y en el que realizan actividades de reproducción, descansar, dormir, comer, cuidado personal, por lo tanto, el tiempo libre se constituye por las actividades que se realizan en el tiempo del no trabajo.

El ocio “es la libertad de la necesidad de estar ocupado, como tiempo en el que una persona puede hacer lo que le plazca, tiempo, tal vez, para divertirse o recrearse” (De Grazia, 1962: 14-15),

actividades que carecen de obligación o coacción, por tanto, las personas expresan su libertad al poder elegir libremente lo que les interesa realizar (Kraus, 1971), de acuerdo con lo anterior, toda actividad fuera del tiempo laboral y de la reproducción constituye el ocio.

Un análisis más complejo del tiempo libre es proporcionado por Bourdieu (1988 y 2000), quien se dispuso a analizar acerca de cuestiones consideradas frívolas para las ciencias sociales como la alta costura, el deporte, estilos o modos de vida. En este sentido, el tiempo libre para el autor es considerado como la existencia liberada de las ocupaciones y de la ilusión de las preocupaciones, en el que su uso se encuentra alejado de las necesidades de reproducción y cuya finalidad es despejarse o alejarse de las prácticas económicas.

Ejemplo de lo anterior, son clubes para vacacionar, lucir un bronceado perfecto, practicar algún deporte, visitar y contemplar monumentos y museos a través del consumo. Por tanto, la forma de comprender el tiempo de ocio, desde la propuesta teórica de los campos sociales y el habitus, implica distinguir que en el uso del tiempo hay un sentido de clase determinado por los diversos tipos de capital (económico, cultural entre otros) y el habitus.

En este sentido, sujetos que compartan un mismo estilo de vida tienden a realizar actividades semejantes en su tiempo de ocio, lo cual da cuenta de la distinción entre el uso del tiempo a partir de la clase social a la que pertenecen. Si bien ambos conceptos hacen referencia a connotaciones diferentes, se encuentran limitados al campo de relaciones sociales que se quiere dar cuenta en este apartado.

De acuerdo con lo anterior, se considera utilizar la noción de esparcimiento entendido como el conjunto de actividades que posee las características que constituyen al ocio y al tiempo libre, que pueden ser realizadas fuera del tiempo de trabajo o durante él. En consideración con las

definiciones anteriores, dichas actividades pueden ser elegidas a voluntad de las trabajadoras o por obligación y aun así permiten el esparcimiento.

Ampliar la noción de ocio resulta importante puesto que las trabajadoras del hogar realizan actividades de esparcimiento durante la realización de sus actividades (proceso de trabajo) si bien no todas serán actividades de esparcimiento, es innegable el goce y disfrute que puede suceder durante la actividad laboral.

Ejemplo de lo anterior, es el trabajo de cuidados, particularmente con niños, jugar con ellos durante el proceso de trabajo puede resultar grato y convertir el trabajo en un momento de esparcimiento simultáneo. Se imbrica de tal forma que ese momento y percepción de esparcimiento se convierte en parte del proceso de trabajo, a lo que Dumazedier (1967) denominó como semi-ocio, cuando el tiempo del trabajo se superpone, imbrica o traslapa con el tiempo del no trabajo.

A través de esta propuesta se pretende identificar cómo el esparcimiento influye en el trabajo, si bien es cierto que la mayoría de los estudios buscan analizar el trabajo y la influencia de éste con el ocio, consideramos un análisis inverso, tal como sugiere Mills (2000) el ocio no puede enunciarse sin considerar las cuestiones pertinentes del trabajo.

Si bien en la antigua Grecia el ocio era percibido como un acto honorable y digno de unos cuantos que pertenecían a la clase alta, a las élites de la sociedad, principalmente hombres a quienes les era permitido el desarrollo integral a través de diversas prácticas, como la filosofía, las artes, la política y demás actividades intelectuales y culturales.

El ocio representaba un valor alto, no necesitaban trabajar, ya que el trabajo era considerado un acto de poco valor. (De Grazia, 1962; Kraus, 1971). Por el contrario, el trabajo se identificaba como un acto innoble por ser una actividad aburrida y monótona. No obstante, con el desarrollo

capitalista se convirtió en un aspecto fundamental de la vida de las personas y se consideró positivamente.

Particularmente el protestantismo permitió el proceso para dar pie a tal significado, le da un carácter moral al trabajo, considerando a éste como un acto de sacrificio y sin la búsqueda de bienes materiales como el camino a la salvación y la gracia de Dios, tal como lo explicó Weber en la ‘Ética protestante y el espíritu del capitalismo’ (2003).

A partir de esta Reforma el trabajo fue visto como lo moralmente correcto, aquello que los sujetos deben realizar. Bajo esta lógica, la idea moral del trabajo implicó pensar en la pereza como algo negativo, considerando que el ocio es el tiempo libre posterior al trabajo.

El ocio analizado desde otra perspectiva, como el camino a la liberación de la explotación impuesta por el capitalismo. Fromm, por ejemplo, propone que el carácter enajenante e insatisfactorio del trabajo solo puede generar dos tipos de reacciones: “primero, el desprecio por el trabajo, hacia los elementos que lo constituyen y las personas que se relacionan con él, ya sea de forma consciente e inconsciente; y segundo, el ideal que llevaría hacia la ociosidad total” (1971: 155).

Paul Lafargue (1973) expresaba la necesidad de cuestionar el mito de sacro-santificar el trabajo y que al desmentirlo el proletariado reclamará su derecho a la pereza, proclamar voluntariamente la reducción de la jornada laboral, para conseguir la alegría, la salud y la libertad que el trabajo y la burguesía les ha negado.

Harney (2011) lo denomina ‘descanso social’ o ‘preservación social’, a la forma de recuperar la vida del capital y poder escapar del ritmo de vida laboral y cotidiana impuesta por las gerencias. Por su parte, Shukiatis (2009) y Pasquinelli (2008), apelan al no trabajo y a la reorganización colectiva de comunidades de trabajadores que tengan como objetivo la realización de los sujetos a

través del no trabajo o des-trabajando a partir de la cooperación mutua, la revalorización y autovalorización de la riqueza que poseen (creatividad, inteligencia social, ingenio y participación).

Siguiendo a Burawoy, utiliza la metáfora del juego para hacer alusión a las estrategias por parte de la gerencia o el empleador, es decir, al participar en el juego los obreros consienten la sumisión voluntaria y contribuyen a la reproducción de las relaciones capitalistas (Burawoy, 1979) siguiendo el juego de arreglárselas y competir entre compañeros.

Agnes Heller (1977) se cuestiona cuál es la función del juego, de lo lúdico en la vida cotidiana y aporta una perspectiva un tanto positiva, al referir que en cuanto las relaciones sociales, el trabajo y la vida en sí, son más alienadas cabe la posibilidad de pensar al juego como una forma de evadir, un punto de apoyo como una pequeña isla de libertad.

Desde una perspectiva crítica y contraria a los argumentos anteriores, Veblen (1971), considera al ocio como una forma ostentosa del estatus, que permite distinguir no solo entre clases sino entre sexos, bajo el esquema que el autor plantea, corresponde a los hombres consumir lo que las mujeres producen.

Desde los teóricos que critican a las sociedades industriales desarrolladas, se retoma a Horkheimer y Adorno, el primero señala que la aparente felicidad y libertad son impuestas por la cultura burguesa y son compensadas en diversiones de masas para paliar el descontento social, además, los mecanismos que presiden al ser humano en su tiempo de ocio son exactamente los mismos que lo gobiernan mientras trabaja (Munné, 1980).

Por su parte, Adorno (1969), considera que el tiempo libre es inseparable de su opuesto, es decir, se encuentra unido al modo de producción capitalista, de esta manera, el ocio es continuidad del trabajo, solo que se realiza por otros medios y el mecanismo predilecto para llevar a cabo dicha

tarea es a través de la industria cultural que controla de forma mucho más sutil y eficaz que otros métodos anteriores de dominación.

El objetivo con los argumentos anteriores es dar cuenta de la variabilidad histórico-conceptual y poner en el centro que en diversas condiciones el esparcimiento y el trabajo adquieren diversas connotaciones y aun cuando generalmente se les analiza como conceptos contrarios, se pretende dar cuenta de lo difusas que son las fronteras entre un concepto y otro, además, no son conceptos totales y con la sociedad misma se van modificando. Es decir, con el tiempo y el espacio.

De acuerdo con lo anterior, dichos conceptos no se presentan de forma homogénea en todas las sociedades, incluso en un mismo país, ciudad o región se pueden presentar pequeñas variantes con algunos matices que las caractericen y diferencien entre sí.

En este sentido, el THR no se presenta de la misma forma en todos los países y particularmente en México, existe la posibilidad de manifestarse de forma diferente. Ya sea por los diversos estados, municipios o ciudades, ya sea por condicionamientos estructurales como la edad, estado civil, el sexo, la clase social, la situación laboral, el ingreso, la instrucción escolar, el número de miembros del hogar, la relación de parentesco, el tipo de vivienda, el acceso a servicios públicos, por mencionar algunas.

En este orden de ideas, abordar las diversas formas y prácticas de experimentar el ocio no se presentan de manera uniforme por los diversos sujetos de la sociedad, aun cuando pertenezcan a un mismo campo laboral o clase social, ya que son influenciados por diferentes pautas culturales, con sus propias subjetividades y formas de actuar.

De esta manera, el tiempo del trabajo y el tiempo de esparcimiento, las actividades de cada uno en la cotidianidad se pueden presentar por separado, pueden combinarse o coexistir ambas a la vez y,

además, presentar matices en los que una se presente en mayor medida o viceversa, mientras se presenta la simultaneidad de acciones la trabajadora puede o no ser consciente de dichas actividades.

De Grazia sostiene que en el lugar de trabajo donde conviven hombres y mujeres es un campo de emociones y hay espacio para “el amor, juegos, competencias, desafíos, pequeñas tiranías, visitas” (De Grazia, 1992, 58-59), actividades que forman parte del trabajo y, por tanto, es complejo lograr disociarlas entre sí.

Retomando a Elias y Dunning (1992) a este caleidoscopio de actos lo denominaron espectro, por la similitud que presentan las actividades con el espectro de colores, es decir, los colores se pueden combinar, fundir, traslapar, hay diversos colores, de diversas clases y que poseen varias propiedades, de acuerdo con lo anterior, se materializó en una tipología de actividades que se realizan durante el trabajo y el esparcimiento.

Existen prácticas de esparcimiento fuera del trabajo y otras dentro del trabajo, en tiempos y espacios diferentes, que pueden realizarse con compañeros del trabajo (en el caso de que haya o con otros sujetos), ejemplo de lo anterior, son las actividades sociales, religiosas, recreativas, políticas o deportivas. Retomando el estado del arte, cuando el trabajo de planta se presentaba en mayor medida que las diversas modalidades que existen actualmente, las trabajadoras del hogar salían los domingos (en su día libre) a reunirse en plazas cercanas al lugar de trabajo, iglesias o parques para convivir con otras trabajadoras del hogar en condiciones de trabajo similares y era un momento para compartir experiencias o dedicarlo a la recreación.

En este sentido, las prácticas en la vida diaria son más complejas ya que durante el trabajo de planta, la frontera entre el tiempo de trabajo y el tiempo de no-trabajo es difusa (Anderson, 2000),

por tanto, dar cuenta de cómo se constituyen dichas fronteras en las diversas modalidades del THR se vincula con las cuestiones del control.

En el caso de realizar actividades de esparcimiento durante el proceso de trabajo, pueden escuchar la radio, o mirar la televisión, jugar con los niños durante el trabajo de cuidados, compartir los alimentos, pasar tiempo en las redes sociales, conversar con la empleadora o familia de ella, con otros trabajadores u otros sujetos mientras realiza el proceso de trabajo o simplemente estar solas y disfrutar de las actividades.

¿Cómo interpretar a las actividades de esparcimiento tal como se ha planteado hasta ahora? Un concepto recurrente en diversas investigaciones es la doble jornada/doble presencia (second shift) (Balbo, 1978; Hochschild, 2012, Federici, 2013), si bien es cierto, no es una actividad de esparcimiento, si es una actividad que realizan las trabajadoras del hogar durante su tiempo libre para realizar su propio trabajo del hogar no remunerado.

Las actividades de esparcimiento entendidas como la regeneración y compensación posteriores al trabajo en las que la trabajadora recupera energías corporales y anímicas (Weber, 1969).

Si bien mucho se ha mencionado sobre el THR como un trabajo interactivo también lo es que las trabajadoras perciben como un momento de libertad cuando se quedan solas en la casa en la que laboran (Gorban y Tizziani, 2018), aun cuando es tiempo laboral, se sienten más tranquilas, no observadas y pueden realizar su trabajo a su ritmo.

Resulta distinto para las trabajadoras de planta el día de descanso y de salida (domingo) les permite salir del lugar de trabajo, dar la vuelta, acudir a una plaza en donde se puede encontrar con otras trabajadoras del hogar y da paso a la sociabilidad para entablar nuevas relaciones sociales (Gorban y Tizziani, 2018; Hondagneu, 2007).

Moreno (2006) aclara, no es correcto afirmar que toda actividad que no es obligatoria realizada durante el tiempo libre se debe considerar como ocio, sino aquellas que van dirigidas a la satisfacción, al gozo personal o que fomentan su formación, la información, su capacidad creadora o la convivencia social.

Se considera a este cúmulo de proposiciones como guías heurísticas abiertas a conocer otros modos y formas de expresión y prácticas del esparcimiento por parte de las trabajadoras del hogar. Los conceptos anteriores se encuentran diseñados para reflexionar el tiempo de esparcimiento y el tiempo libre, es decir, qué es lo que hacen las trabajadoras cuando no se encuentran trabajando y qué hacen en su tiempo libre durante la jornada de trabajo; qué tipo de actividades realizan, con quiénes, en dónde y, además, conocer el sentido que le atribuyen a dichos actos.

Se podrá consultar la desagregación de los conceptos ordenadores, las dimensiones y subdimensiones en el Anexo 1, inciso B.

2.3.3 Campo de Relaciones Sociales: Familia

Los estudios sobre familia en las Ciencias Sociales presentan una diversidad de conceptos y acepciones acerca de lo que se entiende por familia. Ya sea por las diversas disciplinas, los enfoques teóricos que sustentan la investigación o los objetivos que persiguen, se presenta una muestra de esa heterogeneidad conceptual: unidad familiar, grupo doméstico, unidad de residencia, unidad doméstica, espacio privado de la reproducción, unidad de consumo, vínculos de parentesco, vínculos consanguíneos, institución de socialización primaria, entre otros.

De acuerdo con lo anterior, se logra identificar cuatro categorías generales que enmarcan el término familia: estructura, acción social, significados e interacción. Desde la estructura, para Parsons & Bales (1955) la familia es definida como un sistema institucionalizado que realiza funciones de

socialización, dicho proceso permite que los miembros de la familia se integren al sistema social a partir de haber adquirido los valores y patrones institucionalizados por la sociedad.

Si bien es cierto que la familia es considerada una institución por su carácter estructural que provee normas y reglas que son interiorizadas por los individuos, también lo es que la familia puede pensarse como una acción social en las estructuras. En este sentido, Weber (2002) al referirse a colectivos sociales, tales como el Estado, las naciones, el ejército, la familia y cualquier otra forma de características similares, considera que aluden a una forma determinada de acción social.

Dicha acción adquiere sentido y significación en el desarrollo del comportamiento humano porque la mayoría de las relaciones sociales constituyen tanto un carácter comunitario como uno societario, es decir, a partir de las creencias, pautas culturales, principios y valores los sujetos lo consideran como algo que debe ser (y también que no debe ser) durante la implementación de su acción social.

Además, de entender a la familia como estructura y acción social, puede entenderse como un conjunto de significados, Hanna Arendt (2009: 41) refiere que “la distinción entre la esfera privada y pública de la vida corresponde al campo familiar y político, que han existido como entidades diferenciadas y separadas al menos desde el surgimiento de la antigua ciudad-estado”.

Desde los aportes constructivistas al analizar las tipologías que existen sobre la familia resulta complejo definir qué es y aportar un significado lo más objetivamente posible. Por una parte, las tipologías familiares limitan su expresión y se reduce a la generalización, tal es el caso de la familia nuclear considerada como el modelo establecido, si bien se considera que permite tener en cuenta características y disimilitudes que guardan las familias entre sí para comparar e identificar rasgos que comparten las familias, y, por otra parte, la familia igual que la sociedad misma se encuentran en constante cambio y construcción.

En este sentido, las familias se constituyen y reconstituyen continuamente acorde a las modificaciones políticas, sociales, económicas y culturales que el contexto le exige, tal es el caso en el que no existen lazos de parentesco (consanguíneos) y los sujetos se consideren como una familia, o quienes sin compartir lazos consanguíneos comparten los gastos domésticos.

De esta forma, para identificar qué es la familia en términos analíticos se considera a partir de su construcción social, como una cuestión práctica en la vida cotidiana de las personas que constituyen y construyen familias a partir de los significados que atribuyen a las relaciones sociales que establecen en su interior y exterior (Holstein & Gubrium, 1999).

Desde la perspectiva interaccionista, “es la interacción la que asegura que los valores, normas, reglas de vida, creencias y sentimientos sean interiorizados y hechos recíprocos por los miembros de una familia” (González, 2009: 526), por tanto, las condiciones clave son la interacción e interiorización durante la dinámica familiar quienes posibilitan la estructuración de las relaciones familiares y sociales.

Bajo esta lógica, las diferentes perspectivas analíticas permiten su abordaje a partir de introducir elementos de la vida cotidiana de los sujetos, en este sentido, se considera al ámbito de la familia como una estructura, un espacio de acción que permite la acción y la interacción social en el que se realizan actividades de producción y reproducción social, toda vez que en la familia se imbrica tanto lo individual y lo social, como lo público y lo privado.

De acuerdo con lo anterior, la familia será abordada a partir de la estructura, la subjetividad y la acción. A nivel estructural se consideran aspectos como la composición y el ciclo vital de la familia (encuentro, los hijos, la adolescencia, nido vacío, reencuentro), estrategias de reproducción social y el lugar de residencia y lugar de trabajo.

En los elementos subjetivos, se considera el sentido que tiene el trabajo para la familia y los miembros de ésta, las expectativas de la familia, es decir, qué proyectos familiares tienen, como ya se mencionó a lo largo de este trabajo.

Muchas de las veces las mujeres ingresan a este tipo de trabajo con dos ideas principales, la primera, sacar adelante a sus hijos y poder brindarles la educación que posiblemente ellas (las trabajadoras) no tuvieron, por el contrario, otras ingresan con la firme convicción de laborar por un tiempo en lo que encuentran una mejor opción de trabajo, por lo tanto, se considera de gran importancia obtener información con respecto a los proyectos familiares.

En el nivel de la acción, las formas de interacción familiar como concepto ordenador permiten dar cuenta a través de las manifestaciones de afecto, solidaridad y resolución de conflictos. En lo que corresponde a las investigaciones sobre la familia, se ha mencionado la importancia que adquiere ésta en cuanto a la propia organización del trabajo del hogar, el cuidado de los hijos propios.

En el caso específico de la migración internacional a la recomposición o reestructuración de las familias transnacionales o en la migración local y cómo a través de las redes de apoyo otros miembros de la familia (generalmente de la familia materna) se encargan del cuidado y supervisión de los hijos, lo que en palabras de Durin (2017: 273), denominó “los hijos de la desigualdad”.

Sin duda, la maternidad es un reto, compatibilizar procesos entre ser madre y trabajadora del hogar, por tanto, si bien, no se niega la existencia de familias nucleares, sino que, además, se establecen redes de apoyo y solidaridad con otros miembros de la familia extensa (James, 1993; Collins, 1991, 2015).

En cuanto a las estrategias de reproducción social de las familias, si bien es cierto que diversos estudios han utilizado el término como sinónimo de estrategias de supervivencia o sobrevivencia

de las unidades familiares acuñado por Duque y Pastrana (1973). A través de dicho concepto se buscaba dar cuenta de las formas en que lograban sobrevivir las familias a partir de reestructurar las funciones y roles de los miembros que constituyen a la familia.

Posteriormente el término fue ampliado por Torrado (1981), por medio de la incorporación de estrategias de vida familiar (EVF), para dar cuenta de los comportamientos a través de los cuales las personas aseguran su reproducción biológica y sus condiciones materiales de vida.

González de la Rocha (2006), propone la instrumentación de mecanismos sociales para sobrevivir considerando las limitaciones a las que se enfrentan las familias, tales como la precariedad de oportunidades laborales, el uso de las relaciones sociales, la intensificación del tiempo invertido en el trabajo, por mencionar algunos.

Estas perspectivas analíticas han sido criticadas por su alcance explicativo, por una parte, la misma autora Torrado (1981) refiere que es una desventaja implementar el término estrategias de supervivencia y suponer que existe una estructura de oportunidad en las que las familias pueden elegir libremente.

Por otra parte, el término supervivencia implica limitar el análisis hacia las acciones de subsistencia, es decir, cubrir el mínimo suficiente para existir resolviendo las necesidades fundamentales de alimentación y salud, además, es restrictivo por suponer la dirección del análisis solo hacia determinada clase social, específicamente la clase baja.

Si bien las críticas no son desdeñables y que los conceptos tal como fueron antes descritos no serán implementados a la letra, si proporcionan elementos analíticos que pueden ser recuperados.

Tales como, el manejo de los recursos sociales que implementan las familias, tales como el conocimiento, las habilidades, las redes sociales de apoyo, el trabajo, los mecanismos a través de

los cuales obtienen ingresos, así como la incorporación de miembros que anteriormente no trabajaban o como se ha mencionado a lo largo de este trabajo, la intensificación del trabajo y la doble jornada a la que es sometida la mujer al trabajar dentro y fuera del hogar.

De acuerdo con lo anterior, no implica limitar el análisis a las formas en las que se constituye el ingreso familiar, sino, además, cuáles son los significados que atribuyen cada uno de los miembros y cómo significan la reestructuración o no de los roles familiares.

Para efectos de esta investigación se propone emplear el término estrategias de reproducción social para dar cuenta de las diversas resoluciones que adoptan las familias frente a circunstancias o situaciones particulares.

Entendidas como estrategias definidoras que permiten la existencia de las familias a través del tiempo, a partir de una perspectiva dialéctica, es decir, hay un proceso de interdependencia entre los individuos (miembros de la familia) con sus familias y a la vez sus familias interactuando con las coerciones o habilitaciones estructurales en las que se encuentran inmersas.

En el espacio doméstico se articulan e inscriben aspectos colectivos e individuales, lo público y lo privado, lo familiar, la pareja, la parentalidad (estilos parentales: autoritarios o permisivos) (Gutiérrez, 2003). Negociaciones que se realizan entre los miembros del hogar ya sea para el cambio de roles o para la toma de decisiones, ya sea para comprar algún artículo que se necesite o ahorrar, decisiones con respecto al trabajo o los estudios, resolución de conflictos y que pueden afectar o no a la familia y a cada uno de los miembros.

Es necesario considerar aspectos centrales en el proceso de negociación como las relaciones de poder por cuestiones de género, ingresos, jefatura de familia y que inciden en las formas de

convivencia, las formas de manifestar o demostrar afecto, la autoridad y el respeto, hábitos y rutinas prácticas que se realizan en la vida cotidiana familiar.

Lo anterior supone, pensar en las familias como una diversidad que en la realidad no se presenta de manera homogénea, en la que se articulan significados, símbolos y estilos diversos en su composición estructural, la dinámica familiar y el establecimiento de roles, las relaciones sociales que establecen con el entorno político, cultural, social y económico (Arriagada, 2007) si bien se pueden presentar elementos compartidos en las diferentes familias no significa que todas sigan el mismo patrón

En el campo familia es de vital importancia considerar la centralidad que adquiere el trabajo en las relaciones sociales que establecen las trabajadoras del hogar, es decir, el trabajo como eje articulador de la vida cotidiana, en este caso particular, con la familia.

Este campo (familia) considera tanto la estructura familiar, las estrategias que implementan para la reproducción, así como las formas de interacción entre los miembros y los significados o sentidos que el THR tiene para ellos. En este sentido, comprender los motivos por los cuales trabajan, implica considerar las expectativas que se tienen del trabajo, proyectos de vida (propios y/o de algún miembro de la familia). Los conceptos ordenadores, dimensiones y subdimensiones podrán consultarse en el Anexo 1, inciso C.

2.4 Camino Metodológico

Hacer alusión al camino como una perspectiva y actitud metodológica implica comprender que no hay una forma única posible para llegar a los resultados que se pretende encontrar, es decir, intentar observar la realidad en el presente.

El camino del que aquí se habla no se considera como una sucesión de pasos, sino como “el proceso complejo que vuelve inteligibles las prácticas, las representaciones, los conflictos, los procesos, en una palabra: la vida social” (Reguillo, 1998: 38), por tanto, la vida social es cambio y movimiento.

La manera de abordar al objeto de estudio a partir de las técnicas de investigación busca:

1. “Entrar dentro del proceso de construcción social, reconstruyendo los conceptos y acciones de la situación estudiada para
2. Describir y comprender los medios detallados a través de los cuales los sujetos se embarcan en acciones significativas y crean un mundo propio suyo y de los demás.
3. Conocer cómo se crea la estructura básica de la experiencia, su significado, su mantenimiento y participación a través del lenguaje y de otras construcciones simbólicas.
4. Recurriendo por ello a descripciones en profundidad, reduciendo el análisis a ámbitos limitados de experiencia, a través de la inmersión en los contextos en que ocurre” (Ruíz, 1996: 31).

Bajo esta lógica se pretende dar cuenta de las técnicas e instrumentos que se utilizarán para producir la información empírica que una vez construida es necesario transformarla en evidencia empírica analizable a partir de la transcripción del discurso oral, es decir, pasar al escrito para ser codificada y analizada a través de matrices de análisis.

2.4.1 La Entrevista Semiestructurada

La entrevista es entendida como una técnica de interacción social que se fundamenta en la relación interpersonal establecida entre los sujetos participantes. A través del proceso comunicativo se permite la comprensión de elementos intersubjetivos guiados por los objetivos que se pretenden

lograr, por tanto, al considerar este proceso de interacción como un constructo no se limita al registro de discursos o una recolección de datos (Tonón, 2005; Ariño, 2008).

En este orden de ideas, la entrevista semiestructurada permite tanto al investigador como a los sujetos informantes desplazarse en el tiempo (hacia atrás y hacia adelante) (Valles, 2007) conforme lo requiera el discurso.

La entrevista es guiada por un conjunto de interrogantes, temas y campos a conocer (escritos en un guion de entrevista), sin embargo, el orden de las preguntas no se encuentra determinado y la secuencia de los temas por abordar puede presentar cambios, ya sea para profundizar en algunos relatos específicos o por la riqueza de las descripciones, por tanto, es un proceso abierto al diálogo que persigue un objetivo.

Este tipo de entrevistas se caracterizan por realizarse a partir encuentros cara a cara entre el investigador y los informantes clave, ya sea través de reiteradas ocasiones o dado el caso, en una sola sesión, cuyo objetivo es obtener relatos de los mundos de vida de los informantes, comprender las perspectivas en cuanto a sus propias vidas, experiencias o situaciones, expresadas por sus propias palabras.

La razón de elegir este tipo de estrategia versa sobre el lenguaje, éste configura la realidad social y en este caso específico la realidad laboral, las palabras que utilizan los sujetos configuran sus acciones y, por lo tanto, condicionan las prácticas que se realizan en la vida cotidiana, de acuerdo con lo anterior, se muestra la pertinencia de las narrativas y el entramado de significados que contienen.

Otro tanto se puede agregar acerca de los instrumentos tecnológicos que actualmente se utilizan, tales como una grabadora de audio, teléfono móvil, tableta digital, cámara de video que pueden

incidir de forma positiva o negativa en el desarrollo de la entrevista. Las variables mencionadas anteriormente, adquieren “un rol condicionador, y en conjunto se amalgaman para formar lo que juega el rol decisivo: la relación social al interior de la cual nace y se concreta el discurso” (Piña, 1989: 153).

En este orden de ideas, la relación social en la que nacen las narrativas se entiende como el sistema interaccional, es decir, la relación cara a cara que establece la relación entrevistado-entrevistador, en dicha relación se produce la construcción de la información a través del lenguaje.

A continuación se presentan dos actitudes que se deben tener presentes durante el proceso interaccional: “la primera consiste en ver en el relato de vida un habla fuera del poder” (Chanfrault, 1988: 2).

A menudo se argumenta que a través de la investigación el autor otorgará la palabra a los ‘sin voz’ para que se hagan escuchar y se visibilice cierto fenómeno social, lo cual se considera una concepción errónea sobre las narrativas; “la segunda actitud consiste en refrenar, inclusive desalojar el proceso narrativo en provecho de la situación de conversación” (Chanfrault, 1988: 3). Con el propósito de construir información para forzar el relato y dirigirlo a responder a las preguntas de investigación.

Si bien es cierto, el objetivo de construir la información es que el relato se transforme en la materia prima que responda a las preguntas y objetivos de la investigación, la realidad es que las repuestas no provendrán directamente de los sujetos hablantes, sino del análisis que el investigador realizará de las narrativas.

Una vez que lo haya convertido en datos analizables, por tanto, dar cuenta de la subjetividad de otro de forma objetiva, se hace a través de la subjetividad del propio investigador y esto se relaciona directamente con los instrumentos que se implementan para producir la información.

Siguiendo a de la Garza, el dato se construye de manera tripartita, a partir de los conceptos teóricos, de la subjetividad de los informantes y de la subjetividad del investigador (2012). Dicho lo anterior, establecer un conjunto de arreglos y acuerdos entre investigador e informante pone de manifiesto una relación de poder asimétrica.

Mientras se solicita la interrogante “cuéntame tu vida” y el sujeto hablante se encuentra discursando acerca de su propia vida el investigador cede el poder y centra toda su atención (bajo los contratos previamente establecidos) destacando la importancia que tiene la vida del informante clave, por lo tanto, es imperante mostrar interés, no distraerse o perderse del relato, ya que los encuentros con el otro son de total relevancia y no son objeto de vacilación.

2.4.2 Muestreo Cualitativo: Sujetos de Estudio

Una vez planteada la estrategia metodológica para abordar la realidad, se vuelve necesario establecer quienes serán las trabajadoras del hogar remuneradas consideradas como sujetos cognoscibles para esta investigación, es decir, establece a los sujetos que conformarán la población en el THR.

La selección de los informantes clave en una investigación se puede realizar en consideración de diversos elementos y objetivos de la propia investigación, por una parte, el paradigma positivista tiende a generalizar y universalizar sus hallazgos, por lo tanto, se ve obligado a buscar la representatividad estadística para dar cuenta de su unidad de análisis.

Por otra parte, el caso específico de esta investigación se interesa por la configuración y la búsqueda de relaciones entre las estructuras, las subjetividades y las acciones de los sujetos, es decir, los significados que interiorizan y que los hacen actuar o no de manera particular, por tanto, el interés no radica en buscar la representatividad sino el conocimiento profundo y concreto de las trabajadoras del hogar remuneradas.

Bajo este orden ideas, la definición del marco muestral no obedece al cuántos se necesita entrevistar, sino a quiénes y qué se quiere saber (aspectos, situaciones o procesos) de esos sujetos, en este sentido, el muestreo dirigido “acepta en principio, que el número deberá ser alterado a lo largo de la investigación de manera que:

- Pueden seleccionarse unidades de muestreo no previstas inicialmente para mejorar la calidad y riqueza de la información, y
- Pueda interrumpirse la selección de más unidades cuando se entienda que se ha llegado a un punto de saturación por la cantidad de información recogida.
- Esta saturación teórica se alcanza cuando el investigador (que recoge al mismo tiempo que analiza la información) entiende que los nuevos datos comienzan a ser repetitivos y dejan de aportar información novedosa” (Ruíz, 2012: 66).

Como se ha planteado a lo largo de esta propuesta de investigación es de qué manera se articulan los mecanismos de control en las configuraciones de los procesos productivos del trabajo del hogar remunerado en la Ciudad de México, por tanto, se opta por estudiar a un grupo de trabajadoras en particular: las trabajadoras del hogar remuneradas en la Ciudad de México y a las empleadoras.

Su elección obedece a una decisión teórico-metodológica, dada la escasa producción de investigación que aborde no al trabajo del hogar en general, sino a al proceso de trabajo, se

considera que los resultados de esta investigación puedan aportar conocimientos específicos acerca de este tipo de trabajo.

La unidad de análisis es una construcción intelectual del investigador (Saltalamacchia, 2012) que responde tanto al objeto de estudio como a la pregunta de investigación, por tanto, es necesario elaborar una serie de características que permitan dar cuenta de quiénes serán las y los sujetos de estudio y por qué se eligieron.

La modalidad: si bien es cierto que la modalidad puede tener la función de filtro o criterio para incluir a un grupo específico de trabajadoras del hogar, también lo es que, al analizar el estado de la cuestión se logró identificar en la mayoría de las ocasiones las mujeres a las que han entrevistado se desempeñaron en las diversas modalidades (de planta, de entrada por salida o por horas) a lo largo de su trayectoria laboral.

En este sentido, no se puede dejar de lado que la modalidad es importante y bien es sabido y estudiado que la modalidad “de planta” se reviste de una mayor explotación laboral, por lo tanto, para esta investigación se considera importante dar cuenta de la heterogeneidad de la realidad laboral a la que se enfrentan las trabajadoras del hogar.

Dimensión espacial: que las trabajadoras laboren en la Ciudad de México, se delimitó el carácter espacial dicha ciudad de acuerdo con dos razones principales:

- la primera, la Ciudad de México es la segunda entidad federativa a nivel nacional con el mayor porcentaje de trabajadoras del hogar (solo después del Estado de México);
- la segunda, debido al punto anterior, la Ciudad de México es la entidad federativa que cuenta con el mayor número de trabajadoras del hogar afiliadas al SINACTRAHO.

Dimensión temporal: un criterio principal es que se encuentren laborando en el THR al momento de la investigación o bien, que hubieran trabajado en un periodo no mayor a un año.

Con respecto a las empleadoras y los empleadores, se considera de vital importancia conocer su experiencia como empleadores, debido a que su opinión permitirá contrastar la experiencia de las trabajadoras del hogar, además, con respecto al control en el proceso de trabajo, ambas figuras son participes de dicho proceso.

- En un escenario ideal, entrevistar la diada empleada-empleadora que participan en una misma relación laboral permitirá confrontar los significados atribuidos al trabajo del hogar desde ambas perspectivas.
- Que al momento de realizar la investigación cuenten con los servicios de una trabajadora del hogar, o bien, que hayan contado con dicho servicio en un periodo no mayor a un año.

En cuanto al establecer contacto con las trabajadoras del hogar remuneradas, tal y como lo han realizado diversas investigaciones la principal fuente estrategia es echar mano de la red social primaria, familiares, profesores, amigos y compañeros que contratan trabajadoras del hogar o que en su familia algún miembro realiza este tipo de trabajo.

El siguiente capítulo tiene la finalidad de mostrar cuáles han sido los enfoques teórico-metodológicos que se han utilizado para abordar el objeto de estudio, identificar las técnicas y estrategias que las investigadoras han implementado en el proceso de investigación.

Posteriormente, se presenta un panorama general del THR en México y consecutivamente el contexto particular situando la caracterización en la Ciudad de México a través de variables sociodemográficas como la edad, los ingresos, estado civil, principales actividades que desempeñan, por mencionar algunas.

3. El Trabajo Del Hogar Remunerado

El presente capítulo, muestra la discusión conceptual del THR, debido a que las consideraciones teóricas adquieren su función en las investigaciones empíricas para situar y posicionar el fenómeno de estudio, es decir, el objeto de la investigación ubicado en un campo de conocimiento específico, además, se aprovecha para fundamentar el objeto de estudio y la postura que se asume para esta investigación, presentando las actividades constitutivas, las diversas modalidades y cómo se establecen las relaciones de trabajo.

Una vez presentado lo que se entiende por dicha ocupación se muestra un panorama del THR primero exponiendo y discutiendo sobre datos significativos a nivel nacional y consecutivamente a nivel Ciudad de México para mostrar el contexto en el que se encuentra el objeto de estudio y los sujetos de análisis.

Se analiza la incorporación, permanencia y salida de los sujetos a la actividad laboral, así como la edad y los motivos que llevan a las personas a dedicarse o ingresar a este tipo de servicios.

Por último, apelando a la noción de trabajo ampliado, concebido como una forma de trabajo constituido por componentes materiales y simbólicos (De la Garza, 2007) realizado mediante interacciones sociales. Distinguir entre dichos componentes, tiene la finalidad de hacer visible que tanto lo que se contrata como lo que se produce y consume va más allá de productos objetivos (ropa lavada y planchada, comida preparada, una casa limpia, por mencionar algunos), sino que hay actividades como el trabajo de cuidados, la vigilancia y la disponibilidad que pasan desapercibidos por los análisis del THR.

3.1 ¿Qué es el THR?

En México el THR se encuentra agrupado por unidad económica en el “Sector de los hogares” (sector informal, trabajo doméstico remunerado y agricultura de autosubsistencia) bajo la categoría de Población Ocupada en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, lo anterior lleva a cuestionar qué es y en qué consiste el THR.

Definir “trabajo” y “trabajadoras del hogar remuneradas” ha sido complejo, generalmente se ha argumentado que la indefinición obedece a la tradición, cultura e historia de cada país. Puesto que el trabajo podría incluir una serie de actividades diversas que responden a su propio nombre y contexto, además, tal como Salazar lo considera “la ausencia de una definición de validez ‘universal’ fue una de las razones principales para establecer un instrumento universal” (2016: 21), lo cual puede ser cuestionable.

La importancia de la conceptualización radica en lo que se entiende y quiere dar a entender por THR, en palabras de la feminista y filósofa Amorós, “conceptualizar es politizar” (2008: 3), es decir, pasar de la anécdota a la categoría para hacer visible un fenómeno y ponerlo a discusión para trabajar sobre él.

Las denominaciones que se han utilizado para referirse a dicho trabajo son: asistente o ayudante del hogar, servicio doméstico, trabajo en el hogar, empleo doméstico, trabajo reproductivo, trabajo doméstico remunerado, empleo en el hogar, trabajo en casa, entre otros.

No obstante, el adjetivo “doméstico” hace referencia a la reproducción generacional de la fuerza de trabajo, el trabajo doméstico remunerado obtenido del concepto anglosajón ‘*paid domestic work*’ (actividad que se realiza en el domicilio privado por personas ajenas al mismo y por lo cual se percibe un pago). Asimismo, hace referencia a la tendencia a subestimar el trabajo y posee una

connotación peyorativa, colonial y de carácter servil por la domesticación (Larguia y Dumoulin en Goldsmith, 2005; Chávez, 2005; y Salazar, 2016).

En este orden de ideas, superar esas dificultades conceptuales también implica apelar de forma congruente con la reivindicación de las trabajadoras latinoamericanas que optan por autodenominarse trabajadoras del hogar remuneradas (es por lo que para fines de esta investigación se utilizará este término), superando así el carácter peyorativo y despectivo de la domesticidad.

Ahora bien, se aclaró el cómo llamar a quienes realizan dicha actividad, más no se definió a qué se refiere este tipo de trabajo, se enfoca en su dimensión reproductiva y se realiza a través del “trabajo doméstico del ama de casa, de otro miembro de la familia o de la empleada, se ejecutan tareas con el consumo improductivo, cuyo fin es la reproducción cotidiana de los integrantes del hogar” (Goldsmith, 1989: 106).

La autora Durin utiliza el término tareas domésticas, para referirse a las labores de limpieza y de cuidados que realizan las personas en sus hogares, servidumbre para referirse a un equipo de trabajadores del hogar, siendo éste de uso común entre los sectores altos (2017).

Toledo lo define como:

la actividad laboral mediada por la compra y venta de mano de obra para labores de reproducción cotidiana de un hogar, es decir, un trabajo en el que el hogar se convierte en el ámbito de la relación laboral, cuyas tareas están destinadas a favorecer el mantenimiento y la subsistencia de los miembros de una familia (2014: 14).

En México la Ley Federal del Trabajo² refiere que la trabajadora del hogar “es aquella que de manera remunerada realice actividades de cuidados, aseo, asistencia o cualquier otra actividad inherente al hogar en el marco de una relación laboral que no importe para la empleadora beneficio económico directo, conforme a las horas diarias o jornadas establecidas en la ley, en cualquiera de las siguientes modalidades:

- I. Personas trabajadoras del hogar que trabajen para una persona empleadora y residan en el domicilio donde realice sus actividades.
- II. Personas trabajadoras del hogar que trabajen para una persona empleadora y que no residan en el domicilio donde realice sus actividades.
- III. Personas trabajadoras del hogar que trabajen para diferentes personas empleadoras y que no residan en el domicilio de ninguna de ellas” (Ley Federal del Trabajo, 2019: 82-83).

Para efectos de esta investigación, se converge con las definiciones anteriores y se comprende que el THR se enfoca en la producción de bienes y servicios para el consumo interno y/o inmediato, además, se identifica la existencia de tres modalidades: el trabajo de planta, trabajo de entrada por salida y el trabajo por horas o tareas.

Ahora bien, en qué consiste el THR o cuál es su carácter específico, en primer lugar, se identifican tres categorías generales que se relacionan y se encuentran vinculadas con la alimentación, la limpieza y los cuidados:

- Alimentación: comprar, preparar (limpieza de utensilios o herramientas de trabajo) y servir comida;

² Definición anterior a la Reforma.

- Limpieza:
 - Ropa: lavar, tender (secar), planchar y doblar ropa.
 - Interior de la casa: barrer y trapear (lavar pisos), sacudir, limpieza de ventanas y puertas, aseo de cuartos y tender camas);
 - Exterior de la casa: incluye tareas de limpieza y mantenimiento, jardinería, vigilancia, lavado de automóviles;
- Cuidados: atención y cuidado de niños (peinar, vestir, vigilar y cuidar), personas que experimentan alguna enfermedad y adultos mayores (brindar medicamentos, higiene, alimentación y compañía), cuidado de animales domésticos (mascotas) (Goldsmith, 1989; y Toledo, 2014).

El Trabajo de Cuidado

El trabajo de cuidados son aquellas actividades laborales relacionadas con la feminización y que se asocian con las funciones relacionadas al área de cuidados. En la sociedad occidental tales ocupaciones históricamente han sido desempeñadas por grupos de mujeres al interior y fuera de la parentela y con marcas étnicas, de clase y edad específicas (Brites, 2013)

El carácter complejo que reviste el concepto de cuidados es utilizado por Vega privilegiando el plural del término para:

recuperar, al menos parcialmente, su carácter situado. Cuando hablamos de cuidados hablamos de muchas cosas. Los cuidados están a caballo entre lo asalariado y no asalariado; lo público y lo privado; lo formal y lo informal; la familia, el Estado, el mercado y el voluntariado; las ayudas monetarias y los servicios; la persona cuidada, la que cuida y la familia (Vega, 2016: 24)

Se debe agregar que se ha entendido al cuidado como “las actividades y relaciones orientadas a alcanzar los requerimientos físicos y emocionales de niños y adultos dependientes, así como los marcos normativos, económicos y sociales dentro de los cuales éstas son asignadas y llevadas a cabo” (Daly y Lewis, 2000: 238, citado en Esquivel, Faur y Jelin, 2012).

En este sentido, el trabajo de cuidados es un término polisémico y polivalente, además, no existe una definición consensuada para el uso correcto del concepto, por tanto, se retomará la propuesta de Ángeles Durán quien alude coyunturalmente a una existencia de crisis del cuidado y que reflexiona sobre la configuración de una nueva clase social emergente que denomina “cuidatoriado”.

Bajo esta noción la autora elabora una definición mínima y una máxima de cuidados, la mínima: “es aquella que ofrece servicios necesarios para la supervivencia de personas que no pueden proporcionárselos por sí mismas ni pagarlos” (Durán, 2018: 23). Esta definición hace referencia al trabajo de cuidados no remunerado.

La máxima definición que propone la autora es: “el cuidado equivale a todo el tiempo dedicado en el hogar, a la familia, incluso a uno mismo, el autocuidado. Si no se cocina, no se limpia, no se compra, las personas no van a tener bienestar” (Durán, 2018: 23).

De acuerdo con lo anterior, el cuidado para esta investigación se entiende como la “gestión cotidiana del bienestar propio y ajeno; contiene actividades de transformación directa del entorno, pero también actividades de vigilancia que principalmente requieren disponibilidad y resultan compatibles con otras actividades simultáneas” (Durán, 2018: 126).

Bajo esta idea, distinguir o trazar la frontera entre las actividades de cuidados contenidas en el THR resulta difícil y complejo:

- primero, porque en las definiciones de cuidado se le identifica con THR por considerar que el cuidado incluye tanto el personal como el indirecto;
- segundo, se considera cuidado directo cuando se dirige hacia otros individuos que necesitan el servicio, ya sea por enfermedad o por su edad (menor o avanzada).

De modo similar ocurre con la “definición de trabajo doméstico, si el criterio de alteridad se aplicase de modo riguroso, el cuidado y el trabajo no pagado realizado de los hogares unipersonales no podría considerarse trabajo doméstico ni cuidado” (Durán, 2011:13). Una vez aclarado qué se entiende por THR y en qué consiste, es conveniente analizar las formas en las que se contrata el servicio.

En cuanto a la selección y sus procesos de contratación, Gorban en su análisis sobre los métodos de selección de trabajadoras del cuidado determina ciertos perfiles y representaciones sociales de lo que esperan los empleadores al contratar a una trabajadora del hogar o una niñera.

En el que prevalece “el perfil de ‘profesional’ cuando la actividad principal es el cuidado y estimulación de los pequeños y un perfil ‘mixto’, encarnado en la figura de la empleada doméstica, cuando también se espera de ella que no solo cuide sino que también realice tareas de limpieza” (Gorban, 2015: 15).

El perfil y la contratación para realizar funciones de cuidados se encuentra determinado por las necesidades de la familia empleadora, ya sea para:

- reorganizar sus actividades (tal es el caso de la mujer que concluye su licencia maternal y debe integrarse nuevamente a sus actividades laborales);
- llevar a cabo la realización de otras actividades (practicar algún deporte, reuniones de carácter social, tiempo libre, por mencionar algunas).

En la búsqueda de la “buena niñera” se “priorizan ciertas características del perfil de ésta que van desde la capacitación, la experiencia previa hasta las referencias de antiguos empleadores. Pero todo ello aparece como insuficiente si no hay un vínculo de afecto que se vislumbre como posible hacia los niños” (Gorban, 2015: 15). Además, la confianza y las recomendaciones de personas cercanas se presentan como requisitos fundamentales al momento de elegir y contratar a una niñera, es decir, se echa mano de las redes de apoyo para acceder al servicio.

Las estrategias que implementan las empleadoras para seleccionar a la trabajadora son de diversa índole, generalmente se encuentran determinadas por las actividades a realizar, es decir, actividades como la preparación de alimentos, lavar y planchar, cuidado de los hijos de miembros de la familia, en este sentido, los criterios para la contratación son de diversa índole.

En consecuencia, cómo decidir la contratación y confiar en la empleada que cuidará a los hijos son elementos indispensables para establecer la relación laboral.

En este sentido, “la confianza, honradez y responsabilidad, que aparecen en los discursos de las empleadoras como cualidades indiscutiblemente necesarias requieren en la práctica un conjunto heterogéneo y diverso de maniobras y destrezas que las empleadoras realizan para elegir a las empleadas” (Canevaro, 2009: 191-192).

Además, se agregan las estrategias que provee la red social primaria (amigos, familiares y conocidos) a través de referencias y recomendaciones que puedan sustentar que la empleada tendrá las competencias y experiencia para desempeñar su trabajo. En términos de racionalidad en el proceso de selección de las empleadas del hogar remuneradas, entre más directa sea la referencia (de un familiar cercano) es mayor la probabilidad y garantía de confiar en la persona que cuidará de sus hijos o familiares.

Si bien es basta la cantidad de estudios que abordan el THR y lo relacionan con la dimensión afectiva que se puede o no establecer en las relaciones laborales durante el proceso de trabajo (generalmente el trabajo de cuidados) y que hacen referencia a que las empleadas son “casi como si fueran parte de la familia; en el cuidado de los hijos *like a mother to them/mommy; just like one of the family*; como hijas” (Brites, 2007: 98; Colen, 1995: 84; Anderson, 2000: 122; Pereyra y Pobleto, 2015: 85).

De acuerdo con lo anterior, se identifica que en la mayoría de los casos estudiados se utilizan los vínculos afectivos en favor de las empleadoras y su familia, por lo tanto, el vínculo emocional puede ser utilizado como un recurso para el control sobre el proceso de trabajo.

En contraposición, se encuentran el trabajo de Marina Ariza y de Santiago Canevaro quienes abordan las dimensiones emocionales en las ciencias sociales y en este caso específico en el THR.

Aun cuando la autora sitúa su análisis en el trabajo de planta (de puertas adentro) y realizado por migrantes, se considera que puede ser trasladado a las diversas modalidades del THR (entrada por salida, por horas y por actividad) realizando los matices necesarios y pertinentes.

Bajo esta lógica, generalmente el afecto ha sido abordado de una forma positiva con respecto a las partes involucradas tanto en la relación laboral como con el resto de los miembros que reciben el servicio.

No obstante, la propuesta de Ariza, supone que las condiciones en las que se desarrolla el THR se presentan emociones de humillación, orgullo y vergüenza.

Las trabajadoras del hogar refieren que “la actividad del servicio doméstico entraña de por sí la vivencia de la humillación en virtud de que es necesario someterse a la voluntad de otra persona con el riesgo siempre presente de que ocurran actos de vejación” (Ariza, 2017: 79), de acuerdo con

lo anterior, es preciso describir cuáles son los momentos o circunstancias en los que las empleadas perciben y experimentan los sentimientos antes mencionados.

Con respecto al orgullo se identifican dos fuentes de orgullo:

1. El ejercicio mismo de la actividad laboral o el haber logrado algún grado de profesionalización en ésta;
2. La capacidad de proveer las necesidades materiales propias y de los familiares, sea en el lugar de origen o destino. (Ariza, 2017: 81).

Considerar que han hecho un buen trabajo y que éste sea reconocido por sus empleadores y personas que consumen el servicio resulta gratificante. Lograr proveer de recursos a sus familias, costear los estudios de los hijos y lograr algún tipo de capacitación o grado de estudios que le permita realizarse como persona, además de conseguir cierto micropoder con respecto al control de su trabajo, tal es el caso de empleadas que logran la gestión del hogar.

La trabajadora del hogar, “es ella quien decide qué se va a comer; cuáles de los niños pueden usar la internet; quiénes se acuestan y a qué hora lo hacen. De este modo [la empleada] goza de dosis acotadas de poder en una situación de interacción por lo demás profundamente asimétrica” (Ariza, 2016: 308).

La valoración subjetiva entre humillación y vergüenza ubica a la segunda en un grado menor o con menor intensidad con respecto a la primera, es decir, la humillación

suele vincularse a determinados episodios de la historia laboral o a la percepción de discriminación racial. La vergüenza, en cambio se asocia más nítidamente con la convicción de haber fracasado en la consecución del proyecto migratorio al que dedicaron sus vidas, o con la estigmatización social (Ariza, 2017: 77).

En síntesis, las acusaciones de robo (injustificados y utilizados como extorsión para obligar a la empleada a su renuncia sin derecho a indemnización) a las pertenencias de las empleadoras, adulterio, además, las experiencias de maltrato verbal y físico son motivos de humillación y vergüenza hacia las trabajadoras del hogar.

Qué se Compra y qué se Vende: ¿Interseccionalidad y Racialización?

Se considera necesario visibilizar la producción simbólica del THR, es decir, el servicio inmaterial que provee la actividad (conformado por los aspectos simbólicos, emocionales, cognitivos, valorativos y las interacciones sociales) durante el proceso de trabajo.

Esto permite dar cuenta de las particularidades que configuran el trabajo del hogar remunerado, puesto que no se reduce solo a las tareas concretas como lavar y planchar, comprar, preparar y cocinar, limpiar el hogar y realizar tareas de cuidados.

Es decir, el trabajo de la trabajadora del hogar no consiste solamente en una serie de actividades y quehaceres objetivos, sino que coexisten dimensiones objetivas y subjetivas en la configuración del THR, puesto que la dedicación, los servicios afectivos, los principios, la honestidad y confianza que brinda una trabajadora en algunas ocasiones es más valorado (por la empleadora) que la misma calidad o realización de una actividad (Hondagneu, 2011).

Contratar a diversas trabajadoras del hogar en periodos cortos implica reconocer la dificultad y complejidad para construir una relación laboral más cercana, esto genera preocupación e intranquilidad en las empleadoras (Canevaro, 2014). Bajo esta lógica, es importante dar cuenta de las imbricaciones que se generan entre las caras o dimensiones objetivas y subjetivas del THR que se manifiestan al cuestionar qué se compra y qué se vende, así como el qué se produce y qué se consume.

Reflexionar qué se vende y qué se compra, necesariamente implica retomar a García Mary, que, en un artículo publicado en 1982 en Colombia, refiere que “el trabajo doméstico no puede ser evaluado únicamente a través de las categorías económicas más comúnmente utilizadas, tales como productividad, jornada de trabajo y precio de compra y venta de fuerza de trabajo” (García en Chaney y García, 1989: 99).

La autora sostiene que el análisis del trabajo requiere de otro tipo de categorías, como el sexo, el género y la cultura, y concluye que en el caso de Bogotá:

lo que se compra y lo que se vende en el servicio doméstico no es solamente la fuerza de trabajo de una “muchacha”, o sea su trabajo y energía para producir, sino su identidad como persona. Esto es lo más específico del servicio doméstico (García en Chaney y García, 1989: 114).

Sin embargo, se considera necesario vincular tanto lo objetivo como lo material, es decir, si bien el THR como refiere la autora compra la identidad y fuerza de trabajo de las empleadas, esto sucede en la mayoría de los trabajos de cualquier tipo. De esta manera, no es necesario negar la parte económica y elegir la identidad, sino problematizar todas las caras o dimensiones que se presentan en las prácticas que se realizan en este trabajo.

En el caso brasileño “el trabajo doméstico además de género tiene color y clase. Está asociado a la herencia esclavista y colonial, cuando mujeres africanas e indígenas fueron sometidas para realizar tareas reproductivas en los hogares de las elites” (Brites, 2013: 8).

Canevaro en Argentina recupera un relato *emic* de una trabajadora del hogar y la empleadora, en el que ambas suponen que por el origen étnico de la empleada, ella posee los conocimientos para cuidar a los hijos de los empleadores

puede ser una india pero si es una mujer, yo se lo dejo porque seguro tuvo una relación de chica con hacer eso, no lo va a dejar dado vuelta o esas cosas, quizás no le gusta pero sabe [...] es algo que viene como un chip para nosotras (2014: 180).

En México, específicamente en el Área Metropolitana de Monterrey, *Durin* realizó una investigación sobre el trabajo del hogar en la modalidad que se ha considerado como la más ‘servil’, es decir, el trabajo de planta. En su investigación analiza cómo se articulan las desigualdades que configuran el THR:

los estudios coinciden en que las migrantes son jóvenes, mayormente solteras y sin hijos, con escolaridad básica, que trabajan para familias acomodadas a cambio de una paga semanal, vivienda, alimentación y, muchas veces, además de realizar tareas de limpieza tienen a su cargo el cuidado de los niños (Durin, 2017: 30).

Reflexionando lo anterior, es posible identificar la interseccionalidad que permea el THR a través del género, la etnia y la clase, es decir, supone la existencia de un trabajo que evidencia la racialización, etnización y feminización de las actividades y productos tanto materiales como simbólicos que configuran el THR.

Otro tanto se puede decir, con respecto a las expectativas de las empleadoras, debido a que en la escala de prioridades su vida siempre será más importante que la de las trabajadoras del hogar, en palabras de Hondagneu-Sotelo:

Pagan por las trabajadoras domésticas, están teniendo una vida, están pagando por la vida de alguien en determinado nivel. Cuando la trabajadora muestra que tiene su propia vida, sus propios problemas y su propia salud, a los que debe prestar atención, y sus propios

hijos que debe atender, es amenazante que ellas tengan algunas preocupaciones que son más importantes que cuidar de la casa o los niños de los patrones (2011: 174).

Lo anterior, denota que las expectativas de la empleadora sobre la disponibilidad de la trabajadora del hogar ocasionan conflictos y desencuentros, especialmente cuando las actividades de trabajo involucran el cuidado infantil. De esta forma se naturaliza la presencia de mujeres, considerando que la etnicidad parte del supuesto de subordinación colonial y de género, en el que las “mujeres indígenas como sirvientas forman parte de la estructuración colonial, [como] una incorporación desigual en la división social del trabajo” (Cumes, 2014: 11).

Bajo esta lógica, la etnicidad hace referencia a un conjunto de prácticas que determina fronteras de interacción y relacionales (distingue quienes son miembros y quienes no lo son).

Relaciones Contractuales Implícitas

En cuanto a la dificultad para establecer y reconocer las relaciones laborales, el problema radica en los sujetos, es decir, en que ambas partes (tanto trabajadora del hogar como empleadora) reconozcan de forma consciente la relación laboral que las vincula.

Con respecto a las empleadoras (es) la problemática se hace evidente cuando son adultos que durante su infancia fueron criados por una trabajadora del hogar y esto dificulta mirarla como una empleada y mirarse a sí mismos como un empleador, aquí resuena la recurrente frase “eres como de la familia”, “*just like one of the family*” (Anderson, 2000: 122).

Hasta dónde llega el THR con respecto a la intimidad de la empleadora y su familia, es decir, cabe cuestionar si siempre se crean vínculos o solo aparecen en un tipo de modalidad (entrada por salida o trabajo de planta), o como resultado de una relación laboral con cierta antigüedad.

Por el contrario, el trato puede llegar a ser impersonal y no necesariamente crear vínculos con los empleadores cuando la empleada labora de entrada por salida y trabaja para varios empleadores durante el transcurso de la semana y aun así, la subjetividad sigue permeando las relaciones que se establecen en el trabajo.

Ejemplo de lo anterior, una trabajadora del hogar remunerada de Buenos Aires que labora dos veces por semana en una empresa de limpieza y otro día trabaja para una familia:

ahora donde estoy, vas, entrás, limpiás y después, listo, cerrás y te olvidas de todo, tenés asignado un piso, lo tenés que hacer y volvés al otro día y otra vez. Nadie sabe quién sos, nada [...] para mis compañeras es mejor, dicen, porque nadie te jode, pero a mí me otro trato (Canevaro, 2014: 186).

Habría que decir también, la satisfacción de ambas partes de la relación laboral, un ejemplo específico lo presenta Durin en su investigación ‘Yo trabajo en casa’, menciona que las agencias de colocación refieren que en Monterrey hay un sector de adultas mayores que buscan a una empleada que también les haga compañía, al respecto dice un agente de colocación:

ellas pagan poquito, pero las tratan súper bien. Entonces hay muchachitas que dicen ‘yo no quiero ganar mucho, quiero estar a gusto’, entonces yo las mando donde ganan 800, 900 [pesos], pero que la señora no contrata una empleada, sino que adopta una nieta. Y vamos a limpiar juntas y se van a misa juntas y ven las novelas juntas (Durin, 2017: 83).

Bajo esta lógica, se logra identificar tres situaciones totalmente diferentes entre sí:

- la primera, la empleadora asume una posición maternalista con respecto a la empleada;
- la segunda, es la propia empleadora quien intenta desmarcar todo vínculo para poder realizar su trabajo;

- la tercera, en donde ambas partes buscan sentirse a gusto y satisfacer sus necesidades materiales y afectivas.

En síntesis, la trama de relaciones se torna compleja, debido a que determinar o caracterizar el tipo de relación laboral que se establece en la contratación del THR sugiere asentarse de manera implícita, con un bajo reconocimiento por ambas partes, bajo el matiz de dos polos contrarios que transitan bajo aparentes vínculos de confianza y familiaridad hasta el trato impersonal.

El THR a Través de las Plataformas y Aplicaciones Digitales³

En México, específicamente en la Ciudad de México se encuentra la presencia de diversas plataformas digitales que ofrecen servicios propios del THR (en algunas de ellas el servicio se ofrece también para oficinas).

Algunas de las plataformas que ofrecen este servicio son: Jelpmi (actualmente cambió de nombre y se llama Homely), Mi Dulce Hogar, MyPoppins, Apetoi, The Foodbox, Aliada.mx y Zolvers (esta última tiene presencia en tres países de América Latina -Chile, Argentina y México-).

Las plataformas Homely, Zolvers y MyPoppins ofrecen en su servicio el trabajo de cuidados y de limpieza, el resto de las plataformas solo ofrecen servicio de limpieza y preparación de alimentos según sea el caso.

Los estudios que se han realizado sobre esta modalidad del THR en México aun son incipientes y se encuentran más desarrollados en países como Chile, Argentina y Colombia.

³ Dadas sus características, en esta investigación, la contratación del servicio a través de plataformas se encuentra integrado bajo la modalidad de entrada por salida.

Algunos de los hallazgos obtenidos es que gran parte de las estadísticas oficiales quedan de forma oculta a partir de otras categorías de cuantificación como la informalidad, trabajo por cuenta propia y generalizados bajo diversos oficios y trabajos remunerados.

El proceso para ingresar a este tipo de plataformas varía dependiendo las características de cada una, sin embargo, de forma general se ha logrado identificar que existen elementos comunes: acceder a la página, ingresar datos (y algunos documentos que demuestren la identidad y el domicilio).

Posteriormente la empresa se pone en contacto con las “probables candidatas” (a través de llamadas telefónicas y mensajes por WhatsApp), les solicitan documentación (acta de nacimiento, comprobante de domicilio, identificación oficial -INE principalmente-, referencias personales y laborales).

Una vez superado el primer filtro, las trabajadoras del hogar son sometidas a pruebas psicométricas (exámenes o evaluaciones de confianza) con la finalidad de analizar la honestidad, honradez y la confianza. Por último, les realizan pruebas sobre el trabajo para identificar si poseen la experiencia y habilidades necesarias para realizar las tareas que constituyen al trabajo del hogar remunerado.

Una vez hecha la contratación (por parte del investigador se desconoce el contrato y las características que éste tenga), las trabajadoras del hogar tienen la opción de poder elegir, tanto los días, como los horarios y las áreas (zonas) en las que prefieran trabajar o se les facilite el traslado.

Lo anterior, tiene la finalidad precisamente de reducir el tiempo que se invierte en los traslados y que las personas tengan la posibilidad de hacer más de un servicio al día (si es que ellas se encuentran disponibles y hay demanda del servicio).

El salario se encuentra en un promedio entre los 65 y 75 pesos por hora, cabe señalar que en algunas no se puede contratar el servicio por menos de 4 horas (tal es el caso de Homely). En el caso de Zolvers el servicio se contrata por un mínimo de tres horas, con la finalidad de que la trabajadora pueda realizar al menos dos servicios al día, por último, en Aliada la tarifa (los días y horas de trabajo) son establecidos por la misma trabajadora que para esta empresa se denominan como “aliadas”.

La principal modalidad bajo la que se contrata es entrada por salida, durante el tiempo establecido las actividades serán dedicadas al conjunto de tareas que determine la usuaria del servicio (empleadora).

Se identifican algunas prerrogativas por parte de las empresas, tales como, en el caso de lavado de ropa solo se puede realizar en lavadora (automática o semiautomática), no se puede lavar a mano, debe existir la presencia de alguna persona mayor de edad en el hogar que contrata el servicio (al menos para el recibimiento de la trabajadora y la organización de las actividades a realizar).

Un elemento a destacar, son los nombres de las plataformas y las formas en las que se denomina a las trabajadoras del hogar. En primer lugar, los nombres Homely (acogedora), Jelpmi (ayúdame), Aliada (apela a la categoría feminista con la que define a los hombres que ontológicamente no pueden ser feministas pero sí ‘aliados’), MyPoppins que apela a una niñera inglesa ideal y MiDulceHogar expresión utilizada para destacar lo comfortable de estar en casa.

Ninguno de los nombres antes mencionados hace referencia al trabajo del hogar (remunerado o no remunerado), romantizan el oficio y apelan a utilizar connotaciones acerca de la calidez del hogar, por último, Homely antes llamada Jelpmi que explícitamente no lo asocia como un trabajo sino como ayuda.

En segundo lugar, la forma en la que se denominan a las personas que laboran en este tipo de plataformas/aplicaciones, en Homely (antes Jelpmi) se les denomina como ‘Jelpers’, en Aliada se les llama ‘Aliadas’, en Zolvers se les designa de la misma forma ‘Zolvers’, en MyPoppins se les llama ‘Poppins’ haciendo clara alusión a la persona que representa a la niñera perfecta.

Retomando nuevamente las palabras de la filósofa y feminista Amorós (2008) conceptualizar es politizar y en este caso específico las formas en las que se definen a las trabajadoras del hogar aluden a la ‘ayuda’, a la aliada ignorando las diferencias de clase y los privilegios de ésta, a las solucionadoras de problemas (de las tareas del hogar) y a la cuidadora (niñera) ideal, casi perfecta y que realiza su trabajo con amor.

En el siguiente apartado, se presentan datos relevantes sobre el contexto del THR, con la finalidad de mostrar el perfil de las trabajadoras del hogar.

3.2 Panorama del Trabajo del Hogar Remunerado en México

En el análisis de la cuestión empírica del THR es preciso dar cuenta del entorno y panorama en el que se desarrollan los elementos que lo configuran, por lo tanto, el perfil característico de las trabajadoras del hogar remuneradas, así como las relaciones sociales que se establecen en el entramado social, puesto que aparecen como dimensiones que inciden en la configuración del trabajo del hogar.

El Trabajo del Hogar Remunerado en México

En México, el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) es el encargado de analizar y dar cuenta de los datos y cifras de diversas temáticas en el territorio nacional, lo hace a través de diferentes encuestas, por ejemplo, la Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo (ENUT), la

Encuesta Nacional de los Hogares (ENH) y la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) entre otras.

Con respecto a los datos estimados por la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), indica que, en el primer trimestre de 2020 la población total ocupada fue de 55,352,304, a nivel nacional el THR representa 4.5% del total de la población ocupada, específicamente, 2,5 millones corresponden al THR.

En cuanto a la población específica, a nivel nacional el THR representa 10% del total de la población femenina ocupada en el país. (INEGI, 2020). De acuerdo con lo anterior, se trata de uno de los trabajos más feminizados del mercado laboral mexicano, puesto que 90% de las mujeres que se integran al sector son mujeres. Esta cifra confirma una característica histórica del THR.

Tabla 1. Distribución de trabajadores del hogar remunerados por tipo de ocupación y sexo

Ocupaciones	Total de THR	Total	Sexo	
			Mujer	Hombre
Trabajadoras(es) del hogar remuneradas	2,509,497	100	100	100
Empleadas(os) del hogar	1,935,511	77.1	85.6	16.3
Trabajo de cuidados	233,075	9.3	10.2	2.6
Jardineras (os)	114,219	4.6	0.0	36.8
Choferes	87,728	3.5	0.0	28.2
Lavanderas y planchadoras	66,032	2.6	3.0	0.1
Vigilantes y porteros	48,577	1.9	0.1	15.6
Cocineras	24,355	1.0	1.1	0.4

Fuente: elaborada con base en INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2019 (cuarto trimestre).

De acuerdo con la tabla anterior, es preciso destacar que el trabajo de cuidados, lavanderas, planchadoras y cocineras domésticas la presencia de mujeres se incrementa a más de 90 mujeres por cada 100 trabajadores en estas ocupaciones, además, se identifica una mayor presencia de hombres que se ocupan como choferes, vigilantes, porteros y jardineros, los datos anteriores, permiten identificar una clara división del trabajo fundamentada en los roles que histórica y culturalmente se han considerado como propios de hombres y mujeres.

Además, es preciso destacar que a pesar de ser un trabajo altamente feminizado y que la presencia de mujeres es mucho mayor que la de los hombres, los datos oficiales se acentúan en el género masculino, es decir, se refiere a ‘lavaderos’ y no a ‘lavanderas’, ‘cocineros’ y no a ‘cocineras’, aun cuando nueve de cada diez trabajadoras son mujeres.

Tabla 2. Distribución de trabajadores del hogar remunerados por rangos de edad y sexo

Edad	Total	Hombre	%	Mujer	%
15 a 19 años	92,518	15,552	.6	76,966	3.1
20 a 29 años	324,481	34,891	1.4	289,590	11.7
30 a 39 años	505,380	45,428	1.8	459,952	18.6
40 a 49 años	713,910	65,928	2.6	647,982	26.2
50 a 59 años	529,505	52,064	2.1	477,441	19.3
60 años y más	303,231	53,397	2.1	249,834	10.1
Total	2,467,638	264,365	10.6	2,203,273	89

Nota: La suma de los porcentajes por sexo no suma 100 debido a que no se considera el no especificado

La edad promedio de las trabajadoras del hogar remunerado según cifras de la ENOE es de “43 años: 44 y 43 hombres y mujeres respectivamente” (2020). Además, es importante señalar que el porcentaje de mujeres menores de edad con respecto a los hombres es mayor, en este sentido, tal como señalan diversas autoras (Durin, 2017; Toledo, 2014; Gorban y Tizziani, 2018), se naturaliza la condición de subordinada del ingreso masivo de mujeres de grupos originarios, migrantes y menores de edad (mujeres: 1,641; hombres: 2,522) (ENOE, 2020) al mercado laboral.

En cuanto a los niveles de instrucción escolar, 17% cuentan con educación primaria incompleta (al menos con un año aprobado); tres de cada diez (30%) poseen estudios de primaria completa, 40% cuenta con secundaria completa y 12% estudios de nivel medio y superior, en los que se considera al menos un año aprobado en el nivel que corresponda.

El análisis de las variables sociodemográficas, específicamente el nivel de instrucción escolar permite conocer el nivel de instrucción educativa en la que se encuentran las trabajadoras y trabajadores del hogar. Problematizar si hay una relación en cuanto a la calificación que se requiere para desempeñar este tipo de trabajo y el nivel educativo podría mostrar aristas sobre el valor social que se atribuye a dicho trabajo.

Tabla 3. Distribución de trabajadores del hogar remunerados por nivel de instrucción escolar y sexo

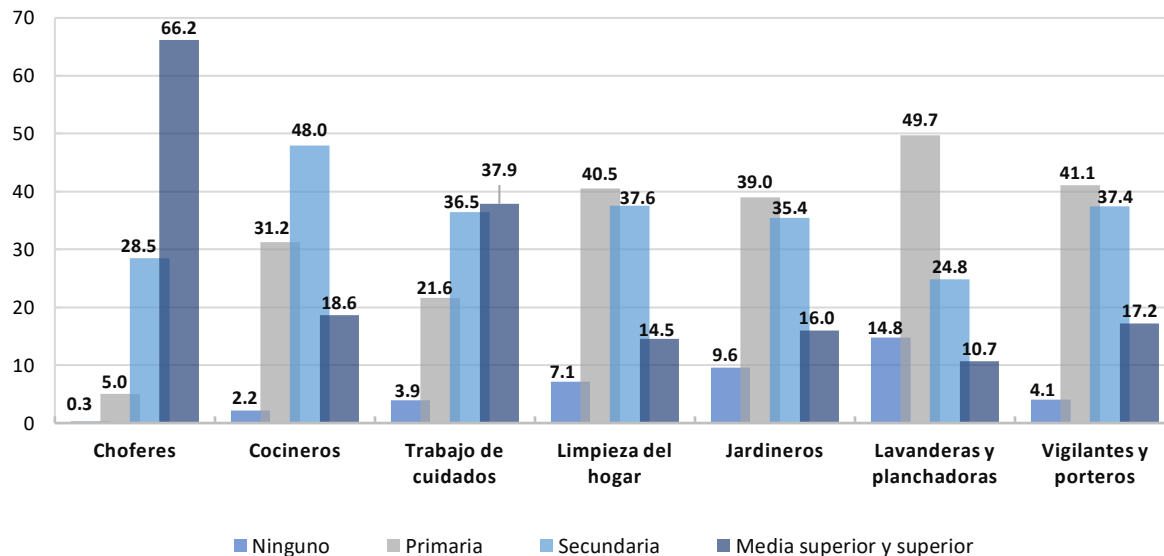
Nivel de instrucción escolar	Total	%	Hombre	%	Mujer	%
Primaria incompleta	438,017	17.7	52,360	12	385,657	88
Primaria completa	738,272	30	70,709	9.6	667,563	90.4
Secundaria completa	987,528	40	95,306	9.7	892,222	90.3
Medio superior y superior	300,233	12.2	45,626	15.2	254,607	84.8
No especificado	3,588	.1	364	10.1	3,224	89.9

Fuente: elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, primer trimestre del 2020.

El tipo de actividad desempeñada se vincula con el nivel de instrucción, esto permite identificar que las personas con mayor nivel de escolaridad son los choferes en casas particulares 66.2%, las personas que realizan trabajo de cuidados en casas particulares también presentan los niveles mayores de instrucción escolar 37.9%.

Por el contrario, el nivel más bajo lo presentan las lavanderas y planchadoras con niveles de escolaridad de primaria completa 49.7% y 40.5% las actividades de limpieza del hogar.

Gráfica 1. Distribución porcentual de trabajadores del hogar remunerados por ocupación según nivel de instrucción escolar



Fuente: elaborada con base en INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2019 (cuarto trimestre).

Nota: La suma de los porcentajes por sexo no suma 100 debido a que no se considera el no especificado

Con respecto a los datos anteriores, cabe señalar que falta articular variables como la educación, sexo y salario, puesto que no se encuentra problematizado por qué los hombres tienen niveles educativos más altos que las mujeres.

Es decir, se logra identificar que los hombres trabajadores del hogar tienen mayores salarios porque su nivel educativo es mayor o porque las tareas que realizan se consideran más calificadas con respecto a las mujeres.

La desigualdad se objetiva en que ganan más con respecto a las mujeres por el simple hecho de ser hombres y tener acceso a mayores niveles educativos o por realizar actividades que adquieren mejor remuneración, además, porque sus actividades, por ejemplo, ser chofer es considerado como un trabajo de mayor estatus que el de lavar o planchar ropa.

En lo que concierne a la distribución geográfica del THR, tanto en el año 2012, 2016, 2019 y 2020 se concentra en siete estados de la república: el Estado de México, la Ciudad de México, Veracruz, Jalisco, Puebla, Guanajuato y Nuevo León, por entidad federativa el Estado de México es el estado donde se concentra la mayor cantidad de trabajadoras del hogar.

Tabla 4. Distribución Geográfica porcentual del THR

Estados de la República	2012	2016	2019	2020
Estado de México	14.7%	15.3%	15.8%	15.5%
Ciudad de México	10.1%	9.7%	7.5%	7.6%
Veracruz	8%	7.6%	8.1%	7.1%
Jalisco	6.4%	6.1%	7.1%	7.6%
Puebla	5.4%	5.9%	5.5%	5.8%
Guanajuato	4.7%	4.6%	4.2%	4.3%
Nuevo León	4.1%	3.4%	4.4%	3.9%
Otros (resto de entidades federativas)	46.6%	47.4%	47.4%	48.2%
Total	100%	100%	100%	100%

Fuente. Elaboración propia con información de: “Hacia la dignificación del trabajo del hogar” CDHDF. (2012) y “El trabajo doméstico en México: la gran deuda social”, Salazar, R. (2016); y con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, segundo trimestre del 2019 y primer trimestre del 2020.

Según datos del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred), “95% no cuenta con servicios de salud, 80% carece de prestaciones laborales, 61% no goza de periodos vacacionales, 46.5% no recibe aguinaldo, y sus salarios son de los más bajos en la escala de sueldos” (CDHDF, 2012: 7).

En la actualidad, la ENOE estima que 97% de las personas que realizan este tipo de trabajo lo hacen de manera informal (INEGI, 2019).

Respecto a las relaciones laborales y en complemento con la información anterior, éstas implican tanto las formas de reclutamiento, contratación y capacitación, y que, además, permiten que la trabajadora del hogar remunerada pueda prestar libremente sus servicios.

En México, “99 de cada 100 ocupados en esta actividad se encuentran laborando sin contrato escrito” (INEGI, 2019: 3), lo anterior, es una característica de la precariedad (jornadas laborales extenuantes, salarios bajos, sin acceso a seguridad social) bajo las que se encuentran las trabajadoras.

Laborar sin contrato por escrito implica la posibilidad de no contar con prestaciones laborales (vacaciones, aguinaldo, seguridad social, indefinición de las actividades a realizar, así como el número de personas para las que se trabaja, entre otras).

En la práctica cotidiana, puede no tener contrato por escrito y percibir salarios altos, tener prestaciones laborales, tales como el aguinaldo, pago de vacaciones y seguridad social.

De acuerdo con lo anterior, confirma la situación de nula vigilancia de las autoridades laborales competentes de este tipo de trabajo a pesar de la existencia del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo, el cual fue ratificado al formalizar el registro (3 de julio 2020) sobre las trabajadoras y trabajadores del hogar el cual garantiza el acceso a los derechos laborales con relación a:

- La libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;
- La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;

- La abolición efectiva del trabajo infantil; y
- La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.⁴
- El trabajo efectuado por las personas trabajadoras del hogar menores de 18 años, pero mayores de la edad mínima para el empleo no los prive de la escolaridad obligatoria, ni comprometa sus oportunidades para acceder a la enseñanza superior o a una formación profesional.⁵
- Las personas trabajadoras del hogar gocen de una protección efectiva contra toda forma de abuso, acoso y violencia.⁶
- Las personas trabajadoras del hogar disfruten de condiciones de empleo equitativas y condiciones de trabajo decente, así como, si residen en el hogar para el que trabajan, de condiciones de vida decentes que respeten su privacidad.⁷
- Las personas trabajadoras del hogar sean informadas sobre sus condiciones de empleo de forma adecuada, verificable y fácilmente comprensible, de preferencia, cuando sea posible, mediante contratos escritos en conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos, que incluyan en particular:
 - El nombre y los apellidos del empleador y del trabajador y la dirección respectiva;
 - La dirección del lugar o los lugares de trabajo habituales;
 - La fecha de inicio del contrato y, cuando éste se suscriba para un periodo específico, su duración;
 - El tipo de trabajo a realizar;
 - La remuneración, el método de cálculo de la misma y la periodicidad de los pagos;

⁴ Artículo 1. Convenio 189. OIT

⁵ Ídem Artículo 4

⁶ Ídem Artículo 5

⁷ Ídem Artículo 6

- Las horas normales de trabajo;
 - Las vacaciones anuales pagadas y los periodos de descanso diarios y semanales;
 - El suministro de alimentos y alojamiento, cuando proceda;
 - El periodo de prueba, cuando proceda;
 - Las condiciones de repatriación, cuando proceda; y
 - Las condiciones relativas a la terminación de la relación de trabajo, inclusive todo plazo de preaviso que han de respetar la persona trabajadora del hogar o el empleador.⁸
- Asegurar la igualdad de trato con relación a las horas normales de trabajo, la compensación de las horas extraordinarias, los periodos de descanso diarios y semanales y las vacaciones anuales pagadas, en conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos.⁹
 - Asegurar que las personas trabajadoras del hogar se beneficien de un régimen de salario mínimo, allí donde ese régimen exista, y que la remuneración se establezca sin discriminación por motivo de sexo.¹⁰
 - Asegurar el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable, a fin de garantizar la seguridad y la salud en el trabajo.¹¹
 - Garantizar el derecho a la protección de la seguridad social, inclusive en lo relativo a la maternidad.¹²
 - Determinar las condiciones que regirán el funcionamiento de las agencias de empleo privadas que contratan o colocan a personas trabajadoras del hogar; asegurar el acceso de

⁸ Ídem Artículo 7

⁹ Ídem Artículo 10

¹⁰ Ídem Artículo 11

¹¹ Ídem Artículo 13

¹² Ídem Artículo 14

mecanismos y procedimientos de justicia para la investigación de las quejas, presuntos abusos y prácticas fraudulentas por lo que se refiere a las actividades de dichas agencias.¹³

- Implementar mecanismos de inspección laboral adecuados, con arreglo a los cuales se podrá autorizar el acceso al domicilio del hogar, en el debido respeto a la privacidad.¹⁴

En cuanto a los salarios que perciben las trabajadoras: 36% recibe solo un salario mínimo y 40% percibe máximo dos salarios mínimos, en conjunto, el 76% percibe menos del salario establecido por Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (Conasami) en el año 2019 (aún no ha sido aprobado por el Consejo de empleadores y trabajadores de la Conasami), que fue de 248.72 pesos diarios, considerando que el salario mínimo actual es de 102.68 pesos diarios.

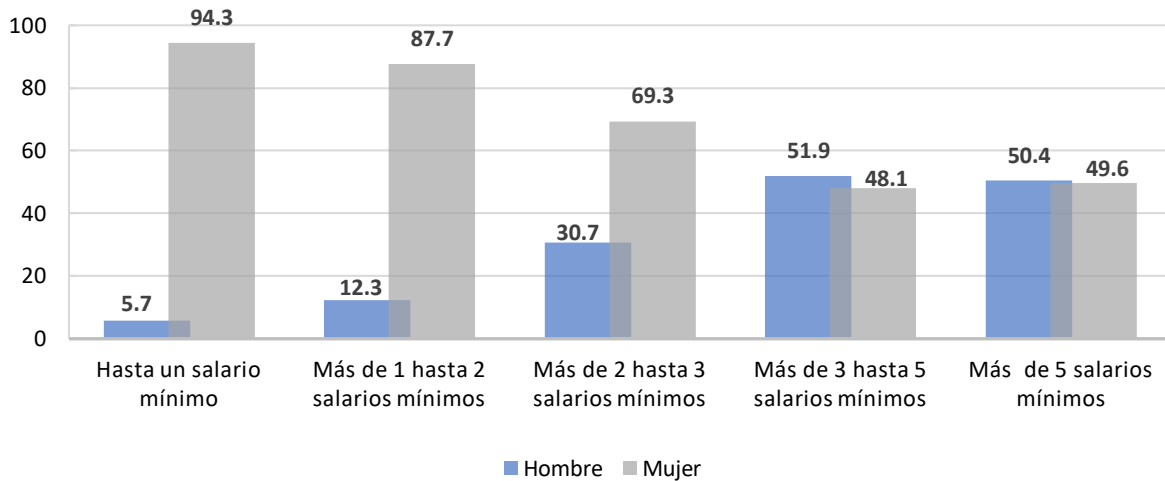
50% del total de trabajadoras percibe hasta un salario mínimo: 94.3% corresponde a las mujeres y 5.7% a los hombres; más de 3 hasta 5 salarios mínimos corresponden .7% en el que 48.1% son mujeres y 51.9% hombres.

Los ingresos mayores a cinco salarios mínimos 0.2% representado por 50.4% son hombres y 49.6% mujeres, lo cual implica que a mayor cantidad de salario el porcentaje de mujeres disminuye, por lo tanto, implicaría una brecha salarial desfavorable con respecto a las mujeres.

¹³ Ídem Artículo 15

¹⁴ Ídem Artículo 17

Gráfica 2. Distribución porcentual de trabajadores del hogar remunerados por nivel de ingresos según sexo



Fuente: Elaboración propia con base en INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2020 (primer trimestre).

Tabla 5. Distribución de trabajadores del hogar remunerados por nivel de ingresos según sexo

Ingresos	Total	%	Hombre	%	Mujer	%
Hasta un salario mínimo	1,243,415	50.4	70,990	5.7	1,172,425	94.3
Más de 1 hasta 2 salarios mínimos	925,068	37.5	113,366	12.3	811,802	87.7
Más de 2 hasta 3 salarios mínimos	133,326	5.4	40,926	30.7	92,400	69.3
Más de 3 hasta 5 salarios mínimos	17,183	.7	8,913	51.9	8,270	48.1
Más de 5 salarios mínimos	4,464	.2	2,249	50.4	2,215	49.6
No recibe ingresos	4,066	.2	2,343	57.6	1,723	42.4
No especificado	140,116	5.6	25,578	18.3	114,538	81.7
	2,467,638					

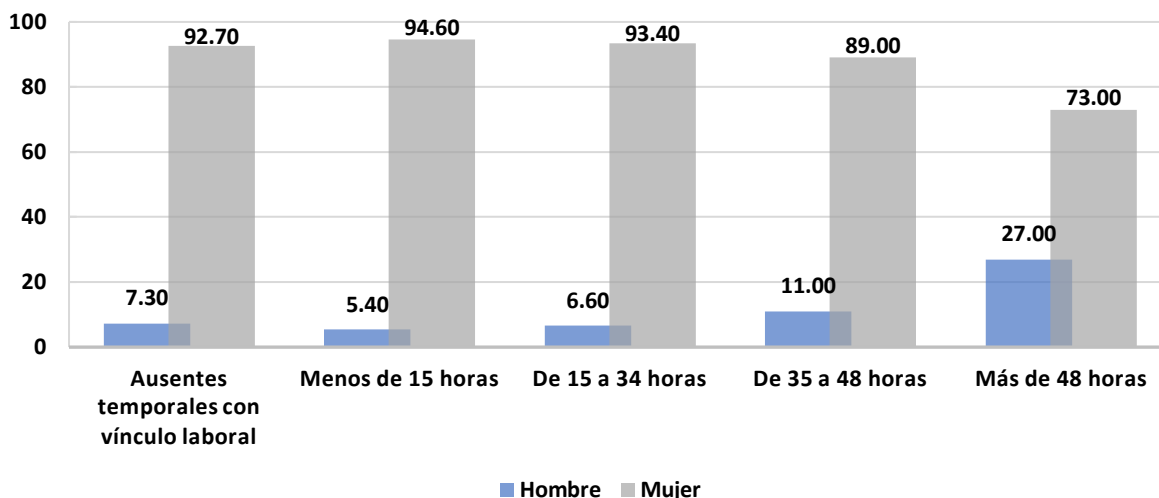
Fuente: elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, primer trimestre del 2020.

Con respecto a la jornada laboral, considerada por la ENOE (2020) como “el tiempo medido en horas durante el cual el trabajador está a disposición de su patrón para prestar su trabajo”. Muestra al primer trimestre de 2020, que 52.3% de las trabajadoras del hogar remuneradas realizan jornadas de trabajo de menos de 35 horas: ausentes temporales con vínculo laboral 1.7% (92.7% son mujeres y 1.7% hombres); menos de 15 horas (94.6% mujeres y 5.4% hombres); de 15 a 34 horas (93.4% mujeres y 6.6% hombres).

Del total de trabajadoras del hogar remuneradas, 34.6% cumple jornadas de 35 a 48 horas por semana, esta proporción es de 89% mujeres y 11% son hombres. Las personas que cumplen una jornada laboral mayor a 48 horas a la semana representan 12.9%, 27% para hombres y 73% para mujeres, este último valor se distingue por el aumento en el porcentaje de los hombres, quienes poseen social y tradicionalmente el rol de proveedores y es probable se dediquen al THR de tiempo completo.

En contraste, con las mujeres podría sugerir que laboran menos horas por tratarse de la doble jornada o en palabras de Balbo (1978) la doble presencia y que deben alternar entre su trabajo remunerado y el trabajo del hogar en su propia familia.

Gráfica 3. Distribución porcentual de trabajadores del hogar remunerados por duración de la jornada según sexo



Fuente: Elaboración propia con base en INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2020 (primer trimestre).

En el siguiente apartado, se presenta de manera particular, las estadísticas que corresponden a la Ciudad de México, para situar el perfil de las trabajadoras del hogar.

El trabajo del Hogar Remunerado en la Ciudad de México

Con respecto a los datos estimados por la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo primer trimestre del 2020 en la Ciudad de México, el sector de trabajadores y trabajadoras del hogar remuneradas está conformado por 189,330 personas. Dicha cifra representa 7.6% de este tipo de trabajadores a nivel nacional y actualmente es la tercera entidad con mayor número de trabajadoras del hogar (seguida por Veracruz y el Estado de México, lo anterior representa que 86 de cada 100 trabajadoras son mujeres en la Ciudad de México).

A nivel Ciudad de México el THR representa 4.5% del total de la población ocupada y en el caso específico, THR representa 4% del total de población femenina ocupada de la CDMX, de acuerdo

con lo anterior, tanto a nivel nacional como a nivel particular se mantiene la alta feminización de esta ocupación.

Tabla 6. Trabajadores del hogar remunerados en la Ciudad de México

Sexo	Nacional	Ciudad de México
Hombre	10%	14%
Mujer	90%	86%

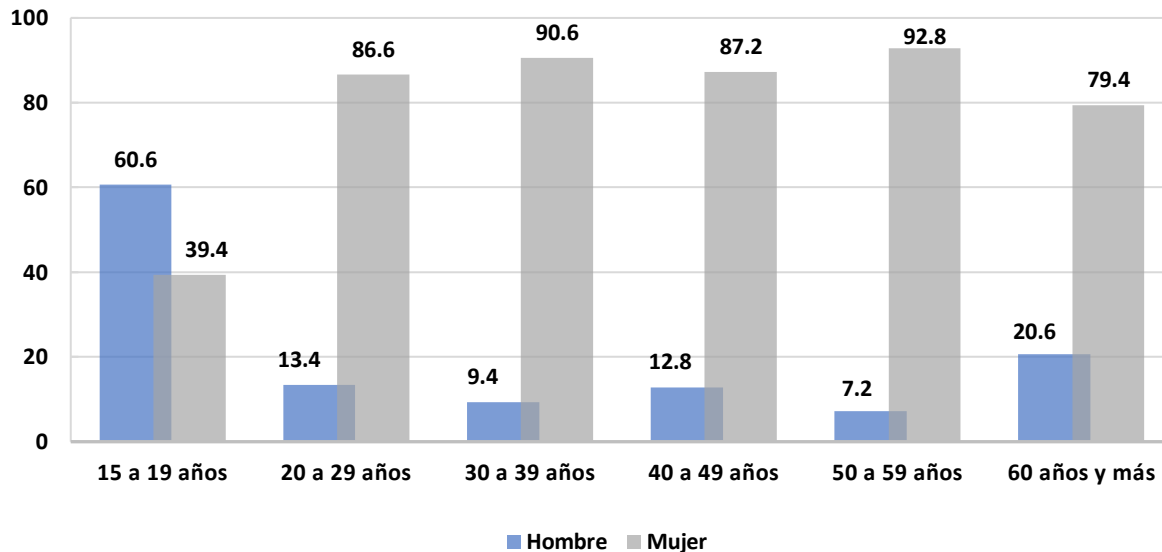
Fuente: elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, primer trimestre de 2020.

En lo concerniente a la edad, la mayoría de las trabajadoras del hogar remuneradas en la Ciudad de México se encuentran entre 50 y 59 años (26.6%) entre las cuales 92.8% para mujeres y 7.2% para hombres, el rango 40 y 49 años representa 23.5% (87.2% mujeres y 12.8% hombres).

El rango de 30-39 representa 20.4%, de este porcentaje 90.6% son mujeres y 9.4% hombres; en la categoría 60 y más se identifica 20.1% el cuál presenta un ligero aumento en la proporción de hombres (20.6%) con respecto a las mujeres (79.4%), lo anterior, podría sugerir que este tipo de trabajo es ocupado por adultos mayores como una estrategia laboral frente a la falta de un sistema de pensiones que resuelva la falta de ingreso.

Por último, un valor significativo se encuentra en el rango 15-19 que representa el 2.2% para la población total, 39.4% para mujeres y 60.6% para hombres, lo cual sugiere que la juventud en la mujer es necesaria y, por el contrario, en los hombres se necesitan personas con experiencia para desempeñar las funciones de vigilante, jardinero, chofer y portero.

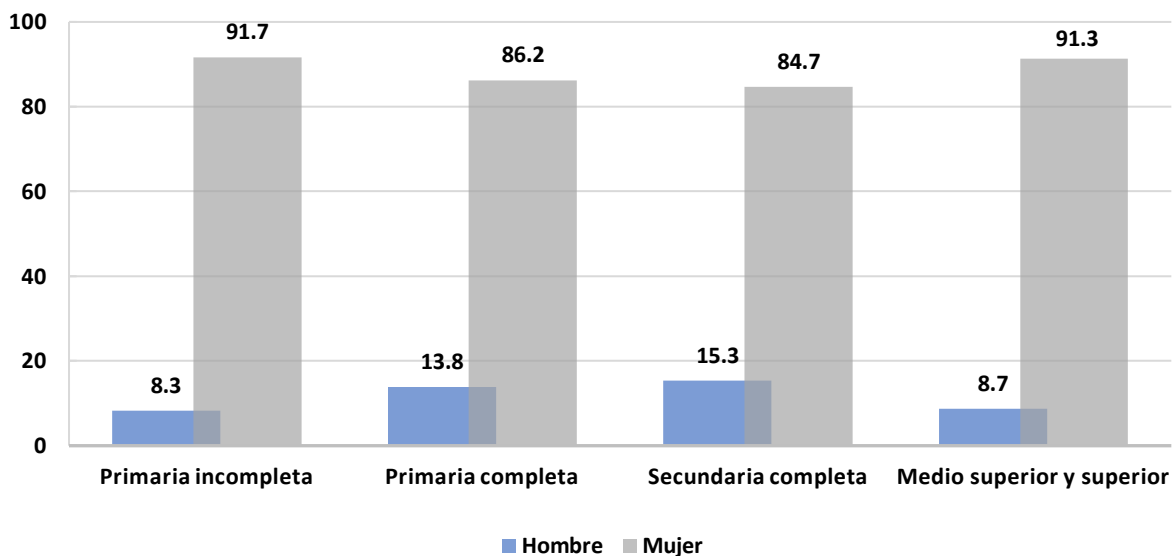
Gráfica 4. Distribución porcentual de trabajadores del hogar remunerados por rangos de edad y sexo



Fuente: Elaboración propia con base en INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2020 (primer trimestre).

El nivel de instrucción da cuenta del grado máximo de estudios aprobados por los sujetos encuestados (primaria (incompleta y completa), secundaria, media superior y superior. Cuatro de cada diez tienen secundaria completa, 34.4% concluyó la primaria y 12.1% no terminó los grados de primaria, cabe destacar que estas últimas representan a las mujeres (20,926) en comparación con los hombres representa 1,899.

Gráfica 5. Distribución porcentual de trabajadores del hogar remunerados por rangos de edad y sexo



Fuente: Elaboración propia con base en INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2020 (primer trimestre).

En cuanto a la situación conyugal la mitad de las trabajadoras y trabajadores viven en unión conyugal 83.7% y 16.3% mujeres y hombres respectivamente; hay un alto número de solteras 26.5%, categoría que le corresponde 86.5% a las mujeres y 12.5% a los hombres.

Por último, el porcentaje de mujeres que se encuentra separada, divorciada o viuda en total 19.4%, 94% para mujeres y hombres 6%, estas últimas cifras podrían suponer que las mujeres separadas son jefas de familia y, por tanto, principales proveedoras económicas.

Tabla 7. Situación conyugal

Estado civil	Total	%	Hombre	%	Mujer	%
Soltero	50,205	26.5	6,247	12.5	43,958	87.5
Actualmente unidos	102,342	54.1	16,653	16.3	85,689	83.7
Alguna vez unidos	36,783	19.4	2,231	6	34,552	94
	189,330					

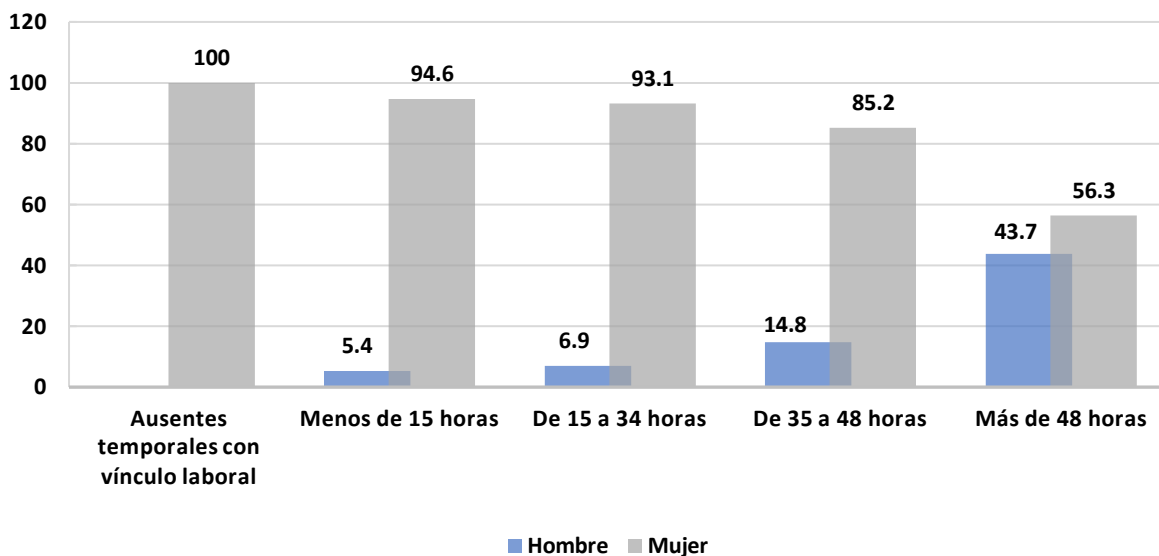
Fuente: elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, primer trimestre del 2020.

La jornada laboral, la mayoría trabaja de 15 a 34 horas a la semana y esto representa 35% (93.1% son mujeres y 6.9% son hombres). Entre los que laboran menos de 15 horas a la semana 19.6% (94.6% son mujeres y 5.4% hombres).

Por último, la jornada más extensa, es decir, los que laboran más de 48 horas, representan 11.9% (56.3% son mujeres y 43.7% son hombres), este último valor se distingue por el aumento en el porcentaje de los hombres (de manera similar con las cifras a nivel nacional) existe la probabilidad de trabajar a tiempo completo por los roles asignados socialmente (jefe de hogar).

En contraste con las mujeres, aun cuando también hay un porcentaje significativo que labora más de 48 horas, 2.3% laboran menos de 15 horas a la semana, esto podría sugerir que laboran menos por tratarse de la doble jornada y alternar entre su trabajo remunerado y las actividades del hogar en su propia familia, en contraste, para este rango de duración no hay presencia masculina.

Gráfica 6. Distribución porcentual de trabajadores del hogar remunerados por duración de la jornada y según sexo



Fuente: elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, segundo trimestre del 2019.

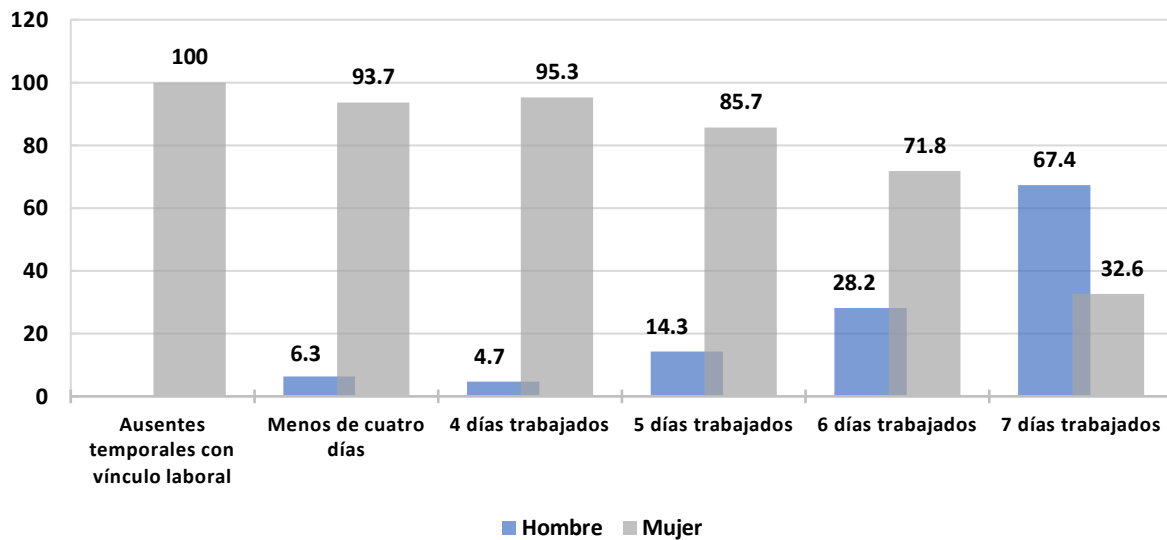
Los días trabajados a la semana indican la información de las personas ocupadas con respecto al número de días que laboran (ausentes temporales con vínculo laboral, menos de cuatro días, cuatro, cinco, seis y siete días trabajados), además, podrían dar cuenta de la modalidad bajo la que labora (entrada por salida o de planta).

La categoría que constituye el mayor porcentaje con respecto al total de los trabajadores y trabajadoras es la que labora menos de cuatro días y le corresponde 37.4%, de éste las mujeres representan 93.7% y los hombres una proporción minoritaria de 6.3%.

Quienes laboran cinco días son 36.6% (85.7 para mujeres y 14.3% para hombres); los que laboran seis días representan 12.1%, de estos 28.2% son hombres y 71.8% mujeres.

De manera particular, se presenta 2.7% que labora siete días y en esta categoría 32.6% son mujeres y 67.4% son hombres, existe un aumento considerable en la cantidad de hombres, lo cual, indica que trabajan de tiempo completo y existe la posibilidad que las mujeres sean trabajadoras de planta.

Gráfica 7. Distribución porcentual de trabajadores del hogar remunerados por días trabajados y según sexo



Fuente: elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, segundo trimestre del 2019.

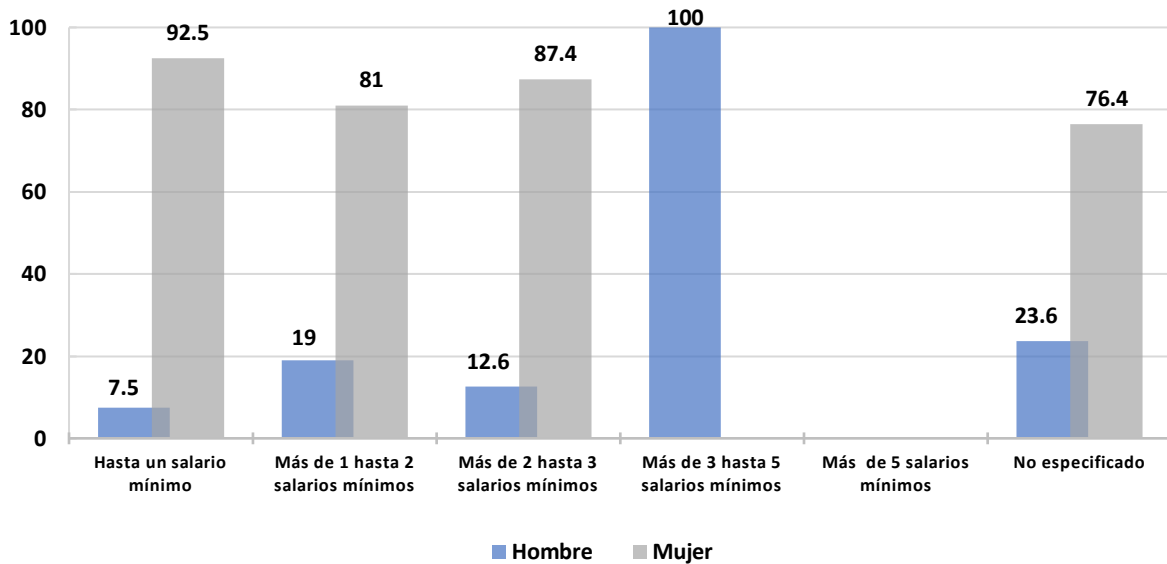
Los ingresos que perciben las trabajadoras del hogar remuneradas en la Ciudad de México son bajos, debido a que más de 50.4% reciben por su trabajo, ingresos de hasta un salario mínimo (92.5% para mujeres y 7.5% para hombres).

Quienes perciben más de 1 hasta 2 salarios mínimos se encuentra representado por 34.8% (81% para mujeres y 19% para hombres); más de 2 hasta 3 salarios mínimos 7.7% (87.4% para mujeres y 12.6% para hombres).

Resulta importante señalar que quienes ganan más de 3 hasta 5 salarios mínimos se encuentra representado por .3% y que solamente son hombres (564) por tanto, no hay presencia de mujeres

que indiquen tener ese nivel de ingresos; por último, no hay presencia de hombres o mujeres que perciban más de 5 salarios mínimos.

Gráfica 8. Distribución porcentual de trabajadores del hogar remunerados por nivel de ingresos y según sexo

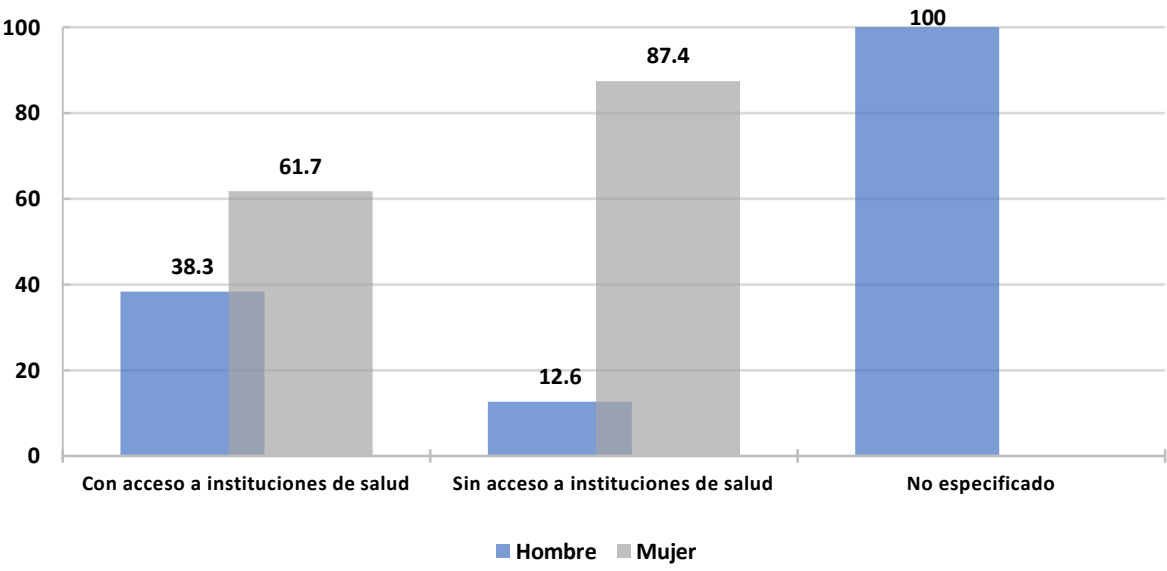


Fuente: elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, segundo trimestre del 2019.

Entre las y los trabajadores del hogar remunerados de la Ciudad de México solamente 1.2% tiene acceso a los servicios públicos de salud (asociados a su trabajo), de este porcentaje, 38.3% corresponde a los hombres y 61.7% a las mujeres, lo que indica que la mayoría de las mujeres que prestan los servicios como trabajadoras del hogar se encuentran desprotegidas en el ámbito de la salud. En comparación con el nivel nacional hay una variación significativa, puesto que existen 57,822 que representan 63.2% (ENOE, 2020) a nivel nacional. No obstante, falta precisar si ellas son derechohabientes por el hecho de ser trabajadoras y poseer dicha prestación de seguridad social (ser aseguradas) o, por el contrario, son derechohabientes porque su cónyuge o pensionado las ha logrado asegurar como beneficiarias.

En la Ciudad de México 98.4% no tiene acceso a instituciones de salud, 12.6% es representado por los hombres y 87.4% por las mujeres, los datos anteriores guardan cierta importancia. Si bien es cierto 86 de cada 100 trabajadoras son mujeres se logra distinguir que es mayor el número de mujeres sin acceso a instituciones de salud con respecto a los hombres, y finalmente, .4% no especifica contar o no con acceso a instituciones de salud como derecho laboral.

Gráfica 9. Distribución porcentual de trabajadores del hogar remunerados por acceso instituciones de salud según sexo



Fuente: elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, segundo trimestre del 2019.

Los datos anteriores se presentan con la finalidad de mostrar el panorama del THR a nivel nacional y de manera particular en la CDMX. Entre las variables sociodemográficas presentadas se encuentran el sexo que confirma ser un trabajo altamente feminizado, los salarios y las diferencias según el sexo, además, los días trabajados a la semana y la duración de la jornada de trabajo, la edad de las trabajadoras del hogar, así como el nivel de instrucción y la situación conyugal.

La relación laboral se caracteriza por laborar sin contrato por escrito y las condiciones de trabajo son precarias al realizar su actividad sin prestaciones de seguridad social (en el caso de contar con dicho sistema de previsión es importante conocer si es titular o beneficiario), aguinaldo, vacaciones, por mencionar algunas.

3.3 Incorporación/Permanencia/Salida a la Actividad Laboral

Incorporación a una edad temprana

La modificación de roles y adquirir responsabilidades a una edad temprana implica hacer referencia a un hecho significativo que se manifiesta en la necesidad de abandonar la educación formal y dedicarse a las actividades tanto de su propio hogar como realizar las de otras familias para obtener un ingreso.

Esto repercute en la relación con sus padres y hermanos, debido a que se guarda cierto rencor al darse cuenta o comparar su vida con la que tienen sus hermanos que pudieron realizar actividades propias de su edad (actividades de ocio), que les permitieron asistir a la escuela y conseguir en sus palabras “mejores trabajos” con respecto al suyo.

Posteriormente, durante la adultez, se percibe como una manifestación de solidaridad o agradecimiento que los hermanos menores les den trabajo en su hogar.

Pienso que la sacrificada fui yo y que no fueron agradecidos o ni siquiera se dan cuenta de lo que tuve que hacer para que ellos [sus hermanos] continuaran con su vida [pudieran ir a la escuela] (THRM34DP).

Mi hermana es maestra y con ella he trabajado como en muchas ocasiones, es así como cuando me quedaba sin trabajo sabía que podía ir con ella, yo lo veo así como una forma

de apoyarme o agradecerme porque ella sí pudo estudiar y tener una vida bien [...] desde que su niña nació, ya la niña ha de tener como unos 25 años (THRM25DP).

Percibir que la incorporación a una edad temprana es perder años de vida, años valiosos de la infancia o juventud, se suma a los sentimientos de tristeza por las condiciones de vida que bajo la necesidad se encuentran obligadas a trabajar:

El trabajo doméstico me robó 6 años de mi vida, porque mi mamá trabajaba en una maquiladora, era costurera en Tijuana, entonces cuando yo salía de la escuela me pasaba al trabajo de mi mamá, ahí aprendí a coser en máquinas, un señor [el dueño de la maquiladora] le dijo a mi mamá que necesitaban más gente y que él necesitaba a alguien que le apoyara a su esposa en su casa y como yo era alta, él pensó que yo tenía como 13 o 14 [pero tenía 10] dijo vamos a ponerle que tienes 16 y haces el quehacer de mi casa, y yo prácticamente desde ahí decía que tenía 16 (THRM21DP).

A mí no me pasó, pero sé por una amiga que iba conmigo a la secundaria que se metió a una de esas, que les llaman agencia de colocación [...] le aumentaron la edad, ella acababa de cumplir 15, apenas íbamos saliendo de la secundaria y le pusieron que tenía 19 para que pudiera trabajar y es así como si te robaran años ¿no? Porque ya no te comportas igual, ahora tienes 19 y eres responsable de tener que trabajar (THRM23DP).

La inserción al THR en los ciclos vitales antes mencionados para algunas investigadoras del tema ha sido visto como una forma de esclavitud moderna en la que la trabajadora (o alguien más: los padres o algún familiar encargado de su tutela) no solo vende su fuerza de trabajo, sino que vende su personalidad, su identidad, sus proyectos de vida y su tiempo (Anderson, 2000; García, 1989).

Cabe hacer ciertos matices debido a que Anderson hace referencia exclusivamente al trabajo de cuidados (que se encuentra integrado en el THR) y, además, se enfoca en el trabajo de planta y no todas las trabajadoras han laborado bajo dicha modalidad o cuando ingresaron al ser menores de edad realizaron ese tipo de modalidades.

Los discursos de las trabajadoras se articulan con los tres campos de relaciones sociales, la incorporación al trabajo vista como una estrategia de reproducción social por parte de las familias, en cuanto al esparcimiento, el sentido que le otorgan al trabajo al modificar proyectos de vida y limitar el tiempo a la recreación por verse obligadas a trabajar.

Por último, y con afán de problematizar cabe cuestionar lo siguiente, si se acepta el argumento acerca de que no solo se compra la fuerza de trabajo y energía para generar los servicios, sino que se compra la identidad de una persona al modificar su vestimenta, su lenguaje o manera de hablar y comportarse, sus planes de vida y su tiempo.

¿Qué tipo de identidad es la que se compra, es decir, la identidad que la trabajadora asume como propia y que ha construido a lo largo de su vida o por el contrario, la identidad que los otros atribuyen a partir de la categorización, comparación y distinciones sociales? Sin duda, el mundo de trabajo impacta en los mundos de vida de las trabajadoras del hogar, modifica proyectos de vida, planes a futuro y esto se relaciona con la satisfacción/insatisfacción en el trabajo, entre aquello que se posee y lo que se anhela en un futuro próximo

De esta manera, el sentido que se le otorga al trabajo es negativo cuando se incorpora a la actividad de manera obligada, con la esperanza de ser un trabajo temporal y poder encontrar otro trabajo, un mejor trabajo, lo cual califica o significa al THR como un ‘mal trabajo’.

Posición en la estructura familiar

El siguiente elemento se manifestó de manera recurrente en las evidencias construidas, la estructura de la familia da cuenta de la constitución de relaciones y lugar que ocupa cada uno de los miembros en su interior, en este sentido, implica reflexionar acerca de cómo influyen las diferencias de género entre los hermanos y su orden de nacimiento.

A lo largo de este trabajo se ha mencionado acerca de la feminización del trabajo del hogar remunerado o no remunerado y que históricamente se ha responsabilizado y atribuido a la mujer (niñas, adolescentes, mujeres jóvenes, maduras y adultas mayores). Sin embargo, no se limita solo a funciones, roles o actividades que deben realizarse, sino a través de un análisis más fino ‘eso que se espera de alguien’ implica hablar de identidades socialmente asignadas hacia las mujeres desde que son niñas.

Diversas autoras han analizado que las hermanas mayores (en familias de clase baja) generalmente son las responsables del trabajo del hogar no remunerado (preparación de alimentos, limpieza general del hogar, lavar ropa y el cuidado de sus hermanos menores) o las que tienen mayor grado de responsabilidad con respecto al resto de sus hermanos.

Además, por el carácter ineludible de ser primogénitas, trabajar en las casas de otras familias, es decir, se ven obligadas a ingresar al THR a una edad temprana, como una prolongación de roles (THR) que han sido feminizados y atribuidos hacia las mujeres y que deben realizar ya sea dentro y/o fuera de su hogar (Segura and Pierce, 1993; OIT, 2002; y Orraca, 2014).

De acuerdo con lo anterior, a las niñas hermanas mayores podrían denominarse tal como lo han hecho estudios afroamericanos-feministas ‘othermothers’ (otras madres) (James, 1993; Collins, 1991, 2015). El término ‘otras madres’, se entiende como la asistencia materna de niñas y mujeres

que comparten y asumen las responsabilidades de la crianza, de niños que no son sus hijos biológicos, ya sea hermanos menores, otros familiares (primos), vecinos (por mencionar algunos).

Esta ha sido una estrategia de reproducción no solo para la transmisión de pautas culturales, sino, además, para permitir a la madre biológica salir e incorporarse al mundo de trabajo. Bajo esta lógica, la posición (el orden de nacimiento presiona y constriñe) que ocuparon en su familia de origen atribuye roles y responsabilidades a las hijas mayores.

Tienen una menor probabilidad de asistir a la escuela, y en contraparte, las hijas (os) menores se identifican como receptores de cuidados y con menor probabilidad de ingresar al mercado de trabajo y aumentar su dedicación a la escuela, este tipo de relaciones se acentúan en hogares de clase baja (Orraca, 2014).

Yo solo estudié hasta cuarto de primaria, tuve que cuidar a mis hermanos y también ayudar a algunas señoras con el quehacer y la comida (THRM18DP).

Mis hermanos si pudieron estudiar [...] yo primero los cuidaba a ellos porque mi mamá tenía que irse a trabajar para darnos de comer, ya cuando estaban más grandecitos yo empecé a trabajar (THRM25DP).

Si bien las evidencias empíricas dan cuenta de significados negativos hacia el THR y más aún, cuando su inserción al trabajo fue por ser la hija mayor, también debe explicitarse que los significados no son permanentes se van modificando o acentuando durante el transcurso de la vida.

La experiencia de ingresar durante la niñez o la adolescencia da cuenta de la particularidad de cada trabajadora y que no es objetivo de esta investigación plantear generalizaciones, por tanto, trabajar durante la niñez implica dos cuestiones a considerar:

La primera, si el lugar de trabajo se realizaba en un espacio cercano al hogar de la trabajadora genera un sentimiento de vergüenza, que sus compañeros de escuela o vecinos supieran que la mandaban a trabajar.

La segunda, la necesidad de migrar lejos del lugar de origen (o del lugar en el que se encuentra el resto de su familia cercana) y tener que trasladarse a un lugar desconocido con personas y estilos de vida ajenos a su cotidianidad tal como se verá en las siguientes narrativas de las trabajadoras del hogar.

Una práctica recurrente, es enviar a sus hijas (generalmente las mayores -no mayores de edad sino en la estructura o posición de nacimiento-) con familiares en la capital (la CDMX), madrinas/padrinos o conocidos, con la finalidad de poder estudiar y aspirar a una mejor vida (con respecto a la de sus padres).

Yo me vine para acá porque según iba poder estudiar y así poco a poco pasaba el tiempo y no había tiempo para eso, tenía que trabajar, ayudar con las cosas de la casa y los que estudiaban eran los hijos de la señora (THRM5DP).

Empecé como un trabajo temporal, yo creía que era por un tiempo y después encontraría algo mejor o que podría estudiar algo (THRM14DP).

Cuando salía y me daban folletitos fuera del metro pues si me daban ganas [de estudiar], pero también veía que no podía porque salía cada 15 días y pues la señora tampoco es que se preste para poder hablar de eso. (THRM17LT).

A manera de problematización, resulta imperante insistir en el componente “obligación” que constituye la actividad laboral, siguiendo a Friedman y Naville (1963) en los estudios clásicos de la sociología del trabajo la obligación tiene un origen externo e interno.

La obligación interna se manifiesta a través de la vocación, la inclinación, el interés y gusto por realizar una actividad en particular. La obligación externa se materializa ya sea por la fuerza física, la presión moral o la obligación económica, los trabajos forzados (ya sea de forma consciente o inconsciente) y la explotación infantil en lo que respecta a la fuerza física.

La obligación moral es menester a lo largo de este trabajo, por ser mujer, por ser madre de familia, por una responsabilidad atribuida socialmente a saber hacer ese tipo de trabajos y por último, la obligación económica (es transversal) que se manifestó en las diversas narrativas de las informantes.

De acuerdo con lo anterior, supone aportar a los ingresos familiares para la manutención de la familia, sin embargo, en los casos particulares en los que la trabajadora menor de edad tuvo que migrar, abandonar los estudios y reducir las interacciones y tiempo de ocio con sus hermanos y familia en general.

Elegir libremente el oficio

Durante el análisis de las evidencias empíricas se ha logrado identificar que la entrada o la incorporación a la actividad se presenta por diversos motivos, sin embargo, una regularidad constante son los eventos significativos en la vida de la trabajadora del hogar, ejemplo de lo anterior, establecer una relación de pareja, es decir, casarse o vivir en unión libre.

De lo antes dicho, se desprenden cinco razones de incorporación al oficio:

- la primera, es para complementar o aportar al gasto familiar percibido como una forma de apoyo entre los miembros que conforman la relación marital (estrategia de reproducción social);

- la segunda, cuando se presenta alguna enfermedad o accidente en la pareja y éste no puede continuar con su actividad laboral;
- la tercera, por el nacimiento de los hijos (en algunas ocasiones se presenta cuando los hijos tienen meses de nacidos o cuando al menos puede caminar y comer alimentos sólidos, cuando ingresan a la escuela -primaria-);
- la cuarta, posterior a la muerte de la pareja y enfrentarse a la necesidad de solventar el gasto familiar;
- la quinta, durante o después de la disolución de la relación marital (divorcio o separación de la unión libre).

Es frecuente que durante el inicio de la vida marital implica no aceptar el THR bajo la modalidad de planta, debido a que los roles establecidos por cuestiones de género indican que deben ser responsables del trabajo del hogar no remunerado de su propio hogar o abandonar la ocupación de forma indeterminada, tal como sugiere la siguiente entrevista:

Cuando mi esposo y yo decidimos casarnos dejé de trabajar de planta y me dediqué más a mi casa y a veces hasta dejaba de trabajar por un tiempo y me tomaba mis descansos, así le digo yo (THRM5DP).

En el caso de ingresar al THR posterior a la mayoría de edad o adulta joven, el trabajo significa alejarse del significado de la coerción-obligación y, por el contrario, poder aportar al ingreso económico de su hogar. Lo anterior implica, la importancia de la familia, los proyectos de vida y su vínculo con el trabajo.

Lo anterior, se complementa cuando la pareja enfrenta problemas económicos (cuando su pareja padece de algún tipo de enfermedad o experimentó un accidente que le impide laborar y ser el

proveedor económico), esto es visto o percibido como un acto de amor hacia la pareja, es decir, forma parte de las manifestaciones de afecto en las interacciones entre los miembros de la familia.

En cuanto a la forma en la que experimentan las maternidades (se habla de maternidades debido a la diversidad de formas de entenderla y realizarla), este tipo de procesos implica una serie de modificaciones en la vida cotidiana de la mujer y la pareja. Los estilos de crianza, las actividades de cuidados, los significados atribuidos al vínculo madre-hijo, formas y maneras de afrontamiento de la maternidad y la construcción identitaria con relación a la representación de lo materno y la etapa del ciclo vital particular en el que ocurra el nacimiento.

El sentido que le otorga la familia al trabajo con respecto a las expectativas que se depositan en la actividad laboral, permite analizar porque trabajar y en qué momento del ciclo vital de la familia es conveniente la incorporación/reincorporación a la actividad:

Yo me sentía mal, porque si es triste no, tener que dejar a tu hija tan chiquita para tener que ir a trabajar (THRM30DP).

Yo primero me esperaba que ya estuvieran más grandecitos y pues tenía a mi mamá que me ayudaba a cuidarlos o ya cuando estaban más grandes echarles un ojo de vez en cuando (THRM20DP).

La maternidad resulta un proceso complejo de asimilar para las trabajadoras del hogar, primero, se constituye a través de reflexiones morales acerca de sí continuar con el trabajo inmediatamente después del puerperio (cuarentena) significa “ser buena o mala madre”, buena porque se preocupa por resolver las necesidades económicas de su hijo o mala porque un hijo necesita crear el vínculo emocional con su madre.

Segundo, abandonar la ocupación por un tiempo indeterminado hasta que el hijo tenga dos o tres años y poder volver al trabajo (a qué edad del hijo es correcto volver al trabajo), sin embargo, implica también reflexionar en quién será el encargado de cuidar al hijo (y esto significa que la mujer es la única que se preocupa por este tipo de cuestiones).

Como se ha mencionado a lo largo del trabajo, son diversas las investigaciones en las que se ha mostrado que las personas responsables de cuidar a los hijos de las trabajadoras del hogar comúnmente son otras mujeres (la abuela, tías, primas, la comadre o una vecina), lo anterior se relaciona con la desigualdad de género en las actividades de crianza.

En otras palabras, significa que mientras realizan actividades del THR en las que pueden o no cuidar los hijos de una familia ajena a la suya, sus propios hijos se encuentran a cargo de alguien más o, por el contrario, no contar con red social primaria (en el caso de vivir en un lugar donde no cuenta con familiares cercanos) y verse obligada a dejar a sus hijos solos.

Durin lo denomina los hijos de la desigualdad, no obstante, cabe cuestionar, ¿Qué significa para la trabajadora del hogar tener que dejar a sus hijos para ir a trabajar, ya que no es propio de este tipo de trabajo sino una realidad general para las mujeres que laboran fuera de su hogar?

En lo que respecta a eventos significativos como la muerte de la pareja o la disolución del matrimonio, resulta significativo que a través de los relatos las trabajadoras del hogar refieran que mientras estaban casadas no trabajaban.

Cuando estaba casada no sentía que trabajaba en la casa, eran tareas que me correspondían y me gustaban hacer, [...] pero una vez que entré a trabajar en casas me di cuenta de que sí es un trabajo y que la gente paga por él, pero cuando lo haces en tu casa no te pagan (THRM19DP).

Lo anterior indica que la percepción que tienen del trabajo del hogar no remunerado es principalmente no reconocerlo como un trabajo y asociar la idea de trabajo a la obtención de un ingreso, como en el caso del trabajo clásico, además, su salario se considera como un aporte, un complemento al gasto familiar.

En síntesis, el valor que atribuían a su trabajo del hogar no remunerado es bajo o nulo, además, da cuenta de la interiorización y naturalización de los roles de género establecidos socialmente en los que el trabajo del hogar no remunerado no es significado como un trabajo.

Permanencia en la Actividad Laboral

La permanencia en el THR se acepta por temor a no encontrar otro trabajo, como una forma de incorporarse al mercado de trabajo temporal y posteriormente dedicarse a otra cosa, se suma la necesidad urgente de enviar dinero a casa (Durin, 2017; Hondagneu, 2011; Gorban y Tizziani, 2018).

La permanencia se vincula con la familia, la necesidad de trabajar y poder apoyar a su familia, por la situación económica, de esta manera dejar el hogar y migrar hacia otro lugar para trabajar y obtener un ingreso son parte de los motivos que narran las informantes.

Porque al ver la situación que había en la casa y había veces que no teníamos ni para comer, nos quedábamos sin cenar o sin desayunar (THRM11LT).

Por necesidad, yo estaba bien niña cuando me vine a vivir con ellos [los empleadores] (THRM17LT).

La permanencia en el THR como estrategia de reproducción social que permita resolver necesidades básicas se identifica como una necesidad vital de vender su fuerza de trabajo, por tanto,

la aceptación del trabajo implica una necesidad real, no necesariamente se acepta por gusto (Anderson, 2000; Gorban y Tizziani, 2018; Hondagneu, 2011).

Ganar dinero para mandar a mis niños a la escuela (THRM35LT).

Mi esposo se quedó sin trabajo y lo que yo ganaba era lo único que teníamos de dinero (THRM30LT).

Lo anterior lleva necesariamente a reflexionar sobre los significados del trabajo, el sentido de necesidad, puesto que como necesidad se transforma en obligación al ser el medio ineludible para satisfacer necesidades, ya sea por medio de la fuerza física, la voluntad, el estado de ánimo y emocional que se imprime al realizar la actividad.

Siguiendo a Marx (1974) el proletario trabaja por obligación no por voluntad propia, ya que al no ser el poseedor de los medios de producción se encuentra obligado a intercambiar lo único que posee, su 'fuerza de trabajo', en la lucha de clases el proletario entrega de esta manera su libertad al enajenar su única posesión a él mismo.

Al contrario, con los argumentos anteriores, la permanencia de las trabajadoras del hogar implica considerar aspectos positivos en la continua negociación de las relaciones laborales y el control en el proceso de trabajo. En el caso de las trabajadoras que laboran para más de una empleadora a la semana involucra más que la gestión y administración de tiempo, sino control de su proceso de trabajo

El jueves no lavé porque no compró las cosas [jabón y suavizante] en mi horario, ya sabe que no me gusta y no me da tiempo de ir a hacer los mandados porque pierdo tiempo y no puedo llegar tarde a mi otra casa [con otra empleadora], y yo no hago mandados por los que no me pagan (THRM30DP).

Yo limpio toda la casa pero no lavo el patio, porque tienen dos perros enormes, ya si me dan dinero extra por lavar el patio es una cosa diferente y lo puedo hacer (THRM19DP).

Esta capacidad de agencia les permite definir rotundamente lo que, si les corresponde hacer y lo que no están dispuestas a hacer, es decir, la trabajadora interviene en la delimitación de las actividades que forman parte de su responsabilidad.

La señora no me dice qué haga o cómo lo haga, yo me organizo, si yo llevo toda la casa lo hago a mi modo y a mi ritmo [...] eso no lo aprendí ayer, cuando era joven me decían qué hacer y cómo y hasta me enseñaban (THRM30DP).

En la anterior narrativa, tiene una antigüedad de 16 años para la misma empleadora, refiere tener un margen de autonomía amplio, para organizar el trabajo, definir sus actividades y regular la intensidad que imprime en el ritmo de trabajo.

Lo anterior es parte del conocimiento adquirido durante su trayectoria laboral, es decir, a partir de la experiencia la trabajadora incorpora conocimientos para el control de su proceso de trabajo. Por último, la permanencia en el THR bajo la modalidad por tiempo/horas, involucra la permisividad en el lugar de trabajo con respecto a la entrada y salida.

Lo anterior, supone control sobre el proceso de trabajo, controlar la intensidad y ritmo de trabajo para poder regresar a su casa lo antes posible, contrario al trabajo de planta en el que se deben mantener disponibles por largas jornadas de trabajo.

Puedo llegar tarde, mientras yo me apuro y haga mi trabajo no he tenido quejas y si me apuro pues me puedo ir más temprano a mi casa y poder estar con mis hijos y mi marido (THRM15DP).

En una empresa debes checar entrada y salida y no te puedes ir, aunque termines, aquí no, no estas atado un horario que tienes que cumplir (THRM5DP).

De acuerdo con lo anterior, el esparcimiento y su vínculo con el trabajo es una relación interdependiente, toda vez que el trabajo habilita y constriñe el tiempo de esparcimiento para poder interactuar con su familia, no obstante, es innegable que la intensificación en el trabajo es un elemento que no podemos soslayar, puesto que el “apurarse o cumplir” condiciona la hora de salida para poder volver al hogar con su familia.

Salidas de la Actividad Laboral

Antes de iniciar con el análisis es importante señalar que durante la construcción de las evidencias empíricas las informantes se encontraban en una relación de trabajo, es decir, no se entrevistó a trabajadoras que asumieran estar retiradas del servicio, lo cual podría proporcionar otro tipo de información.

No obstante, se decidió denominar como salidas (en plural), puesto que ellas son quienes refieren que durante su trayectoria laboral han sido diversas las ocasiones en las que salen del servicio (ya sea para dedicarse al trabajo del hogar no remunerado o ingresar a otra actividad laboral) y posteriormente reincorporarse al THR.

Los motivos recurrentes para salir de la actividad laboral que emergieron de los análisis fueron principalmente tres: establecer una relación de pareja, encontrar otro empleo con mejores condiciones de trabajo y las modificaciones a la relación de trabajo en el THR. A medida que las trabajadoras del hogar tienen pareja, formalizan la relación y se casan o viven en unión libre, reflexionan acerca de las condiciones en las que ingresaron a la ocupación (por coerción, necesidad).

Incorporarse al THR cuando son niñas o adolescentes se diferencia cuando se acepta por decisión propia cuando son adultas, esto implica significados diferentes a partir de marcos de referencia experiencial de la vida misma.

Dejé de trabajar de planta cuando me casé, [...] después solo iba a guisar y era lo único, y poco a poco dejé de trabajar (THRM18DP).

Cuando me junté con mi esposo dejé de trabajar por muchos años, ya cuando él falleció volví pero no me sentí a gusto y lo dejé otra vez (THRM25DP).

Fue cuando tuve a mi primer hijo, no tenía con quien dejarlo y dejé el trabajo después por necesitar dinero tuve que volver a buscar trabajo (THRM31DP).

La salida del THR obedece a prácticas matrimoniales en las que no se acepta que la mujer trabaje y mucho menos en la modalidad de planta, según la narrativa anterior, la actividad se abandona paulatinamente o de tajo.

Salir de la ocupación por encontrar otro empleo o realizar otro tipo de actividades laborales obedece a tres motivaciones principales: buscar mejoras en la remuneración, la jornada de trabajo y obtener prestaciones (seguridad social).

Busqué otro empleo porque mi niño tiene discapacidad y necesitaba el seguro aunque ganara un poco menos (THRM24DP).

Digamos que lo dejo por cierto tiempo y vuelvo porque es fácil encontrar quien ocupe a una (THRM30DP).

Hubo un tiempo que nos las vimos duras y necesitaba ganar más dinero (THRM21DP).

Si bien para algunas autoras como Gorban, Tizziani y Hondagneu, la salida de la ocupación generalmente responde a estrategias matrimoniales, en los casos presentados anteriormente no corresponde al matrimonio sino a la familia en general. La salida de la ocupación hacia otras actividades laborales responde a mejorar las condiciones de trabajo (aumento del salario, jornadas de trabajo estables y prestaciones), incorporarse al denominado sector “formal”.

Cabe señalar que la salida no siempre es permanente, debido a que reincorporarse al THR sucede cuando los proyectos de familia inician (o se disuelven) o posterior al nacimiento de los hijos lleva a las mujeres a buscar nuevamente la incorporación a la actividad.

Antes iba dos o tres veces a la semana a lavar y planchar, después querían que fuera solo un día pero a lavar toda la ropa que se juntó (THRM21DP).

No es lo mismo ir todos los días y limpiar que ir un solo día y limpiar todo lo que se acumula, porque si yo no voy ellos no limpian nada (THRM18DP).

Tal como refieren las anteriores narrativas, la empleadora busca resolver la misma (o mayor) cantidad de trabajo en menos tiempo y por un salario menor, esto se vuelve conflictivo al no ser negociado.

En este sentido, las modificaciones a la relación laboral generan conflictos y estos dan paso a que la trabajadora del hogar salga del servicio, los cambios en la relación de trabajo corresponden a reducciones a los días y horas de trabajo y, por consiguiente, disminución en el ingreso e intensificación de la jornada de trabajo.

Las modificaciones a las actividades por las que fueron contratadas son motivos para salir de la ocupación, principalmente para quienes laboran de entrada por salida y de manera particular para

una empleadora, al contrario, quienes laboran para más de una empleadora no salen del servicio solo dejan a la empleadora que busca imponer las modificaciones.

Cuando empezamos iba la semana completa a preparar comida y luego quería que los viernes le dejara preparado lo del sábado y domingo y eso no me lo iba a dar extra (THRM5DP).

Primero solo era preparar comida, ya luego que si le ayudaba con la recamara y dije bueno por una vez está bien, pero después ya era más seguido y también quería que lavara el baño de su cuarto (THRM20DP).

Por el contrario, la satisfacción con el trabajo proviene de elementos interiorizados por la propia trabajadora y de elementos externos que proceden de quienes consumen el servicio (la familia empleadora). En las siguientes narrativas se logra identificar el discurso de la realización personal, entendida como una percepción de plenitud, sentirse y experimentarse como una persona autónoma, independiente y capaz de resolver sus necesidades.

La autorrealización como un proyecto de vida, al aceptar condiciones laborales adversas para continuar con la financiación de un terreno o un préstamo con intereses para la construcción de una casa propia (Durin, 2017), no solo supone proyectos familiares sino el sentido que los miembros de la familia le otorgan a la actividad laboral

Tengo que trabajar para terminar la licenciatura y construir la casa entre todos (THRM23DP).

Hago ejercicio todos los días, he corrido maratones, el ejercicio me sirve para sentirme bien, como que te despeja la mente y tú te sientes bien contigo misma (THRM21DP).

En síntesis, resulta importante dar cuenta de la complejidad de los significados atribuidos al THR y de su identificación con éste por parte de las trabajadoras, por lo tanto, necesariamente exige reflexionar acerca de los siguientes elementos que permiten problematizar la identificación con el THR:

- La estructura de la familia de origen y su posición dentro de la estructura familiar (hermana mayor, hermana menor, entre otros);
- La edad a la que se incorporó al THR (etapa de desarrollo: niña, adolescente, joven, adulta, adulta mayor);
- El motivo o la razón inmediata (ya sea personal o externa) que influyó en el ingreso al mercado de trabajo.

En contraste con los significados antes mencionados, si bien se ha intentado dar cuenta de los significados negativos de las trabajadoras con respecto al THR, es importante destacar que existen matices a partir de la trayectoria laboral que se constituye del conjunto de experiencias, significados y conocimientos acumulados, estos pueden variar no solo entre trabajadoras, sino en las diversas etapas del ciclo vital de la trabajadora.

A medida que se desarrollan, tienen pareja, formalizan la relación y se casan o viven en unión libre, se convierten en madres, las trabajadoras reflexionan acerca de las condiciones en las que se incorporaron al THR.

En cuanto a la incorporación a la actividad durante una etapa de adultez se vislumbran algunas líneas que dan cuenta de la capacidad de agencia y control sobre el propio trabajo, materializadas a través de un conjunto de estrategias como las siguientes:

- Cuando se cuenta con la experiencia de haber desempeñado otro tipo de trabajos (en fabrica, empresa, empaedora, entre otros) buscan principalmente, emplearse bajo la modalidad de entrada por salida, por horas o por actividades;
- Cambiar la modalidad, si en su experiencia cuenta o en algún momento de su vida realizó trabajo de planta, toda vez que al conformar su propia familia ya no es posible aceptar esa modalidad debido a que debe regresar a casa y cuidar de su propia familia.
- Aceptar solo trabajo que sean de medio tiempo y que, además, en el caso de tener hijos (pequeños generalmente) puedan llevarlos consigo al lugar en el que trabajan;
- Aceptar trabajos que sean relativamente cercanos a su hogar (que puedan ir caminando o no invertir más de una hora de ida y regreso) para invertir menos tiempo en el traslado de su casa al lugar de trabajo.

3.4 Componentes materiales y simbólicos del THR

Esta investigación se ha fundamentado a partir de considerar al THR bajo el supuesto de trabajo ampliado, entendido como una forma de trabajo que posee componentes materiales y simbólicos que se realiza a través de la interacción social, (De la Garza, 2007). Si bien es cierto que el THR muchas de las veces quienes desarrollan el proceso de generación del servicio lo hacen (en la mayoría de las veces) solas, no es un tipo de trabajo aislado.

En cuanto a lo que se vende y lo que se compra o, dicho de otra forma, lo que se produce y lo que se consume a partir del THR es el resultado de un conjunto de acciones que realizan los sujetos interactuantes. No hay duda entre las especialistas en el tema acerca de la producción de bienes materiales que permiten la reproducción social de la fuerza de trabajo y que a su vez coadyuvan a la producción capitalista, sin embargo, los componentes simbólicos no siempre son reconocidos en el THR.

No obstante, la discusión permanente de este tipo de trabajo ya sea remunerado o no, ha sido fundamentalmente la crítica a la producción, discutir si genera o no plusvalía, si es productivo o no. Esto fue abordado en el apartado sobre trabajo ampliado en el que se concluyó pensar de forma relacional a la reproducción y producción.

Pensar ambos elementos no de forma separada como procesos independientes y autoexcluyentes, sino de forma dialéctica en la que uno genera al otro y viceversa, no hay producción sin reproducción y tampoco existe reproducción sin producción. De esta manera, hay una relación interdependiente entre ambos elementos, de ahí resulta importante, visibilizar los componentes materiales y simbólicos que constituyen al THR y que se desarrollará en los siguientes apartados.

En lo que respecta a las actividades materiales (entendidas como tangibles, objetivadas y observables) se han identificado cuatro categorías amplias que integran las diversas tareas que se generan en el THR: alimentos, limpieza de la vivienda, limpieza y cuidado de la ropa y actividades no negociadas.

En lo que concierne a las actividades no negociadas, se encuentran de forma transversal en cada una de las categorías, debido a que cada caso particular presenta características que difieren o adquieren cierta similitud entre sí.

De acuerdo con lo anterior, las actividades no negociadas se destacan por la inexistencia de un contrato por escrito tal como lo indica la Ley Federal del Trabajo y el Convenio 189 en el que se describa el tipo de tareas que debe realizar la trabajadora del hogar. Además, cuando el contrato es de palabra, si bien se especifican las actividades a realizar, conforme transcurre la relación laboral las tareas se van negociando en el día a día (Hondagneu, 2011), tal como se mencionó en la salida del servicio (apartado anterior).

Este tipo de arreglos particulares inician con frases como: échame la mano, apóyame con tal cosa, échale un ojo a la olla-cazuela, échale un ojito al niño, ¿tú sabes arreglar tal cosa?

En estas relaciones jerárquicas donde la empleadora detenta un mayor poder con respecto a la trabajadora, se acude a la definición de Hyman quien lo precisa como “la capacidad de un individuo para controlar su medio ambiente físico y social; y, como parte de este proceso, la capacidad de influir sobre las decisiones que son o no son tomadas por otros” (1981: 37).

De acuerdo con la definición anterior, en el THR la gestión del poder se configura estructural e históricamente con respecto a los marcadores sociales de clase y género, al solicitar tareas basadas en dichas categorías bajo relaciones asimétricas que suponen el conflicto entre la subordinación, autoridad y el control.

A pesar de las diferencias de poder entre empleadoras y trabajadoras, es necesario señalar que el conflicto en las relaciones capital-trabajo supone la necesidad de la empleadora por la resolución de las actividades del hogar y de la trabajadora por la obtención de un salario, tal como sugiere Hyman “porque, aunque los poderes del empresario son enormes [con respecto a los trabajadores], es al mismo tiempo dependiente de una fuerza de trabajo” (1981: 36).

El THR no implica que toda su producción sea trabajo inmaterial debido a que hablar de este tipo de producción (siguiendo a Marx) implica que durante el proceso de generación es necesario que las fases económicas tradicionales de producción-circulación-consumo se encuentren comprimidas. Retomando a De la Garza (2017), el THR se considera en un sentido amplio, ya sea por la producción simbólica, la participación del cliente (empleadora) y otros sujetos que participan en la generación del servicio, no obstante, desde la propuesta de esta investigación se plantea una imbricación entre los componentes materiales y simbólicos.

Esto se debe a que la mayor parte de los resultados obtenidos y generados por el THR no son objetos materiales, es decir, no pueden almacenarse y no existen fuera de la subjetividad de los participantes en la generación del servicio. En este orden ideas, es preciso dar cuenta en qué momentos o actividades se presentan los matices de inmaterialidad en el sentido de identificar la compresión de fases económicas se muestra en las siguientes actividades:

En el trabajo de cuidados la producción, circulación y consumo se presentan en un solo acto, ya que, es necesaria la actividad realizada por la trabajadora (producción) y la circulación y consumo se dan en presencia inmediata de quien es receptor o beneficiario de dichos cuidados. De esta manera, este tipo de servicio no puede ser almacenado, mucho menos puede guardarse para ser consumido posteriormente, por tanto, la interacción del propio cliente y de otros sujetos durante el momento de la producción es fundamental.

Durante la realización de actividades de limpieza al interior del hogar (lugares comunes o compartidos), particularmente cuando en la familia de la empleadora hay hijos pequeños o adolescentes, las fases se presentan comprimidos cuando la trabajadora se encuentra barriendo, trapeando o secando (una sala, patio, cocina) y a la vez las personas ensucian o pasan por ese lugar.

Bajo esta lógica, una sala, un patio o recámara limpios no se pueden almacenar para que no se ensucie o desordene y guardar para consumir después, la idea de conservar para consumir posteriormente aplica para la ropa lavada y planchada, trastes o utensilios, platillos ya preparados y almacenados en el congelador.

En cuanto a la vigilancia del hogar, ya sea por un trabajador que se dedique exclusivamente a esa actividad o, por el contrario, cuando lo realiza una mujer, si bien, a una mujer no se contrata generalmente para realizar actividades de vigilancia (del hogar), particularmente esas tareas son

designadas para el portero (vigilante). Incluso, da cuenta de la polivalencia y adaptabilidad para enfrentar ciertas situaciones en el lugar de trabajo, el incremento de la jornada laboral combinación con la realización de otro tipo de actividades (de las que sí es responsable -limpiar los frijoles mientras espera que regrese algún miembro de la familia para poder retirarse).

Cuando se labora bajo la modalidad de planta deben estar al pendiente cuando llamen a la puerta, estar al pendiente para el recibo de algún servicio de paquetería o el servicio postal, del teléfono del hogar si es que se espera recibir información o un recado.

En cuanto a la modalidad de entrada por salida o trabajar por horas, se realizan todas las actividades antes mencionadas, incluso cuando la jornada laboral se ha concluido, si no hay nadie en el hogar o no han regresado de sus actividades cotidianas (los miembros de la familia empleadora), hay casos particulares en los que se solicita a la trabajadora esperar a que llegue alguien de la familia para poder retirarse del lugar de trabajo (con la finalidad de que la casa no se quede sola).

En este sentido, resulta importante destacar que durante las actividades de vigilancia el cliente no se encuentra en presencia inmediata, sin embargo, en la lejanía consume la vigilancia del hogar, a través de la tranquilidad de saber que su hogar se encuentra de alguna forma ‘vigilado’ o que hay alguien mientras regresa de sus actividades.

Sin duda alguna, el THR se constituye de diversas actividades y, por tanto, de varios tipos de trabajo, en cuanto al ámbito emocional, sin lugar a dudas una de las dimensiones más reconocidas es cuando se realiza este tipo de trabajo a través de las actividades propias de los cuidados (Anderson, 2000; Rollins, 1985; Brites, 2007; Durin, 2017, entre otros). En este sentido, las dimensiones emocionales se pueden identificar en otro tipo de actividades que son propias del THR.

Es necesario señalar que las emociones son un componente en las interacciones y que las actividades no se realizan por amor, sino por trabajo, los cuidados, preparación de alimentos y la limpieza son acciones que han sido asociadas como propias de las mujeres, como actos naturales (Hondagneu, 2011).

La preparación de alimentos, tanto en la compra de los ingredientes a utilizar como durante el proceso de preparación implica pensar que el acto de cocinar es un trabajo emocional, en el sentido de elegir los ingredientes que le gusten o agraden a la empleadora y su familia, al optar entre las marcas predilectas, contrario de las que por conocimiento empírico conoce y sabe que no son de su agrado.

En cuanto a la preparación y su relación con el ámbito emocional, se identifica el esmero que puede agregar la trabajadora del hogar durante la preparación, buscar que los empleadores estén contentos con la comida, tener el cuidado de la temperatura apropiada de cada platillo y cocinar el guisado/platillo favorito de algún miembro de la familia.

La limpieza en espacios personales de igual forma que la preparación de alimentos integra dimensiones emocionales al realizar las tareas se busca el agrado de los empleadores, dejar impecable el lugar, forma parte del performance laboral (Nieto, 2017). No mover nada de su sitio para evitar conflictos, al punto de tomar una fotografía con el teléfono móvil antes de limpiar (por miedo -no por amor- a colocar algo fuera de su lugar) para cerciorarse que todo quedó tal y como estaba antes de hacer la limpieza.

La limpieza en espacios comunes se reviste de componentes emocionales, si bien es cierto que la utilización de nuevos dispositivos tecnológicos ha contribuido al confort y bienestar en las familias (Pérez, 2012), que va dirigido a incidir en la disminución de la carga emocional que configura el

desorden, una sala sin polvo, trapeada, quizá con algún aromatizante (limpiador aromatizante, fabuloso, inciensos o velas aromáticas, entre otros).

En este orden de ideas, la limpieza no se constituye únicamente de las actividades materiales que lleva consigo, además, genera confort, bienestar, la tranquilidad de regresar a casa (o no haber salido) y saber que todo está resuelto (al menos en las actividades del hogar). Estos son elementos simbólicos que adquieren sentido en la subjetividad de los empleadores cuando las actividades de reproducción fueron asumidas por la persona que se contrató para tal finalidad.

Es decir, actividades consideradas como deshonrosas o poco dignas y que se asocian con la corporalidad y la identidad del sujeto que debe realizarlas, refuerzan roles y distinciones de superioridad para la empleadora, bajo esta lógica, en las evidencias empíricas se logran identificar algunas actividades consideradas por las trabajadoras como detestables o indeseables, tal como sigue:

A veces tienes que destapar el baño (WC) y todavía me decía la señora ‘nada más se tapó por juguetes que echó el niño’ y yo digo ‘pues si, por juguetes, pero además de juguetes hay suciedad (materias fecales) o si nada más hay juguetes por qué no lo hace ella (THRM5DP).

Si no limpias diario el orín del gato o de los perros es muy molesto y aunque hayas hecho la limpieza en todas partes y bien, por el olor de los animales parece que no hiciste nada (THRM18DP).

Cuando comencé de chamaca me daba asco lavar la ropa interior, [...] a veces tú los ves con ropa cara, bien vestidos y perfumados, pero nada más me río (THRM19DP).

Siguiendo a Bridget Anderson (2000) un proceso similar sucede con la satisfacción de la empleadora (o miembros de su familia) al no realizar las tareas denominadas o consideradas como parte del “trabajo sucio” “dirty work”. De acuerdo con lo anterior, las actividades indeseables como lavar pañales, lavar carros sucios, los espacios para las mascotas generan desagrado, además, se destaca el juicio moral.

La acción de delegar actividades indeseables a la trabajadora supone un posicionamiento superior por parte de la empleadora con respecto a la trabajadora, es decir, establece una valorización de la actividad indeseable en función de quién la realiza.

Esquema 1. Configuración de los componentes del THR



Fuente: elaboración propia.

En la figura anterior se sintetiza y presenta de manera esquemática los elementos materiales y simbólicos que constituyen el THR. Se integra por el conjunto de actividades que realiza la trabajadora del hogar y que adquieren diversos sentidos: como actividades no satisfactorias e

indeseables y las que producen cierta satisfacción. Además, se consideran las actividades que no se negocian o pactaron pero que se solicitan por parte de la empleadora y las que si fueron negociadas y por tanto, aceptadas.

El esquema permite reflexionar acerca de qué es lo que se produce y consume en el THR, las actividades materiales no se discuten, sin embargo, el análisis no puede obviar que el servicio genera más allá de actividades materiales, como se sugirió anteriormente, produce bienestar, tranquilidad y seguridad.

En el siguiente capítulo, se discute acerca de las relaciones asimétricas establecidas entre trabajadoras y empleadoras bajo el marco de regulación laboral en México y las prácticas que se realizan en la cotidianidad siguiendo o no la correspondencia con dicha normatividad.

Además, se propone el debate acerca de analizar a las empleadoras de forma ampliada, es decir, no solo como el sujeto que contrata y consume un servicio sino, también como parte del proceso de generación.

4. Relaciones Asimétricas entre Empleadoras y Trabajadoras

En el presente capítulo se pretende analizar la correspondencia existente entre las regulaciones laborales formales y lo que se presenta en las prácticas e interacciones de las trabajadoras del hogar de forma cotidiana.

Por relaciones asimétricas se entiende como aquellas en las que un miembro posee mayor poder y autoridad sobre otro, en el juego de la relación laboral la empleadora es quien detenta mayor poder en la relación social de producción con respecto a la trabajadora. Con esto no se parte del supuesto que la trabajadora se encuentra bajo una relación de ‘esclavitud’, se reconoce que hay una relación de subordinación -igual que en cualquier relación trabajo-capital-.

Por consiguiente, en las relaciones de trabajo se puede mostrar resistencia para oponerse a los mecanismos de control, negociar las condiciones de trabajo y, por tanto, materializarse en conflictos cuando ninguna de las partes cede o llega a un acuerdo.

En el primer apartado, se hace referencia a las reformas laborales, la ratificación y entrada en vigor del Convenio 189 sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos que fue promulgado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en Ginebra del 2011.

El segundo apartado, aborda la reproducción de prácticas recurrentes en el consumo del THR, a pesar de los diversos mecanismos de regulación en el ámbito laboral: la falta de contrato por escrito, explicitar las tareas y actividades a realizar, la intensificación de la jornada de trabajo, las reducciones salariales y la constante diversificación de los sujetos que consumen el servicio.

El tercer apartado, constituye el análisis de una relación laboral basada en arreglos de personalización. Por último, el cuarto apartado, presenta la ambigüedad que representa el ámbito

afectivo y la constante pregunta acerca de si en verdad son como de la familia a partir de integrar elementos subjetivos y emocionales en las relaciones sociales de producción del THR. Por último, se presenta la propuesta de analizar a las empleadoras y empleadores de forma ampliada, no solo como la parte contratante del servicio sino también como consumidor del servicio, supervisor y en ocasiones como parte generadora del mismo.

4.1 Regulación Laboral: LFT y Convenio 189

En lo que respecta a las regulaciones laborales entendidas como el conjunto de normas (que pueden ser formales e informales), esto incluye las formas en las que se negocia la subordinación de la fuerza de trabajo, la contratación, la remuneración, las condiciones de trabajo, la organización y los tiempos del mismo.

Como se ha enunciado a través del estudio las regulaciones no se encuentran determinadas, sino que se constituyen de manera particular a partir de situaciones concretas en la articulación entre estructuras, subjetividades e interacciones que implican el proceso de generación del servicio, es decir, el producto de lo que se negocia se convierte en norma informal, que no necesariamente estará apegada a la Ley.

Bajo esta lógica, los elementos objetivos de la regulación formal (Leyes, Convenios Internacionales) se encuentran vigentes y manifiestan las directrices bajo las cuales deben actuar los diversos actores involucrados en el proceso de generación del servicio. Esto se logra a través de diversos instrumentos jurídicos como la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo, la Ley de Seguridad Social, el Convenio 189, entre otros.

De este modo, hay diversas instituciones responsables de las múltiples funciones que regulan las relaciones laborales entre trabajadores y empleadores, tales como las responsables de expedir

normas (Congreso General, la Organización Internacional del Trabajo). Otras son las encargadas de la administración (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la Comisión Nacional de Salarios Mínimos), las que sancionan el incumplimiento de las normas (Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, la Dirección General de Inspección del Trabajo).

Las instituciones cuya responsabilidad es garantizar el cumplimiento de la justicia laboral cuya competencia es brindar solución a los conflictos laborales -Nuevo Modelo de Justicia Laboral- (Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje), el Gobierno en sí (específicamente a través de las autoridades federales y locales) trabajan en la implementación, pero principalmente queda bajo la responsabilidad entre empleadores y trabajadores.

En lo que respecta a la Ley Federal del Trabajo, a partir de la pasada reforma (11 de mayo de 2019) se derogaron, reformaron y adicionaron tanto artículos como párrafos y fracciones (ver Anexo 4).

En consonancia con las regulaciones formales existen el Convenio 189 y la Recomendación (201) de la Organización Internacional del Trabajo. El Convenio fue ratificado y aprobado el 03 de julio del año 2020. No obstante, una vez ratificado por el actual gobierno debe transcurrir un año para que entre en vigor, es decir, a partir del 03 de julio del año 2021 se esperó la implementación de estrategias políticas que vigilen el cumplimiento de las regulaciones laborales.

Ahora bien, la importancia de ratificar un Convenio de este tipo ante la Organización Internacional del Trabajo (OIT), es su carácter legal y vinculante para cada Estado miembro. Es decir, el Convenio se debe objetivar en un conjunto de normas constitucionales con la finalidad de mejorar las condiciones de trabajo, por el contrario, la Recomendación 201 no es vinculante, por tanto, no es obligatoria para los Estados miembro.

Este conjunto de regulaciones está dirigido hacia los derechos laborales, consolidar un trabajo digno y socialmente útil, la generación de empleos y la organización social del trabajo. En este sentido, la política laboral tiene como función lograr que se materialicen y se cumplan las normas entre las partes (trabajadores y empleadores), de ahí resulta que los elementos objetivos de las normas laborales en México tengan como funciones principales: la supervisión, regulación y control de las relaciones laborales.

Las reformas a la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Seguro Social dieron pauta a la creación del Programa Piloto para la Afiliación de las Personas Trabajadoras del Hogar (que actualmente se encuentra en su segunda fase), las últimas reformas tienen como eje conductor la ratificación del Convenio 189, al diseñar políticas laborales que salvaguarden los derechos de las trabajadoras del hogar.

En este sentido, al reconocer la existencia de las regulaciones formales se pretende comprender cómo se presentan en las prácticas e interacciones cotidianas, si se cumplen parcialmente o no, identificar si tienen un impacto positivo en las condiciones de trabajo, por tanto, en las condiciones materiales de vida y cómo se articulan con los mecanismos de control en el THR.

4.2 Lo que Indica la Normatividad y lo Presente en la Cotidianidad

El THR es un tipo de trabajo que se encuentra regulado formalmente, en consecuencia, es importante comprender en qué medida se aplican, bajo qué circunstancias particulares y en qué condiciones se presenta el cumplimiento o incumplimiento de las normas. Cabe señalar que la cotidianidad analizada en esta investigación apela a los casos estudiados empíricamente, no se pretende hacer una generalización ya que probablemente no se aplique a todos los hogares de México.

El THR se caracteriza por ser un tipo de actividad laboral que se desarrolla sin un contrato por escrito, lo cual se contrapone a lo dispuesto en las reformas recientes a la Ley Federal del Trabajo, la falta de contrato por escrito ha sido el común denominador de las evidencias empíricas y del panorama presentado en el Capítulo 3.

Ahora bien, siguiendo a De la Garza (2019) el análisis no puede limitarse a la verificación de si tienen o no contrato por escrito -por ejemplo, el trabajo por cuenta propia, los vendedores ambulantes, el trabajo del hogar no remunerado- de esta manera la mayoría de los trabajos no clásicos carecen de contrato por escrito.

Hecha esta aclaración, las regulaciones del trabajo ya sean formales e informales, explícitas e implícitas son susceptibles de ser analizadas como construcciones entre los diversos sujetos que oscilan en las estructuras que los presionan, pero que al dar sentido a sus condiciones de trabajo las negocian o no, interactúan o se alejan.

Bajo esta lógica, los hallazgos presentan el desconocimiento y desinformación (por parte de las trabajadoras y empleadoras) acerca de las reglas formales que rigen la actividad, sin embargo, la ignorancia acerca de la ley no exime de responsabilidad a los sujetos para el cumplimiento de las regulaciones.

Es conveniente ir más allá y aportar al objeto de estudio -la falta de contrato por escrito- para profundizar y problematizar ¿Por qué no hay contratos por escrito? ¿A qué se debe la ausencia de los contratos? ¿Quién se beneficia y quién resulta perjudicado por la falta de contratos por escrito? ¿De qué maneras se utiliza la ausencia de dichos contratos?

El caso concreto y único (de las informantes clave) que cuenta con un contrato por escrito es de una empleadora que a raíz de una infidelidad de su pareja decidió diseñar un contrato para evitar

futuros conflictos. Aun cuando el contrato se encuentra apegado a la normatividad, la finalidad del instrumento está dirigido a controlar las interacciones de las trabajadoras del hogar con los miembros de la familia (específicamente con los hombres), además, la prohibición de ciertos lugares al interior del hogar (la recámara de la empleadora).

En este caso el sentido que se otorga al contrato por escrito contiene códigos morales (acerca de lo que se considera bueno o malo, correcto e incorrecto) relacionados con el control, como un proceso de construcción de significados para esta situación concreta. Siguiendo este eje de análisis -el control-,¹⁵ la nula especificación contractual sobre sus condiciones de trabajo ya es un mecanismo de control, debido a que incide en el desconocimiento de las condiciones bajo las cuales prestarán sus servicios.

Esto genera condiciones que propician la precariedad laboral, manifestado en diversas dimensiones, tales como la baja remuneración, bajo acceso a las prestaciones de protección social, agotamiento por horas prolongadas de trabajo, intensificación de ritmos de trabajo, inseguridad en la percepción de ingresos, disponibilidad permanente, por mencionar algunas.

Los argumentos que se lograron identificar para contratar el servicio sin la necesidad manifiesta de un contrato por escrito apelan, por una parte, a la confianza y, por otra parte, hace referencia a reglas tácitas que se negocian y renegocian durante el transcurso de la relación.

La configuración que apela a la confianza se complementa por: la antigüedad (por el tiempo de conocer a la trabajadora) y a través de la red social primaria o de apoyo de la que echa mano la empleadora para contratar a familiares que necesitan un ingreso y en caso de no ser familiares, al

¹⁵ Es necesario señalar que no es el objetivo argumentar que el contrato por escrito no es necesario, restarle importancia y tampoco negar que es un derecho.

menos que sean personas conocidas indirectamente o recomendadas por algún miembro cercano a la familia empleadora.

Primero trabajé para los señores y cuando fallecieron me vine a trabajar con uno de sus hijos y no he tenido contrato nunca (THR22DP).

Yo trabajo para mi tía y no hay necesidad de contrato, ella confía demasiado en mí, al punto de yo hacer los pagos de sus tarjetas o ir a retirar dinero en caso de que ella no pueda (THRM8DP).

Su paga la tienen segura, no les he fallado con ningún pago entonces no veo la necesidad de hacer un contrato y que además se sientan amarradas a nosotros por un tiempo determinado (ETHR7).

Las empleadoras recurren a su entorno próximo (familia y amigos) para contratar a alguien conocido, que sea de confianza, bajo estos argumentos, la construcción social de la ocupación va más allá del enfoque del mercado de trabajo oferta-demanda. Se constituye de una construcción de significados del trabajo y del perfil de la trabajadora, se nutre de valores (confianza y honestidad) y creencias (acerca de quién puede ser buena o mala trabajadora del hogar).

En lo que respecta a las reglas tácitas en el proceso de contratación y el transcurso subsiguiente, contratar a menores de edad es una práctica recurrente, incluso antes de la reforma a la Ley estaba prohibido el trabajo infantil (menores de 15 años) y en el caso de ser mayores a 15 años (y menores de 18 años) pueden trabajar con autorización expresa de sus padres o tutores.

Es preciso señalar que quienes ingresan a laborar a edades tempranas son mujeres y no hombres (lo que indica un marcador de género), en los casos concretos fueron contratadas inicialmente bajo la modalidad de planta (en los casos analizados esto se presenta en trabajadores mayores de 50

años), dichas trabajadoras poseían un bajo nivel de instrucción escolar (la normatividad indica evitar la contratación de adolescentes que no hayan concluido al menos la secundaria).

Además, tratándose de adolescentes mayores de quince años las jornadas laborales no pueden exceder seis horas diarias y 36 semanales, cuando ha sido demostrado por diversas especialistas en el tema que la modalidad de planta se caracteriza por extensas jornadas de trabajo, pocas horas de descanso y la disponibilidad constante.

A las trabajadoras jóvenes se les infantiliza, bajo este mecanismo de control se busca tratarlas como ‘niñas’, como ‘hijas’, como ‘miembros de la familia’. Por el contrario, la capacidad de agencia para poder negociar sus condiciones de trabajo surge cuando han adquirido cierta experiencia y conocimientos en el THR, es entonces cuando se ven en condiciones de negociar.

A los 12 años me vine a vivir con ellos (THRM11LT).

A los 15 años, no tenía permiso de mis papás, pero lo hice porque lo necesitábamos todos (THRM11DP).

Desde los 10 años, faltaba dinero en la casa y tuve que ir a trabajar con una tía (THRM15DP).

A los 16 me llevaron para limpiar y hacer la comida (THRM17LT).

En lo que respecta a las prestaciones y la remuneración de tiempo/horas extra o el pago de los días festivos, es común encontrar la falta de pago por vacaciones. Cuando los empleadores salen de viaje no es una práctica común dejar pagados los días que estarán ausentes, a menos que dejen actividades encomendadas a las trabajadoras -como ir a hacer la limpieza, atender mascotas, vigilar o revisar que todo se encuentre en orden en el hogar-.

En cuanto al pago de aguinaldo se presenta en casos particulares de personal que tiene cierta antigüedad (más de 10 años laborando para los mismos empleadores y que éstos pertenezcan a una clase social alta -estar en condiciones de poder pagar aguinaldos-). Lo complejo de este tipo de prestaciones se deriva del desconocimiento acerca de la forma en que se calcula (desinformación por ambas partes -trabajadoras y empleadoras-), tal como se presenta en las siguientes narrativas:

No tengo aguinaldo, a veces me llegan a dar algo de despensa en fin de año pero eso contadas las veces (THRM15DP).

Yo sabía que los días oficiales [15 de septiembre y fiestas decembrinas] se pagan dobles (THRM11DP).

Mis hijos se enojan porque me toca preparar la cena de navidad y año nuevo, pero cómo le digo a la señora que no puedo, me va decir que alguien si puede y me quedo sin trabajo (THRM28DP).

Cuando ellos salen de viaje pues una se queda sin trabajo y sin dinero y hay que buscar donde te pueden dar algo que hacer (THRM5DP).

Si se van de vacaciones y quieren que vaya a darle de comer a los perros si me dan algo [de dinero], pero si no hay nada que me pidan que haga, pues hasta que ellos regresen y mientras voy y apoyo a una amiga que se dedica a lo mismo que yo (THRM24DP).

En lo que respecta a la incorporación de las trabajadoras del hogar en el régimen obligatorio del Instituto Mexicano del Seguro Social que garantice el acceso a la seguridad social resulta un tema pendiente en la sociedad mexicana, debido a las siguientes cuestiones:

- Que la trabajadora solicite la inscripción implica considerar las interacciones deferenciales, ya que la empleadora lo considera como una falta de respeto y de confianza, por tanto, dicha prestación permanece a costa de la buena voluntad;
- Al no establecer una cantidad específica del salario resulta complicado indicar el ingreso mensual con el que debe ser registrada ante el IMSS;
- Realizar los cálculos de ingresos en los casos particulares de quienes laboran para varias empleadoras y que cada una sea responsable de pagar la parte proporcional que le corresponde;
- La falta de información acerca del mecanismo de inscripción al régimen obligatorio.

Estos argumentos, se derivan del análisis de las siguientes narrativas:

Yo le comenté a la señora pero como que se molestó que le dijera eso, dijo que para qué quiero eso, que estoy bien y no lo necesito y que ellos no tienen dinero para eso porque sale muy caro (THRM20DP).

Mi hija me dijo que me podía dar seguro para que yo me jubilara porque ya estoy grande, pero yo trabajo para dos personas y a veces para tres y solo con la que voy más seguido me dijo que si, que investigara cómo se hace y que me apoyaban, pero como con doctora y el señor que voy no es tan seguido, solo cuando me llaman pues me dijeron que ellos no se comprometían (THRM25DP).

De acuerdo con lo anterior, entre lo que establece la normatividad y lo que se práctica cotidianamente se logra distinguir que el cumplimiento de las normas formales es bajo, esto se relaciona con los significados que se le atribuyen al trabajo, con las creencias, las formas de

razonamiento cotidianas, no solo con lo que se oferta y se demanda o con lo que se contrata y lo que se ofrece como servicio.

En síntesis, el concepto ordenador de la construcción social de la ocupación, la particularidad del trabajo no proviene o es dada por las características del objeto de trabajo o propio de las tareas que se ejecutan, sino de la articulación del proceso de generar determinadas relaciones sociales ubicadas en ciertas estructuras y cargadas de significados (De la Garza, 1997).

De esta manera, el control de las relaciones laborales se dirige hacia la modalidad de contratación, la composición del salario, las jornadas de trabajo, la definición de actividades y los comportamientos aceptados como correctos en el lugar de trabajo.

4.3 Personalización de la Relación: Contrato de Palabra

La personalización de la relación laboral parte de una interacción en la que una de las partes posee un estatus más elevado (la empleadora) y ejerce su poder, los recursos que posee para proveer de un empleo a otra persona que considera con un estatus menor (trabajadora del hogar) que el de ella, de ahí resulta que la personalización generalmente se entienda como una relación de poder personalizada.

Esto sucede prácticamente en cualquier relación laboral, por tanto, al carácter personal de la relación laboral habrá que sumarle la dimensión simbólica del lenguaje afectivo, generalmente basado en la “amistad, lo amigable, la familiaridad y la confianza” que ofrece la empleadora a la trabajadora.

En este sentido, la particularidad de cada trabajo “proviene [...] de la articulación de este proceso de producir con determinadas relaciones sociales amplias, con relaciones económicas, de poder, de interés, de influencia” (De la Garza, 2010: 116).

Siguiendo a Rollins “lo que hace que el trabajo doméstico sea el único oficio donde la explotación es más profunda que en otros es un elemento único: las relaciones personales entre los empleados y los empleadores” (1985: 70). De modo que, los “límites entre trabajo y no trabajo no son naturales o universales, sino que dependen de las propias concepciones sociales y de los poderes dominantes a este respecto (De la Garza, 2010: 116).

La personalización de la relación laboral se entiende en dos sentidos, en primer lugar, el proceso de contratación en el que la parte empleadora atribuye expectativas y roles socialmente establecidos, cualidades, habilidades y conocimientos, además, rasgos fenotípicos y características socioculturales atribuidos a la trabajadora a partir de los significados culturales que posee la propia empleadora.

En el caso de los contratos (por escrito o de palabra), la empleadora ofrece un salario a cambio de la realización de actividades no totalmente específicas anticipadamente, sino que será a lo sumo, una promesa u ofrecimiento no contractualizable (Gintis, 1996) bajo las regulaciones formales.

En este sentido, se personaliza la relación de trabajo cuando contiene en cierta medida “una relación jurídica de subordinación y de poder en la que se manda y domina y en la que la inseparabilidad del trabajo del hombre hace someta a la entera persona” (Graham, 1966: 407). Bajo esta idea hay un interés por la trabajadora para que ejecute las acciones necesarias que satisfagan las necesidades del THR sin que se produzcan aumentos en los costos laborales.

En segundo lugar, lejos de la negociación comúnmente conocida como “colectiva” y que se realiza en el espacio privado de la empleadora, al no considerar la necesidad de registrar un contrato ante una institución (como es el caso de los contratos colectivos depositados ante las juntas federales de trabajo) se establece una relación bajo una relativa “confianza”.

Esta forma de ejercer la dominación conduce a que la relación laboral se someta a la “buena voluntad” de las empleadoras y que las trabajadoras del hogar consigan emplearse con empleadoras que ellas mismas denominan como “buenas personas”, de acuerdo con los hallazgos de Toledo (2014: 360).

Dado que

Pocas veces hay un contrato por escrito legal que respalde y regule de forma eficiente y oficial la relación laboral, y donde se definan dichos objetivos y condiciones. Si bien el arreglo puede ser verbal, esta característica muy común del trabajo doméstico remunerado deja a la tradición la interpretación de los roles sobre la forma en que deben conducirse las partes involucradas (Ceballos, 2013: 7).

En este orden ideas, el contrato entendido como el acuerdo de voluntades entre dos o más partes implica reflexionar en la relación asimétrica, ya que no hay dos voluntades, sino solo una, la de la empleadora que establece y decide contratar de manera verbal.

Las trabajadoras quienes encuentran mayor desventaja son mujeres jóvenes con poca o nula experiencia en el THR, entonces, la capacidad de agencia para poder negociar esa personalización del servicio es construida conforme la trabajadora adquiere cierta experiencia, antigüedad (en el mismo trabajo) y conocimientos acerca de cómo interactuar y negociar con las empleadoras.

Miros y su esposo [los empleadores] son conocidos y yo era una niña dijeron que no se hace un contrato para una niña y que ellos sabían de esas cosas porque tenían abogados (THRM1LT).

Conocen a mis papás de años y durante mucho tiempo vivimos en la misma calle, había confianza con ellos (THRM11DP).

Por el contrario, apelando a la capacidad de agencia de las trabajadoras la confianza es implementada como una estrategia para mejorar las condiciones de trabajo, conseguir un mejor salario, recibir un trato digno, obtener permisos (ya sea para entrar más tarde o salir más temprano), incluso solicitar préstamos.

Ha sido tanta la confianza que tenemos que el trato es muy bueno hasta el punto de prestarle dinero a uno de mis hijos (THRM18DP).

Hacer hasta un poco más de trabajo o un poquito más de lo que te piden para ver si así le dan a uno algo más de dinero (THRM25DP).

Ganarte lo que se dice la confianza para así tener trabajo seguro, ofrecerte a hacer más trabajo, hacer los mandados (THRM28DP).

Siempre hacía de más [trabajo], así como para quedar bien y para tener contentos a los patronos a veces si te resulta en ganar más dinero otras veces no (THRM34DP).

En este sentido, la tensión confianza-desconfianza se complejiza ya que no solo es implementada a favor de la empleadora sino que las trabajadoras echan mano del performance laboral, en el que durante el trabajo “se dramatiza el intercambio de emociones y afectividad” (Nieto, 2017: 40), con la finalidad de mantener el empleo, mejorar las condiciones y probablemente garantizar un incremento en la retribución salarial.

Intensificación de la Jornada de Trabajo

La intensificación del trabajo son prácticas recurrentes en el THR, sin embargo, éstas se acentuaron durante la pandemia. En el peor de los casos algunas trabajadoras fueron despedidas, quedaron sin empleo por el fallecimiento de sus empleadores o se prescindió de sus servicios por las indicaciones de autoridades sanitarias a través del confinamiento y la sana distancia, se vieron modificados los tiempos de trabajo, y, por tanto, la remuneración fue afectada, sin considerar la opinión de las trabajadoras.

Ejemplo de lo anterior, se manifestó al acudir solo un día al lugar de trabajo cuando antes de la pandemia se asistía cada tercer día, o presentarse dos o tres días cuando antes de la pandemia laboraba seis días a la semana.

Tal es el caso de una trabajadora del hogar contratada para la preparación de alimentos que un solo día se veía obligada a realizar diversos platillos para toda la semana o la mayor cantidad posible y hubo una reducción a su salario.

En otro caso particular, se redujo el número de días que acudía al lugar de trabajo y además, se presentó una disminución a su ingreso, bajo el argumento de asistir menos días al trabajo y apelar a cierta interacción deferente y agradecer por no haber sido despedida durante la pandemia.

La señora me pidió acudir solo un día a la semana y cocinar cuatro o cinco platillos para su semana y salir lo menos posible de mi casa para cuidarme y poder ir a su casa (THRM14DP).

Tuve que ir a trabajar menos días a la semana y hacer en un día o dos lo que antes hacía en tres o cuatro días y con un sueldo menor porque ellos también dejaron de trabajar (THRM21DP).

La señora al principio que empezó todo esto [el confinamiento por la pandemia] me daba un dinero extra para el UBER y después me dijo sabes que, mejor quédate de planta por tu salud y la nuestra (THRM26LT).

Otro ejemplo, impactó en la modalidad, al solicitar de manera expresa trabajar de planta (cuando laboraba de entrada por salida) durante la pandemia para evitar trasladarse todos los días en transporte público o por medio de las plataformas (UBER, DIDI cuyo costo quedaba a cargo de la empleadora) para evitar contagios. Cada una de estas modificaciones ya sea la modalidad de servicio, la extensión de la jornada de trabajo, la intensificación de esta, la reducción al salario, implican cierto grado de control por parte de la empleadora, en beneficio personal, por seguridad y la salud de su familia.

Habría que analizar si en otros trabajos diferentes al THR estas modificaciones se implementan así tan a la ligera, si bien muchas personas realizaron home office, sería importante poder comparar si aumentó la cantidad de trabajo, si la jornada se extendió, si tuvieron reducciones a su salario. O conocer si en un contrato colectivo en el que se especifican las condiciones de trabajo puede ser modificado o se presentan violaciones al contrato a beneficio de la patronal sin que el sindicato o los trabajadores de base resistan a las modificaciones, o es que simplemente ese tipo de prácticas solo se realizan en el THR porque se considera menos valioso e importante con respecto a otros trabajos.

El número de personas que consumen el servicio no ha sido considerado en la reciente reforma a la Ley, sería importante señalar en un contrato por escrito o de manera verbal cuántas personas consumirán el servicio o para cuántos se trabajará.

La interacción con otros sujetos que asisten al lugar de trabajo (no cohabitan ahí) generalmente es percibido por las trabajadoras como un conflicto. Lo anterior se debe principalmente a la intensificación de la jornada de trabajo, por la nula remuneración extra y por la interacción con un mayor número de personas. Las circunstancias bajo las que realizan son generalmente visitas, celebraciones (cumpleaños, graduaciones), días festivos (día de la madre, del padre, fiestas patrias, navidad o año nuevo) y reuniones de trabajo.

Cuando los hijos han formado su propia familia y cuentan con un hogar propio alejado de sus padres, se presentan en casa de los padres para solicitar alimentos (porque ambos trabajan y no tienen tiempo para cocinar o lavar la ropa), esto implica un aumento en la cantidad de trabajo que realizan las trabajadoras del hogar y que no hay una remuneración extra (queda incluido en el salario que pagan sus padres -los empleadores-) en la mayoría de las ocasiones no era parte de lo acordado al establecer la relación laboral. Tal como se muestra a continuación:

Tiene un taller de lectura, hay que preparar comida, café y pues a veces llegan en comida y llega hasta cena ¿no? Entonces dan las diez, once de la noche y puesta esa hora voy saliendo [...] a veces las visitas que te exigen de más o como si fueran las patronas yo solo les digo que mi patrona es una y que yo me arreglo con ella [...] cuando de repente me llegan exigiendo ellos a mí ¿no? Cuando se ni siquiera lo hace la que me contrata (THRM8DP).

Viene el hijo a veces por comida [que la trabajadora prepara especialmente para que se la lleven] o traen ropa para que la lave la señora que se dedica a lavar y después se las va a dejar el chofer [...] cuando viene de visita su hija y trae a la niña a veces tengo que preparar algún guisado especial solo para ella (THRM21DP).

Cuando llegan a tener reuniones o fiestas pues a veces o casi siempre son los días de descanso de uno (THRM14DP).

A veces te reclaman que, porque no es la comida que les gusta o que pica mucho, yo les digo que le reclamen a la señora, ella pidió eso y yo aquí nada más sigo órdenes (THRM30DP).

La interacción con otros sujetos se torna conflictiva, en primer lugar, porque aumenta la cantidad y extiende la jornada de trabajo, además, la percepción negativa se incrementa por verse obligadas a laborar en días festivos o feriados en los que no se obtiene una remuneración extra. En segundo lugar, la actitud con la que se solicitan los servicios las personas que visitan, ya que exigen mucho más y tratan de controlar más que la misma empleadora.

Si bien es cierto que durante las visitas quienes exigen e intentan controlar más que la propia empleadora son esos otros sujetos y que da cuenta del trabajo no clásico y la participación de más sujetos durante el proceso de trabajo, las trabajadoras del hogar deben mostrar cierta calidez y paciencia, también demuestran estrategias de resistencia al solicitar que las visitas se refieran o comuniquen con la empleadora y no necesariamente con la trabajadora

Incertidumbre sobre las Funciones, Tareas y Actividades

En este sentido, se logró identificar circunstancias particulares que permiten modificar las actividades: por una parte, la antigüedad (el tiempo que la trabajadora tiene laborando para los empleadores) al considerar que a través de los años se ha generado cierta confianza entonces se le puede pedir a la trabajadora que realice alguna tarea que no hace cotidianamente. Por otra parte, la edad influye en la modificación de actividades, entre más joven y menos experimentada (ya sea en las tareas y en las formas de interactuar y relacionarse con la empleadora).

La trabajadora joven es más susceptible que se le solicite realizar actividades por las que no fue contratada en un principio, esto obedece a ser considerado alguien manipulable y además, hacer valer su dinero y obtener mayor cantidad de trabajo.

Me pidieron no entrar [a la casa y cuarto de servicio] y hacia el jardín, limpiaba la cochera y la bodega, pero a la casa no podía entrar (THRM21DP).

Hacer la recamara de la señora cuando no va la encargada de la limpieza (THRM14DP).

Casi siempre es para hacer una cosa guisar, limpiar o lavar ropa [...] si me ha tocado que me pidan guisar y limpiar, pero ya cuando estás ahí es cuando eso se arregla, porque se le pasó a la señora pedir los dos servicios o porque se dio cuenta que necesitaba algo más (THRM35DP).

Cuestionar si tiene los cuidados y medidas de higiene, por verse obligada a trasladarse en el transporte público, esto se manifestó en la prohibición de ingresar al hogar (lugar de trabajo) para realizar sus actividades (lavado y planchado de ropa).

Por el contrario, esto no sucede en el caso particular de ser contratada por medio de la plataforma, si el servicio elegido fue lavado de ropa no se le puede exigir realizar actividades diferentes o extra. A menos que entre las partes lleguen a un acuerdo y se negocie por fuera de la plataforma y que la trabajadora acepte y no tenga que realizar otro servicio contratado por medio de la plataforma.

Lo anterior sugiere lo siguiente ¿tener un contrato por escrito implica que no se presente la incertidumbre en las actividades o que te pidan hacer tareas diferentes por las que fuiste contratado? Por tanto, se podría sugerir que contar con un contrato por escrito da mayor certidumbre a ambas partes de la relación laboral, además, otorga cierto grado de control sobre su proceso de trabajo a la trabajadora.

La intensificación del trabajo para Marx (2003) se constituye por la prolongación de la jornada laboral, aumentar los ritmos de trabajo y en consecuencia la intensidad, destacan dos categorías:

- magnitud y grado, la primera, apela a la cantidad de trabajo que se gasta o invierte en un tiempo determinado; la segunda, según del grado obtenido por las condiciones de producción, la misma cantidad de trabajo provee en el mismo tiempo una cantidad mayor o menor de producto.

De acuerdo con lo anterior, es importante señalar que dichas maneras de intensificación fueron pensadas para la manufactura y no para el sector servicios. La finalidad de la intensificación del trabajo es que “consiste en poner al obrero, mediante el aumento de la fuerza productiva del trabajo, en condiciones de producir más con el mismo gasto de trabajo y en el mismo tiempo” (Marx, 2003: 499).

Bajo esta idea la magnitud hace referencia al tiempo y el grado a la cantidad del trabajo. En el THR la intensificación se objetiva a través de acelerar los ritmos, exigir un mayor número de actividades realizadas, en suma, aprovechar al máximo la fuerza de trabajo para su explotación.

Resulta necesario señalar que estos aspectos de la intensificación tienen un impacto negativo en la salud y bienestar de las trabajadoras del hogar que se materializan en cansancio, fatiga, estrés y mal humor (Hodagneu, 2011; Gorban y Tizziani, 2018).

Además, adquieren repercusiones negativas en las interacciones con las empleadoras y los miembros que cohabitan el hogar, pueden generar resentimiento, ira, acaloradas discusiones, que en muchos casos concluyen con el fin de la relación laboral.

4.4 ¿En Verdad Son Como De La Familia?

Interpelar a las recurrente frases - “son como de la familia”, “es un miembro de la familia”, “parte de la familia”, “es como una hija”, “es como una madre”, “como una hermana”- obliga necesariamente a cuestionar ¿Cuándo se convierte en un miembro de la familia y cuándo dejan de serlo? García, (1992) y Anderson, (2000) concurren en que al permitir el ingreso de una mujer extraña al hogar cambia su estatus de empleada (generalmente cuando se contrata bajo la modalidad de trabajo de planta).

Es necesario cortar los lazos afectivos con el mundo exterior y se convierte en una propiedad de la familia que la recibe (la familia empleadora) e incluso cuando pueda llegar a ser tratada como un “miembro de la familia” en la mayoría de los casos adquiere más obligaciones y no posee los mismos derechos que el resto de los sujetos que sí comparten vínculos consanguíneos.

Cuando se pierde algún objeto de valor la principal sospechosa (por no decir presunta culpable) es la trabajadora del hogar hasta que aparezca el objeto extraviado (lo cual se abordará en las estrategias de resistencia a las que recurren las trabajadoras para evitar se culpabilizadas del extravío de un objeto de valor).

Es fácil decirlo, pero mientras estás limpiando y ellos ensuciando no te sientes como de la familia (THRM19DP).

Cuando llegan visitas te piden que te vayas al cuarto de servicio para que no te vean, y a sus familiares los presentan ¿entonces somos de la familia o no somos? (THRM5DP).

Cuando se pierde algo en la primera que piensan es en una entonces no ven como un miembro de la familia porque no confían en mí (THRM17LT).

La literatura (Gorban y Tizziani, 2018; Durin, 2017; Toledo, 2014; Hondagneu, 2011) sugiere que la confianza puede ser una categoría que es transversal a las relaciones laborales de este tipo de

trabajo. La confianza se construye a partir de la interacción cotidiana, estar presentes en momentos significativos de la vida de los otros, intercambiar ideas u opiniones, conversar sobre la vida de los miembros de la familia.

En consecuencia, si la confianza es una construcción social entonces se requiere de cierto tiempo para poder generarla, lo cual lleva necesariamente a pensar en la antigüedad que tiene la trabajadora laborando para una misma empleadora (con lo anterior no se puede negar que la confianza pueda surgir en relaciones laborales de un mes, o de un año).

Bajo estas formas las relaciones entre empleadoras y trabajadoras se vinculan a través de sucesos familiares en los que de alguna manera se identifican una con la otra, tal como los siguientes relatos:

Los señores me prestaron dinero para el parto de mi hija [...] nos pasaron el número de su médico personal para que atendiera a mi hijo cuando se accidentó y me dieron un dinero para los gastos (THRM34DP).

La patrona y su hija nos regalaron una computadora cuando mi niña entró a la universidad [...] cuando se graduó me regalaron 5 mil pesos para comprar su vestido de graduación (THRM28DP).

En este sentido, analizar la supuesta familiaridad implica que la empleadora no se reconozca como tal y que su hogar no sea reconocido como el lugar de trabajo de alguien más, además, invisibilizan, desconocen y oscurecen la relación laboral de manera consciente o inconsciente.

De esta manera lo que se pretende distinguir es que tanto la interacción cotidiana como el trabajo se encuentran presentes bajo la ambigüedad afectiva, que en ocasiones se superpone lo afectivo por encima de lo laboral, y es entonces, que se utiliza como mecanismo de control.

Con el fin último de obtener el trabajo deseado, para que la trabajadora se sienta cómoda en su lugar de trabajo, que se sienta incluida, busca evitar que la trabajadora del hogar solicite permisos o aumento, por tanto, no hay reciprocidad en la relación y de nueva cuenta se muestra la asimetría en la relación social y laboral a partir de la jerarquía y estatus de los sujetos laborales en las interacciones.

En ocasiones cuando quiere platicar, te das cuenta que la verdad no quiere platicar porque no te hace caso o no sé, como que lo que yo digo no tiene importancia para ella, lo que si quiere es que la escuchen (THRM15DP).

Yo creo que se da algo de amistad y a lo mejor les caes bien pero no somos de la familia, ni ellos de la mía ni yo de la de ellos (THRM26DP).

La única era la señora, al principió cuando entré, me daba regalos de navidad, me ponía en su árbol y nos daba nuestra navidad y el día de nuestro santo también nos felicitaba y siempre que pedía algo era de por favor y gracias, y aunque te pidan muchas cosas que hacer pues te hacen sentir bien (THRM21DP).

En parte sí, se portan amables y nunca me han negado algo y por otra parte, cuando me hacen trabajar yo pienso pues si soy su, como de la familia porque no hacen ellos el quehacer y todo lo que hago yo y entonces porque tengo que venir yo y hacer el trabajo, eso no sería como de la familia (THRM19DP).

¿Es posible identificar vínculos afectivos en los que una trabajadora del hogar se reconozca a sí misma como un miembro de la familia? La respuesta a la anterior interrogante es no, o al menos no con las evidencias empíricas construidas.

Lo que se reconoce es la existencia de vínculos afectivos en casos concretos como las personas que realizan tareas relacionadas con el trabajo de cuidados de niños o adultos mayores y el vínculo solo es con la persona que recibe los cuidados más no con la empleadora o quien la contrata.

Me encariñé mucho con los niños, la señora no les dejaba de comer y yo llevaba de mi casa porque ya sabía que al llegar no habría preparado nada y ellos ya tenían hambre (THRM11DP).

Yo decía cómo puede llegar tarde cuando los niños ya están dormidos y nunca los puede cuidar [...] me decían que era como su mamá chiquita y yo trataba de explicarles que no era su mamá (THRM17LT).

Es como un sentir raro, durante mucho tiempo si pensé que era como su hija y casi me trataban igual que a sus hijos, pero con el tiempo una va creciendo y aprendiendo [...] si los quiero mucho y me han ayudado mucho pero me hubiera encantado [no tener que salir de su hogar] crecer con mis hermanos y mis padres y tener una familia así como ellos [los empleadores] (THRM1LT).

Retomando a Melgoza:

se trata de evidenciar la importancia del estudio del manejo subjetivo del control en el proceso de trabajo, a partir de la experiencia productiva que permite estudiar a los actores laborales como personas que viven situaciones laborales dependiendo de sus necesidades, intereses y deseos (1990: 183).

El autor echa mano del concepto de experiencia de Thompson (1968) y lo analiza en el lugar de la producción. Con ello propone que en el análisis de los sujetos laborales es imposible soslayar los

intereses, antagonismos que surgen en la intersubjetividad toda vez que los sujetos son seres históricos, que portan sus propias tradiciones, sentimientos y pautas morales.

El manejo del control subjetivo al que se hace referencia se manifiesta en las prácticas que realizan las empleadoras para obtener mayor número de actividades del hogar realizadas por la trabajadora del hogar. Además, obtener cooperación, lealtad y mayor compromiso por parte de la trabajadora, es decir, que ella se identifique con las necesidades de la familia empleadora sin percibir las como coerción y disciplinamiento.

4.4.1 Paternalismo/Maternalismo

El maternalismo hace referencia a la superioridad y autoridad de la persona empleadora y se materializa con las funciones que ‘social, cultural e históricamente’ se han atribuido a las mujeres (proteger, alimentar, cuidar y resolver necesidades afectivas) (Rollins, 1985).

Este tipo de prácticas se encuentran generalmente vinculadas con la infantilización de la persona trabajadora (en mayor medida cuando es una mujer joven, sin embargo, no quedan exentas de este tipo de prácticas las mujeres maduras o adultas mayores), ahora bien, las empleadoras que realizan este tipo de prácticas son generalmente mujeres mayores (o al menos mayores que la persona trabajadora).

Estas prácticas se objetivan a través de obsequios (ropa, comida, artículos de la despensa), consejos, prestar dinero, solicitar explicaciones sobre sus relaciones interpersonales (aprobación de amigos o hasta de la pareja), arreglar trámites, por mencionar algunos, la importancia de caracterizar a este tipo de prácticas estriba en dos sentidos:

- el primero, la persona empleadora los significa como actos de benevolencia, amabilidad, altruistas, filantrópicos y caritativos;
- el segundo, estos actos no solo buscan confirmar superioridad, sino además, se implementan como un mecanismo de control para lograr que la persona trabajadora labore horas extras (sin exigir remuneración por sentirse comprometida), mostrar lealtad y preocupación por la empleadora y su familia, mostrar mayor compromiso con su trabajo.

De acuerdo con lo anterior, se puede articular como un mecanismo de control subjetivo al apelar a la manipulación emocional para satisfacer necesidades emotivas y materiales de las empleadoras, en este sentido, las relaciones laborales en el THR van mucho más allá de la explotación en el sentido productivo.

Siguiendo a Rollins (1985) lo que caracteriza a este tipo de trabajo es la explotación psicológica, toda vez que dar regalos implica invisibilizar el bajo acceso a seguridad social y los bajos salarios que perciben las personas trabajadoras del hogar y legitimar dicha forma de explotación.

Me aconsejaron que metiera a mi hija en un curso para que se quedara en la UNAM y nos llevaron a una escuela (THRM30DP).

La señora me apoyó para poder sacar mi acta de nacimiento, porque como fui registrada en Oaxaca tenía que ir hasta el registro de allá y ellos me ayudaron a sacarla por internet (THRM26LT).

Mis hijos se enojan porque salgo bien tarde pero los señores me han prestado dinero para pagar la inscripción o para comprar los útiles (THRM15DP).

Alguna vez llegó mi novio por mí al trabajo y la señora lo vio y me dijo que ese tipo de muchachos solo andan de locos por ahí [...] que no me convenía (THRM11DP).

De acuerdo con las narrativas anteriores, se puede observar que algunas prácticas se mantienen vigentes y que, además, se han actualizado y articulado con el uso de las tecnologías de la comunicación.

Al mostrarle cómo hacer compras en línea, utilizar aplicaciones de un teléfono móvil, recomendaciones sobre el consumo de ciertos productos e interceder en su nombre para realizar trámites en portales del Gobierno para la obtención de documentos de identidad. Mostrar la manera en la que se utilizan ciertos enseres domésticos (aspiradoras, lavadora a presión y de vapor, lavadoras y secadoras digitales) bajo el argumento de la capacitación y proporcionar consejos no solicitados sobre su vida personal y familiar.

Cuando empezó todo esto del COVID la señora pedía todo en línea y me pidió que hiciera las compras, pero no pude y ya me tuvo que enseñar como hacerle pero a mí me da miedo eso del teléfono y la computadora (THRM24DP).

Me enseñaron como usar la aspiradora y la secadora porque cuando yo llegué no sabía cómo se usa (THRM1LT).

El paternalismo se encuentra bajo los resquicios de prácticas feudales y coloniales, bajo la noción de una supremacía masculina con respecto a las mujeres quienes son objeto de protección y sujetos bajo la autoridad patriarcal.

Se manifiesta bajo prácticas como considerar a las personas trabajadoras como miembros de la familia, es decir, a partir del parentesco ritual y el padrinazgo (tal como se sugirió en el apartado acerca de si en verdad son como de la familia). Otra forma en la que se materializan los residuos paternalistas es a través del pago que reciben las trabajadoras, ya que parte del salario se cubre con dinero y el resto en especie -al proporcionar habitación y alimentos en la modalidad de planta-).

Las prácticas racistas tienen origen colonial, puesto que consideran a los miembros de pueblos originarios como objeto de abusos, sujetos que necesitan protección y cuya representación social se objetiva en el estereotipo de la “sirvienta como indígena difundido en muchas telenovelas mexicana” (Durin, 2017: 50).

Por el contrario, la dimensión paternalista no encuentra su límite en la relación laboral y el intercambio entre fuerza de trabajo y remuneración, sino que las personas empleadoras pretenden lograr el bienestar de la trabajadora el hogar, a partir de percibirse obligados moralmente a buscar su protección por tener ciertos privilegios de clase.

Allá en su pueblo estaba sola, iba a estar mejor aquí con nosotros [...] le ofrecimos una mejor vida y una educación (ETHRM2).

Antes de la pandemia me daban 2300 [modalidad: entrada por salida] ahora me descontaron 500\$ porque aquí como y me duermo aquí (THRM26LT).

En mi primer trabajo me dijeron que mejor utilizara uniforme para que no pareciera de pueblo (THRM25DP).

Las narrativas denotan la reproducción de prácticas paternalistas basadas en las categorías de la interseccionalidad (género, clase y raza) al describir las situaciones en las que las trabajadoras experimentan las prácticas paternalistas.

4.4.2 Servilismo

Los estudios que han abordado al THR generalmente refieren que la modalidad de trabajo de planta es la más “servil” y que constituye el segmento laboral más feminizado, etnizado y racializado, a

razón de que son pocos los hombres que trabajan en la modalidad de planta y en el resto de modalidades.

El perfil se constituye por mujeres que provienen de pueblos originarios y forman parte de los flujos migratorios (internos o externos) al abandonar su lugar de origen en busca de un ingreso se aceptan las condiciones del trabajo de planta para ahorrar el dinero que implica pagar la renta.

El servilismo se entiende como la actitud y el comportamiento que tiende a satisfacer, servir y cumplir las necesidades de un sujeto que es considerado como una autoridad o un superior también hace referencia a lo propio de un siervo o un esclavo, sin embargo, no es la acepción que se pretende discutir aquí. Por considerar que si bien las trabajadoras del hogar se encuentran subordinadas más no se encuentran sometidas a los mandatos de las empleadoras por apelar a su capacidad de agencia, sujetos con derechos, proyectos de vida y expectativas de movilidad social.

La señora espera que uno obedezca sin chistar [sin contradecir o replicar] que falta limpiar aquí, falta limpiar allá, pues si ya lo hice, pero ya ensuciaron y no lo voy a hacer dos veces (THRM14DP).

Cuando tuvo sus cosas [adulterio/infidelidad] con mi papá, mi mamá los corrió, gente malagradecida y sin principios (ETHRM7).

Desde el imaginario social, la subjetividad y cultura de las empleadoras se construyen expectativas acerca de lo que se espera que pueda hacer o no una trabajadora del hogar, entre lo que se encuentra permitido y lo que está prohibido, y, la actitud con la que se deben hacer las actividades (de buena gana, con una sonrisa, un gesto amable), en suma, una actitud servil.

El servilismo se configura con las prácticas maternalistas/paternalistas en las que a partir de favores se espera lograr la actitud y comportamiento deseados.

La edad o la generación a la que pertenece la trabajadora puede implicar cierto comportamiento servil, las trabajadoras mayores y adultas mayores han sido consideradas como las más serviles en la mayoría de los resultados presentados por investigaciones sobre este tipo de trabajo, ejemplo de lo anterior, se manifiesta en las narrativas de empleadoras al referirse a las trabajadoras del hogar:

En fin de año acostumbro darles un pequeño detalle para que se sientan cómodas y agradecidas (ETHR27DP).

Es todo un asunto, porque cuando contratas una niña joven pues la puedes ir moldeando y hacerla a tu modo pero a veces no saben hacer nada y prefieres contratar a una mujer con más experiencia pero ellas son más reacias (ETHRM36DP).

Cuando llegó Luci, Cuadra [el esposo de la empleadora] esperaba comer tortillas hechas a mano todos los días (ETHRM2DP).

¿Qué es lo particular de esa actitud servil, bajo que modalidad se espera y qué tipo de actividades realiza la trabajadora? Por una parte, la trabajadora del hogar debe ser proactiva, es decir, mostrar iniciativa y no esperar a recibir indicaciones todo el tiempo y si en el lugar de trabajo se requiere de un esfuerzo mayor lo ideal sería que lo haga por su propia decisión sin esperar a que se lo pidan.

Por otra parte, la modalidad es el eje nodal de la actitud, si bien ya se ha mencionado las características del trabajo de planta y que para varias estudiosas del tema (Durin, Hondagneu, Gorban, Tizziani, Goldsmith) es la modalidad más proclive al servilismo.

El trabajo de entrada por salida presenta matices de dicha actitud e incluso es mayor, cuando se contrata por tiempo/horas, toda vez que la empleadora espera que el tiempo de la trabajadora sea aprovechado al máximo, es decir, obtener la mayor cantidad de trabajo (tareas resueltas) posible mientras la trabajadora se encuentre en el lugar de trabajo.

Por el contrario, cuando se contrata por tareas (lavar y planchar, preparar alimentos, limpieza o trabajo de cuidados) y resulta de manera similar con el servicio a través de plataformas, una vez que se solicita un tipo de servicio el algoritmo de la plataforma calcula el costo y tiempo que se requiere.

Bajo esta idea, no se permite la modificación de las actividades a realizar por parte de la trabajadora) la empleadora no realiza más actividades (esto no significa que no puedan negociar en el transcurso del proceso de trabajo y que la empleadora agregue más actividades, sin embargo, la diferencia radica en que si la persona acepta realizar más tareas debe recibir un pago extra).

Quando la señora de la limpieza falta, si me han pedido hacer su trabajo, yo solo me dedico a lavar y planchar, pero saben que me deben dar más dinero (THRM21DP).

Me han pedido hacer limpieza en el departamento pero contratan el servicio para lavado de ropa [...] a veces no quieren pagar más o a veces aunque una quiera no puede porque ya tienes programado otro servicio (THRM35DP).

Ahora bien, en ¿qué actividades se presenta o se espera la actitud servil?

En el momento en que se reciben visitas y por temor al comportamiento de la trabajadora o por pena a que la conozcan; durante el aislamiento o la designación de lugares al interior del hogar en los que se considera son propios de la trabajadora (según la familia empleadora).

En síntesis, si bien la actitud servil encuentra cercanía con las interacciones deferenciales, la particularidad se haya en la modalidad bajo la que se realiza el contrato, el tipo de actividades que se ejecutan y el grupo etario al que pertenece la trabajadora del hogar.

He trabajado para cuidar niños en cuatro casas distintas, en una de ellas si me pedían también limpiar la casa, pero en las otras no porque estaban muy contentas con mi trabajo (THRM11DP).

Cuando me contrataron para hacer de comer no me dijeron que también debía limpiar la cocina (THRM19DP).

En mis primeros trabajos cuidaba un niño y me tocaba lavar los pañales, pero antes se usaban de tela no como ahora que son desechables [...] y la verdad que tienen su chiste, a la señora no le gustaba como los dejaba y mejor me dijo que los dejara y que la señora que lavaba la ropa lo haría mejor que yo (THRM30DP).

4.4.3 Vínculos y Afectos

Los lazos afectivos se superponen a la relación laboral y viceversa, de ahí resulta la ambigüedad afectiva del conflicto y antagonismo de clase, es decir, se implementa lo emocional como un mecanismo de control en el proceso de trabajo. Ahora bien, ¿bajo qué circunstancias se construyen los lazos afectivos, bajo qué dimensiones se presentan, por la antigüedad, la edad, la experiencia, la confianza, el tipo de tareas por las que son contratadas?

Si bien se reconoce la existencia de relaciones asimétricas por las cuestiones del ejercicio de poder, la pertenencia a un nivel socioeconómico superior, las interacciones deferentes y el maternalismo, la complejidad del THR requiere ser analizado en su totalidad (Canevaro, 2018; Goldstein, 2003; Brites, 2007; Castro, 1992).

La ambigüedad afectiva se origina por los siguientes argumentos:

- primero, alude a la forma en que los vínculos afectivos son jerarquizados y jerarquizadores;

- segundo, al juego difuso existente entre la relación laboral y los lazos afectivos;
- tercero, a la reciprocidad y unilateralidad de los intercambios;
- cuarto, la mutua y contradictoria identificación entre quien puede pagar por el trabajo y quien vende su fuerza de trabajo.

Tal como sugieren Castro (1992) y Durin (2017) la frustración de la empleadora por verse en la necesidad de delegar la ejecución de las actividades de reproducción en su hogar y la trabajadora por el hecho de no poder estar con su familia.

En el THR se establecen relaciones laborales que juegan entre “lo conflictivo, lo afectivo, la competencia y la necesidad” (Gorban y Tizziani, 2018: 106), tal como lo mencionan las empleadoras:

Al principio fue por necesidad, no tenía con quien dejar a hija y yo tenía que regresar a trabajar [...] después te acostumbras la verdad, hasta que la muchacha se te va y otra vez a volver a empezar (ETHR27DP).

Fue por apoyarlos, su mamá trabajaba para mi cuñada y necesitaban dinero y yo necesitaba alguien que me ayudara (ETHRM2).

Aquí no hay nadie quien lo haga [el THR] si lo hiciéramos nosotras, como tengo más hermanas, nos pelearíamos, porque tienes que hacer esto y no lo quieres hacer o quien hace lo más fácil (ETHRM7).

Siguiendo a Gorban y Tizziani las trabajadoras del hogar “son un mal necesario” (2018: 107) y a partir de las narrativas de las empleadoras se logra identificar manifestaciones de la relación de poder y la codependencia que surge entre ambas partes.

Al considerar su presencia y su trabajo como una “necesidad” o “mal necesario” implica pensar que no deben estar ahí, que no es su lugar. Considerarlas como un mal supone el sentido de lo que es peligroso y diferente, de esta forma cobra sentido la construcción social de la ocupación, recurrir a la confianza, transmitida por personas conocidas que puedan ser recomendadas por alguien cercano a la familia para intentar contrarrestar lo contradictorio de la relación.

Por consiguiente, adquiere sentido el control y la vigilancia continua y mutua, porque la trabajadora no se encuentra exenta del temor a lo desconocido, por ello también recurren a familiares, amigas y conocidas del trabajo para analizar las referencias de futuras empleadoras:

 Mi suegra fue quien me habló del trabajo, ella [la suegra] le ayuda a la mamá de mi patrona (THRM19DP).

 La señora es mamá de un compañero de escuela de mi hijo (THRM20DP).

 Mi hermana se vino para acá dos años antes y necesitaban alguien que ayudara en la limpieza y me dijo que si no me quería venir a trabajar ((THRM17LT).

La tensión entre los sujetos laborales trabajadoras y empleadoras) se encuentra vinculado al conflicto, a la tensión que supone la relación social y laboral que se establece entre ellos. Ya sea por la confianza, los lazos afectivos, las prácticas maternalistas, paternalistas, las relaciones personalistas que se encuentran estrechamente relacionadas con los mecanismos de control y con las estrategias de resistencia.

Empleadora Ampliada

En cuanto a considerar a la empleadora de una manera ampliada apela a una cuestión teórica y metodológica, tanto de la perspectiva Configuracionista como del trabajo no clásico. Sin el afán de hacer una lista de cotejo para determinar cuáles son las características con las que cumple o por las

que se ha considerado a la empleadora desde una perspectiva ampliada, sí se considera necesario señalar los elementos significativos que llevaron a tomar esta decisión.

Considerar la pertinencia de empleadora ampliada alude a la participación como ‘trabajadora’ de la empleadora en el proceso de trabajo, es decir, se articula con el THR de la trabajadora del hogar. En este sentido, se parte del supuesto en el que no solo se contrata un servicio, sino que, además, lo consume y en algunas ocasiones forma parte del proceso de generación del servicio sin considerarse como una persona asalariada.

La empleadora no se paga a sí misma -y tampoco lo hace algún miembro de la familia- el trabajo del hogar no remunerado forma parte de las actividades de reproducción de su familia -que no necesariamente le corresponden solo a ella sino en corresponsabilidad con el resto de los miembros que cohabitan el hogar-), en síntesis, contrata, consume y produce.

Ahora bien, en qué condiciones es que se convierte en una empleadora, como sugiere Hondagneu (2011) muchas de las veces ellas no se ven a sí mismas como “patronas” y mucho menos perciben sus hogares como “lugares de trabajo”. No obstante, en el momento exacto de la contratación del servicio se convierte en una empleadora (haya o no un contrato por escrito), se establece la relación laboral y de manera general se acuerdan las condiciones del trabajo y las actividades a realizar.

En este complejo proceso de asumirse a sí misma como empleadora se suma la idea de ser amiga (cuando hay la confianza o se tiene al servicio a personal durante muchos años), como acompañante, como un apoyo (para quienes son amas de casa y no realizan actividades fuera del hogar):

Yo no pienso que soy la patrona o la señora, somos más como amigas o a veces hasta como su madre, y la verdad es que estoy no acostumbrada a que me digan que soy la jefa o la patrona (ETHRM2).

Más que ser o verme como una jefa yo le doy trabajo y la ayudo para que tenga un ingreso y ella me ayuda con las cosas de la casa y yo le pago por hacerlo (ETHR27DP).

Tratar de separar las fases del proceso (consumo-producción) en ciertas ocasiones resulta una tarea imposible de realizar ya que se generan en un solo acto. No obstante, si es posible asegurar que el consumo se puede dar de manera más explícita cuando la tarea ha sido finalizada, es decir, lugares limpios dentro del hogar (baños, cocina, recamara, estudio, sala), ropa limpia y planchada, comida lista para consumir, los objetos de la despensa limpios y ordenados en su lugar

Bajo qué circunstancias se considera que la empleadora forma parte de la generación del servicio, es decir, en qué actividades específicas se puede afirmar que la empleadora es partícipe de la realización de las tareas de reproducción de su hogar.

Desde un análisis simple se podría considerar que solo puede ser parte del proceso de generación del servicio cuando se encuentra en el hogar (al ser una ama de casa), sin embargo, no es así. También las empleadoras que se encuentran inmersas en el mercado de trabajo o que por alguna razón en particular no pueden estar todo el tiempo en su hogar también realizan actividades.

Cuando la empleadora se dispone a preparar los alimentos en conjunto o mejor dicho con el apoyo de la trabajadora del hogar, esta última adquiere el rol de asistente y le son delegadas las tareas consideradas menos dignas (lo cual también implica una estrategia de demarcación al distanciarse de quien es asistente y quien funge como chef).

Chaney y García (1993) sugieren que las empleadoras se aseguran de dejar para sí mismas las tareas que consideran más agradables y delegar las que consideran pesadas, monótonas, extenuantes y poco valoradas. Incluso cuando aparentemente dos mujeres están cocinando juntas no lo es así, hay una relación de poder y dominio y de manera transversal existe un mecanismo de control, al ser la que ordena, la que dice cómo se debe hacer (posiblemente acepte sugerencias, pero la última palabra la decide la empleadora).

La diferencia principal respecto a las actividades que realiza la trabajadora con respecto a las que ejecuta la empleadora es que el objeto de trabajo es relativamente el mismo, sin embargo, el trabajo que realiza la trabajadora requiere de mayor complejidad, tiempo y, por tanto, esfuerzo.

Otra forma de participar como un sujeto no asalariado se presenta cuando ella realiza las compras para la despensa, ya sea que acuda sola, en compañía de la trabajadora del hogar o de algún otro miembro del servicio del hogar (el chofer, por ejemplo -si pertenece a una clase alta-).

Lo anterior, forma parte del proceso de generación del servicio, no lo hace como patrona (al menos no para ella misma y si para el chofer o la trabajadora del hogar que la acompañe) y tampoco como asalariada sino como consumidora.

Durante el horario que corresponde al consumo de alimentos nuevamente se integra en el proceso de generación del servicio, como consumidor o cliente. La empleadora se encuentra dentro del proceso de manera directa porque sin su presencia (y la del resto de los sujetos que se sientan a la mesa) no se puede generar el servicio (obtener tortillas calientes mientras comen o que les sirvan alguna bebida para acompañar sus alimentos).

Ahora quiero cocinarles yo, tú me ayudas, ese tú me ayudas es que yo voy a preparar todo, limpiar, lavar, picar, irle pasando las cosas para que ella prepare y cuando termine pues me toca limpiar todo porque eso no lo va a hacer ella (THRM18DP).

La señora es la que se encarga de hacer las compras, ella me acerca todo para que yo cocine en la semana [...] a veces ella va sola, otras con el chofer y muy pocas veces hemos ido juntas (THRM21DP).

Cuando ella cocina hace cosas más sencillas que las que hago yo, cocinar huevos, una carne frita o asada o ensaladas y cocteles de frutas, yo le ayudo a picar o acercarle las cosas y ya al terminar me quedo a limpiar todo (THRM20DP).

Con lo dicho hasta aquí, proponer a la empleadora desde una perspectiva ampliada bajo los argumentos que se presentaron tiene la finalidad de aportar al análisis de las relaciones de trabajo del servicio del THR.

En el siguiente capítulo se abordarán los mecanismos de control en sus caras objetivas y subjetivas, se pretende partir de la noción en la que el trabajo es interacción entre seres humanos y se presentan elementos objetivos y subjetivos del control.

La resistencia es la forma opuesta al control, de esta manera resulta necesario mostrar cuáles son las estrategias de resistencia que efectúan las trabajadoras ante los mecanismos de control, partiendo de la idea que no se encuentran totalmente sometidas ante las imposiciones de las empleadoras.

5. Intersticios: entre el Control y la Resistencia

El objetivo del presente capítulo es analizar los mecanismos de control en el proceso de trabajo, el estudio implica considerar la forma compleja en que los mecanismos son implementados por la persona empleadora, por la agencia de colocación o por la plataforma digital que oferta los servicios, además, por otros sujetos que intervienen en el proceso de generación o consumo del servicio.

Dichos sujetos pueden ser la empleadora (vista desde una forma ampliada), la pareja (en caso de tenerla), los hijos (de diversas edades), otros miembros que cohabitan el hogar (miembros de la familia extensa), otros sujetos que asisten al lugar de trabajo, otros trabajadores (ya sean personas trabajadoras del hogar o personas que ofertan otro tipo de servicios para el mantenimiento del hogar).

Bajo esta lógica, se pretende dar cuenta de cómo se configura la disputa cotidiana por el control, implica cuestionar en dónde analizar el control: ¿en la definición del objeto de trabajo, en la organización de las actividades, en los medios del trabajo, en las interacciones de la persona trabajadora con los diversos sujetos?

De esta manera, resulta conveniente hablar de los intersticios entre el control y la resistencia, toda vez que esta investigación ha partido de considerar la inexistencia de un control absoluto o de una resistencia total, puesto que estas se recrean en el día a día y durante la realización del THR. Por tanto, comprender la forma en cómo se recrea y disputa el control implica considerar la asimetría en las relaciones de poder y el conflicto que constituye las relaciones sociales de producción.

5.1 Mecanismos de Control del Proceso de Trabajo

Los análisis clásicos del control en el proceso de trabajo se fundamentaban en las formas de trabajo industriales (Mayo, 1970; Kerr & Dunlop, 1962; Goldthorpe, 1970), sin embargo, con el auge del sector servicios y a partir de la década de los setenta se revitaliza su debate inspirado en enfoques marxistas.

Estos argumentan acerca de la descalificación, por el consentimiento de los trabajadores con respecto a la subordinación, por el control simple, técnico, burocrático y del comportamiento, entre otros (Braverman, 1981; Hyman, 1981; Coriat, 1992; Buroway, 1989; Edwards, 1979; Edwards, 1990). En estas líneas de análisis se reconocen la existencia de márgenes de acción, es decir, actos de resistencia frente al control en los procesos de trabajo por parte de los trabajadores.

Toda vez que el control que ejercen los empleadores halla sus límites en las acciones individuales y colectivas (para efectos de esta investigación las acciones colectivas no serán analizadas, ya que no se cuenta con evidencias empíricas de este tipo) que emprenden los trabajadores, por tanto, en las estrategias de resistencia.

A partir de los argumentos esgrimidos podemos identificar que el control en el proceso de trabajo se constituye a partir de dos dimensiones objetivas y subjetivas:

- las primeras se manifiestan a través de la vigilancia, el tiempo y el ritmo de trabajo, mismos que pueden ser complementados o no por aspectos tecnológicos o digitales;
- las segundas, se implementan a partir de las denominadas prácticas “maternalistas-paternalistas” que buscan la modificación de la subjetividad de las personas trabajadoras, el autocontrol, obtener lealtad, compromiso e identificación con el trabajo y la familia empleadora.

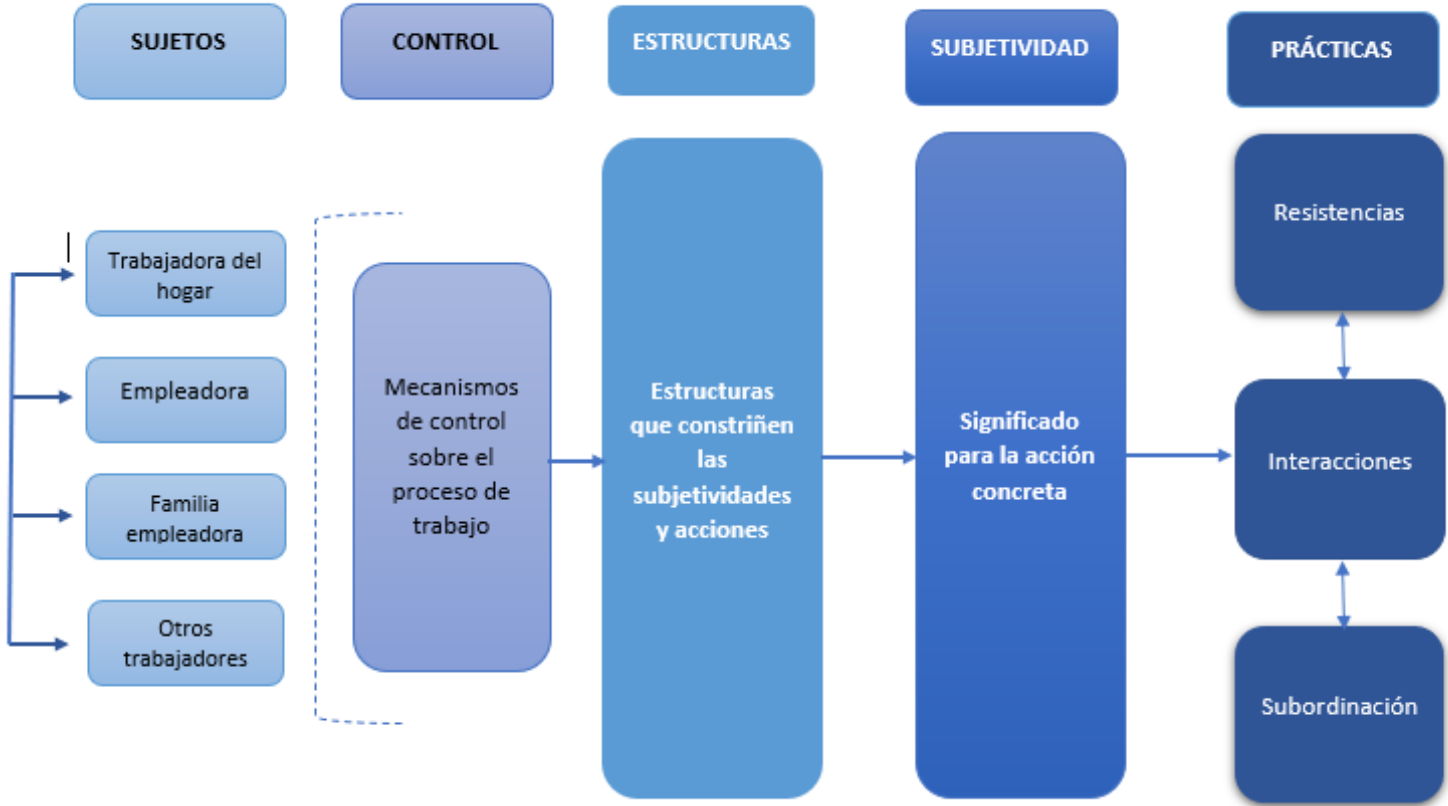
Ahora bien, los mecanismos de control se entienden como las maneras de proceder para definir las normas, reglas y procedimientos -considerados correctos o aceptados por la persona empleadora-. Estos son implementados durante la organización y los procesos de trabajo con el fin de ejercer poder, es decir, que permitan la realización de las actividades del THR a partir de la definición propia de la persona empleadora.

Bajo esta lógica, se parte de considerar que en las diversas formas de control los sujetos manifiestan distintos niveles de autonomía (actuar según su propio criterio, voluntad o deseo) y subordinación (aceptar las reglas impuestas, incluso contra su propia voluntad o realizarlas con cierto nivel de indiferencia o desagrado). De esta manera, los márgenes de acción se encuentran entre estar sujetos a las reglas, poder negociarlas o incluso lograr modificarlas.

En la cotidianidad los mecanismos de control y resistencia se pueden presentar de forma aislada o mezcladas entre sí, una puede predominar sobre la otra, combinarse entre los componentes subjetivos y objetivos, surgir y presentarse en configuraciones concretas en momentos y espacios particulares.

La figura 1, sintetiza los mecanismos de control ejecutados por los diversos sujetos que intervienen en el proceso de trabajo para la generación del servicio del THR en la Ciudad de México, así como la articulación entre las estructuras y las subjetividades que dan paso a las prácticas cotidianas que realizan los sujetos en situaciones concretas.

Figura 1. Configuración de control en la generación del Trabajo del Hogar Remunerado en la CDMX



Fuente: elaboración propia

De acuerdo con lo anterior, tal como se ha argumentado a lo largo de esta investigación, el control no es absoluto y su implementación puede originar conflictos en las interacciones entre los sujetos, es decir, dar paso a la dimensión subyacente del control, la resistencia que expresa la oposición a los mecanismos de control.

Bajo el proceso de interacción con la familia empleadora las prácticas de resistencia pasan por la subjetividad de la trabajadora del hogar, al reflexionar o meditar que el no cumplimiento de ciertas normas durante la prestación del servicio probablemente pueda generar consecuencias negativas en la permanencia o salida de ocupación.

Por supuesto, que a las trabajadoras del hogar les genera preocupación y angustia ser sancionadas o perder su trabajo por no acatar las normas, sin embargo, tal como se sugiere en los siguientes análisis, no todas las trabajadoras se encuentran dispuestas a seguir al pie de la letra las normas impuestas por la persona empleadora con tal de mantener su empleo.

5.1.1 Componentes Objetivos del Control

La falta de contrato por escrito es un mecanismo de control, conforme la relación laboral transcurre (se ha mantenido el mismo argumento a lo largo de este trabajo) surge la diversificación de actividades a realizar resultado de la inexistencia de contratos por escrito.

Incluso cuando se cuente con un contrato por escrito las actividades pueden ser redefinidas, modificadas o incluso aumentar, de esta forma el control se puede ejercer en la relación laboral, la organización y en el objeto de trabajo.

Pues en los días que se supone son de descanso porque aparte de tener que trabajar es atender a más gente y se supone son días como feriados y oficiales en los que uno debe descansar o estar con la familia y no te pagan más (THRM5DP).

Primero fue para cuidar a los niños y darles de comer [...] después me pedían que también lavara el baño o el patio o las dos cosas (THRM11DP).

Como quiera uno acepta pues lo que te piden, a fin de cuentas, necesitas el dinero, por eso trabaja uno (THRM20DP).

Yo solita, haga de cuenta que yo ahí soy la señora de la casa porque estoy sola, y yo ya decido (THRM25DP).

Cuando los hijos llegan a visitar a los señores a veces llevan su ropa y se las tengo que lavar también se llevan comida de la que prepara la señora [persona trabajadora encargada de la preparación de alimentos] o sea que trabajamos más (THRM20DP).

De acuerdo con lo anterior, las narrativas de las informantes llevan al debate a partir de dos conceptos que se relacionan con el control y la resistencia: la subordinación y la autonomía. El primero de ellos se objetiva a partir de la aceptación de la relación de trabajo, las condiciones, el cumplimiento de las tareas a realizar, normas a seguir, formas de hacer, prácticas, rutinas y costumbres que las personas trabajadoras están dispuestas o no a aceptar, así como la supervisión durante el proceso de trabajo.

El segundo, la disposición para laborar de manera independiente, a partir de sus propios criterios, sin estar bajo la supervisión constante de otros sujetos, tomar decisiones y asumir responsabilidades (Touraine, 1985). A ello se suman los conocimientos y habilidades adquiridos durante su trayectoria laboral, a partir de esta pericia el trabajador puede incluso controlar el ritmo, la intensidad y la calidad de su trabajo fuera de los mecanismos de control ajenos a su actividad.

Además, a partir de las narrativas se puede identificar la polivalencia y que esta se extiende a funciones no solo de limpieza sino de mantenimiento, fontanería (plomería) -tal como se sugirió en las actividades no negociadas-, poseer esta capacidad de adaptabilidad es percibida como un requisito intrínseco de las trabajadoras del hogar. Los componentes objetivos y subjetivos se articulan en las narrativas de las trabajadoras entrevistadas, particularmente el control subjetivo, es posible distinguir esa cultura del emprendedurismo al referirse a sí mismas como “la señora de la casa” como su propio patrón, al considerar que tienen bajo control poder decidir cuándo y cómo trabajar.

De esta forma lo que se considera trabajo y no trabajo debe ser analizado por su articulación en determinadas relaciones sociales de subordinación, coerción, legitimación, consentimiento y autonomía (De la Garza, 1998), así el predominio de cada uno de los elementos se construye en la interacción de los actores y en los sentidos o significados sociales que se atribuyen a la actividad.

Considerando los argumentos anteriores, no se puede afirmar que exista una autonomía o subordinación absoluta de la trabajadora del hogar para organizar su trabajo, incluso cuando la persona empleadora no está presente durante el proceso de trabajo y que la trabajadora se perciba o sienta libre y no subordinada para decidir (incluso afirmar ser la ‘señora de la casa’).

De una manera quizá no tan clara y consciente para las trabajadoras, la subordinación existe inclusive cuando poseen cierto margen de autonomía para organizar su trabajo en ausencia o presencia de la empleadora o cuando esta última decide no participar. Ejemplo de lo anterior, con qué actividad iniciar la jornada, realizar actividades simultaneas, en qué momentos intensificar o disminuir el ritmo, en qué momento de la jornada tomar un descanso y quizá (si está permitido) consumir alimentos.

Si bien estos mecanismos de control, por una parte, pueden ser condicionantes de la actividad laboral, por otra parte, contribuyen en la manera en que las trabajadoras del hogar le dan sentido a su trabajo y así mismas como trabajadoras. Inclusive siendo conscientes de las condiciones precarias consideran como positivo poseer ciertos márgenes de libertad en su trabajo, lo cual también es motivo de orgullo para las personas trabajadoras del hogar.

A continuación, se analizarán los componentes objetivos del control en los objetos del trabajo, para dar cuenta de cuáles son las formas en las que se presenta.

El objeto de trabajo (Marx, 2008) es un elemento constitutivo del proceso de trabajo y como tal es necesario considerar que los objetos del THR son tanto las personas como los bienes destinados y relacionados con la actividad laboral. En consecuencia, resulta importante distinguir la existencia de objetos materiales y simbólicos, en los primeros, el objeto de trabajo varía debido a las diversas actividades que son desarrolladas por el THR (preparación de alimentos, limpieza del hogar y lavado-planchado de ropa).

Contratar a una persona para la limpieza, por ejemplo, limpiar pisos. El objeto son los pisos, ya los utensilios o herramientas y técnicas que utilizará cambiarán de acuerdo con la clase social para la que trabaja o el tipo de casa. Depende el material con el que están contruidos los pisos, toda vez que la limpieza será distinta al realizar la actividad sobre un piso de cemento, loseta (porcelanizada), madera, resina (piso epóxico), mármol, entre otros.

En el lavado y planchado de ropa también se hace explícito cómo el objeto y medios de trabajo -de los cuales hablaremos más adelante- condicionan el control. Esta actividad requiere de un mayor número de fases (con respecto a la limpieza de pisos, baños o habitaciones), las cuales son determinadas por el objeto mismo, el color de la ropa (blancos,

negros y colores), los materiales (seda, mezclilla, algodón), la temperatura del agua que recomiendan los fabricantes (tibia, caliente, fría) por mencionar algunos.

Los instrumentos por utilizar, también pueden estar determinados por las reglas de la empleadora o bien por la trabajadora del hogar:

- Esencialmente el trabajo consiste en separar la ropa por los elementos antes mencionados, ya sea que se ponga a remojar o no;
- tallar (en lavadero, tina, lavadora semiautomática o automática);
- enjuagar y exprimir (a mano o en lavadora), por consiguiente, tender la ropa se encuentra determinado nuevamente por los medios del trabajo;
- si no se cuenta con secadora es necesario tenderla, por el contrario, la fase de tendido es suprimida cuando se puede utilizar la secadora, por último, retirar la ropa de la secadora o quitarla del tendido, doblarla y colocarla en el lugar consensuado.

Analizar el control sobre el objeto de trabajo nos lleva a mostrar la negociación continua entre empleadoras y trabajadoras:

- por una parte, al hablar de normas, costumbres y formas de hacer que la empleadora solicita a la persona trabajadora del hogar para realizar distintas actividades;
- por otra parte, la persona trabajadora también expresa las formas en que acostumbra o que por experiencia ha aprendido a realizar ciertas actividades, con qué elementos, cuándo o en qué momento utilizar o no cierto producto o herramienta, durante esa interacción se encuentran intercambiando significados y conocimientos que ambas poseen para dar paso al proceso de trabajo.

Ejemplo de lo anterior, sucede en la decisión de qué productos u objetos utilizar durante el lavado de ventanas o de ropa, dependiendo del grado de control o resistencia entre la trabajadora y la empleadora se decidirá por seguir las recomendaciones entre una y otra:

A mí me gusta utilizar jabón de manos o el de los trastes, de ese líquido para limpiar las ventanas porque quita más rápido la grasa (THRM18DP).

Yo le comentaba a la señora que no es bueno utilizar enjuague en la ropa interior o en los jeans que son como de licra o los leggins porque se hacen guangos, como flojos por dejarlos con el enjuague (THRM20DP).

Para secar las ventanas la señora dice que con el limpia cristales, que es como un jalador chiquito pero lo utilizan para las ventanas de la casa y los vidrios del carro, pero yo, la verdad acostumbraba a secar los vidrios con papel periódico y así no queda manchado (THRM23DP).

En cuanto los medios de trabajo, estos son entendidos como el conjunto de cosas, instrumentos, herramientas, artículos, aparatos, ropa, instalaciones y el propio cuerpo que la trabajadora utiliza para realizar el proceso de trabajo (Marx, 2008). La implementación de los medios se encuentra negociada de manera continua por la empleadora y trabajadora ya que tanto la resistencia como el control se encuentran presentes.

En algunos casos hay un consenso en qué herramientas es posible utilizar, en otros, es la propia trabajadora quien lo decide, ya sea por voluntad de la empleadora o a sus espaldas (sin que se entere). En otros casos, es la empleadora quien impone con qué, cómo y cuándo se pueden implementar lo cual da cuenta del control a partir del uso de enseres domésticos que pueden facilitar o disminuir el tiempo de trabajo.

A mí la señora casi no me deja utilizar la lavadora, pero yo la ocupo cuando ella no está, y a veces la entiendo es ropa que casi no está sucia pero como quieras en la lavadora siempre es más rápido (THRM12DP).

La patrona me dice que ocupe la aspiradora si quiero o la lavadora, todo lo que yo necesite para hacer mis cosas que no hay problema o también si lo quiero para terminar más rápido pues que ocupe las cosas que para eso están y además nadie las usa (THRM20DP).

La señora me dice cuando puedo usar la secadora, cuando está nublado o de esos días en que no para de llover, cuando es urgente y se van a poner esa ropa, [...] la señora dice que solo hay que usarla cuando sea necesario y así no gastamos luz y no contaminamos pero ella solita se contradice, porque cuando viene su hija y necesita lavar, ella si puede ocupar la secadora aunque haga un solesaso (THRM21DP).

De las narrativas anteriores, no solo se distingue quién decide implementar ciertos medios de trabajo, sino que hay elementos que deben ser explicitados porque dan cuenta del control-resistencia por parte de los actores laborales. Destacan tres dimensiones de análisis que condicionan: la modalidad bajo la que es contratada, la clase a la que pertenece la familia empleadora y el tipo de actividades a realizar.

En cuanto a la modalidad, cuando se contrata por horas y por actividades hay una mayor permisión al uso de ciertos enseres electrodomésticos (los que asocian con el objeto de trabajo), además, la clase social de la familia empleadora supone el acceso a tecnología doméstica (lavadora y secadora, procesadores de alimentos).

Un análisis sencillo supondría la buena voluntad y disposición de la empleadora en cuanto a la trabajadora y el ahorro de esfuerzo para realizar las actividades. Sin embargo, va más allá, debido a que generalmente la implementación de la tecnología se ha utilizado con la finalidad de reducir los tiempos de trabajo, mejorar la calidad y aumentar la producción, no obstante, al trasladar estos elementos al THR habría que realizar ciertos matices y análisis fino.

En este caso particular, la implementación de aparatos electrodomésticos reduce el tiempo de trabajo, lo cual es benéfico para la empleadora, ya que obtiene la realización de las actividades y paga menos horas de trabajo. En cuanto a la persona trabajadora, si bien gana menos porque el trabajo se realizó de manera relativamente rápida, el beneficio consiste en poder retirarse al terminar las actividades o tareas.

En el caso de la modalidad trabajo de planta se considera que la persona trabajadora tiene una jornada de trabajo que cumplir, por tanto, no se permite el uso de la tecnología doméstica que agilice las actividades. Estas imposiciones se fundamentan en cuidar el desgaste de los aparatos electrodomésticos, el ahorro de energía eléctrica (que puede ser significado como un acto ávaro por parte de la trabajadora).

Por el contrario, en la modalidad de entrada por salida permitir el uso de los medios también se relaciona con la intensificación del trabajo, Hondagneu (2011) menciona que la innovación tecnológica en el hogar, lejos de reducir la cantidad de horas de trabajo la ha ampliado. Esto supone que el tiempo ahorrado se aproveche para que la empleadora proporcione más actividades a realizar y con ello obtener una mayor cantidad de trabajo resuelto que no necesariamente se refleja en un incremento en el salario de la trabajadora.

Ahora bien, cabe cuestionar lo siguiente ¿El uso de la tecnología se entiende como un instrumento de control por parte de la empleadora o como un medio de ampliación del margen de control por la trabajadora? Es importante distinguir cuándo utilizan dichos medios tecnológicos las trabajadoras del hogar.

Cuando no tiene permitido el uso de la tecnología y lo hace a escondidas de la empleadora, no solo debe pensarse como control de su proceso de trabajo, sino como un acto de resistencia, ejemplo de lo anterior, sobrecargar la lavadora o la secadora, utilizar la aspiradora en lugar de barrer o calentar alimentos en el horno de microondas en lugar de la estufa para reducir esfuerzos.

Tal como sugiere Supiot (1999), las trabajadoras no se encuentran desprovistas de iniciativa y aun cuando el THR ofrece cierto margen de libertad no necesariamente puede realizar sus actividades como ella lo desee y bajo la relación laboral cede terreno a lo que el autor considera autonomía en la subordinación.

La capacidad de agencia de la trabajadora reflexiona acerca de la permisón o prohibición del uso de los medios, considerar si utilizan, por ejemplo, la lavadora y esta se descompone ¿Quién paga el arreglo, la trabajadora, la empleadora o comparten el gasto, o bajo qué condiciones se negocia dicho asunto? En cuanto al pago de un electrodoméstico averiado por su uso, en los casos analizados se pudo encontrar que dicho arreglo es consecuencia:

- el primero, culpar a la trabajadora del hogar por el mal uso del aparato (una lavadora automática);
- el segundo, considerar que el arreglo será costoso y de esta manera obligar a la trabajadora a quedarse a trabajar más tiempo sin remuneración alguna.

En las siguientes narrativas, se muestran los argumentos de las trabajadoras en cuanto a la avería de un enser electrodoméstico:

Era una lavadora automática, casi nueva y el señor [el técnico] dijo que por no conectarla bien y mojarla habían hecho corto unas cosas de la computadora (THRM21DP).

Se vieron amables y abusivos al mismo tiempo, porque dijeron que ellos pagarían la secadora y no me iban a descontar ni nada de eso, pero que si tenían algún evento o se debía hacer algo lo tenía que hacer sin que me pagaran un dinerito extra (THRM14DP).

Si la trabajadora decide utilizarlo o no, da cuenta de su capacidad de agencia ante el control sobre su trabajo al contar con la libertad de poder decidir acerca de los medios a utilizar, sin embargo, se complejiza nuevamente, ya que se debe reflexionar acerca de en qué momento se puede decidir ¿Solo cuando la empleadora o algún miembro de la familia no se encuentra en el hogar?

Cuando la empleadora no se encuentra en el lugar de trabajo se pueden utilizar los aparatos que ella pidió no se manejarán, sin embargo, se debe considerar si en el lugar hay cámaras:

En dos casas donde lavaba yo la ropa me decían que no podía usar la lavadora con ciertas prendas [...] a una señora si le hacía caso porque en la azotea pues había cámaras y si revisan pues me iban a ver, pero en la otra como no había cámaras y la señora no estaba por las tardes pues yo la ocupaba (THRM21DP).

Es decir, la presencia o no de la empleadora durante la realización del proceso de trabajo es un elemento que configura el margen del control, esta presencia puede ser física, es decir,

que la empleadora se encuentre al interior del hogar. Incluso se puede manifestar de otras formas, bajo estrategias implementadas para cerciorarse que la trabajadora se encuentra ahí, realizando sus tareas, por ejemplo, llamadas al teléfono local, al teléfono móvil de la trabajadora, mensajes por WhatsApp u otro tipo de aplicaciones que le permitan garantizar la presencia de la trabajadora.

La empleadora, también ejerce el control a través de dispositivos para vigilar a las trabajadoras, de este modo la presencia en la distancia le permite supervisar el cumplimiento de las actividades y posteriormente, evaluar y determinar si la calidad del trabajo cumple con sus expectativas.

Ahora bien, ¿es conveniente considerar que la agencia se presenta solo cuando la empleadora no observa el desarrollo de las tareas o se manifiesta bajo diversas circunstancias? Tal como se sugirió en el caso de utilizar o no ciertos aparatos electrodomésticos, las informantes refieren sentirse más cómodas cuando no están siendo observadas, no se sienten presionadas, por tanto, es más susceptible de no acatar las indicaciones cuando la empleadora se encuentra ausente.

Bajo los argumentos anteriores, al considerar que el control técnico (Edwards, 1979) -el uso de instrumentos y maquinaria para transformar la fuerza de trabajo y aumentar la productividad- la empleadora utiliza las aplicaciones (WhatsApp) como estrategia para verificar la presencia de la trabajadora en el lugar de trabajo, saber que se encuentra realizando las actividades solicitadas.

Pero la finalidad no solo es controlar el proceso de trabajo para que se cumpla con lo estipulado, sino hacerse presente a la distancia, mostrar autoridad bajo un marco disfrazado

de preocupación por si necesita o se ofrece algo, es decir, establecer una aparente confianza que genere lealtad por parte de la trabajadora.

Les marco o les escribo para saber si necesita algo [...] principalmente para evitar pretextos de que tal cosa no se pudo hacer porque faltaba algo (ETHR29DP).

Con el tiempo aprendes a ir tratando con la gente, hay quienes sí, necesitan que estés ahí, que les marques o mandes un mensaje y otras que con las que ni hace falta (ETHR27DP).

Mi mamá si es de estar ahí marcando o mandando mensajes para saber qué pasa en la casa, nosotras no, al contrario, las que les quitan tiempo somos nosotras (ETHR7DP).

Las empleadoras verifican de manera presencial o a distancia lo que sucede en su casa mientras la trabajadora se encuentra laborando, la circunstancia particular radica en la supuesta confianza y la antigüedad, si ya tienen cierto tiempo laborando quizá no es necesario verificar, sin embargo, si es de reciente contratación lo mejor es vigilar a la distancia a través de las aplicaciones digitales.

Sin embargo, en las prácticas cotidianas, el control sobre el uso de los teléfonos móviles lo perciben como una contradicción. Por una parte, cuando la empleadora no se encuentra presente en el lugar de trabajo envía mensajes o realiza llamadas al teléfono móvil de la trabajadora para cerciorarse que se encuentra en el lugar de trabajo y para saber si se presentó algún problema.

Por otra parte, durante la presencia de la empleadora en el lugar de trabajo no está bien visto que la trabajadora se encuentre utilizando el teléfono móvil por considerar que pierde el

tiempo (modalidad por tiempo y trabajo de planta son quienes más comentarios sobre el uso de dichos positivos refieren) y que no terminará las actividades del día.

Además, es importante considerar que el uso de los teléfonos móviles (son una forma de romper el aislamiento que supone trabajar de planta, incluso quienes trabajan bajo las otras modalidades refieren el control sobre el uso de este tipo de dispositivos) es una forma de distracción ya sea para interactuar en las redes sociales o escuchar música mientras realiza las actividades para evitar la monotonía de la actividad.

A veces ni estas platicando con nadie o viendo el feis [Facebook] sino que andas poniendo música (THRM5DP).

Mientras descansas o te das un tiempito para responder un mensaje (THRM14DP).

Yo casi no lo ocupo pero a veces si tengo que estar checando a mis hijos pero trato que la señora no me vea porque se molesta (THRM20DP).

Cuando tienen alguna reunión en fin de semana y es cuando te toca salir y no puedes pues ya ni eso puede hacer [utilizar el teléfono móvil] una porque se molestan (THRM17LT).

Hay casas donde no te dejan usar audífonos porque creen que no te concentras en lo que haces o si te piden algo no escuchas, pero a mí si me gusta usarlos se trabaja más a gusto (THRM15DP).

En la discusión sobre el uso de los medios de trabajo y el margen de control acerca de su implementación, se problematiza con los conceptos de subsunción formal y subsunción real.

En lo que concierne a la subsunción formal, esta se entiende como el proceso de trabajo “se subsume en el capital (es su propio proceso) y el capitalista se ubica en él como dirigente, conductor; para éste es al mismo tiempo, de manera directa, un proceso de explotación de trabajo ajeno” (Marx, 2009: 36). Bajo el concepto marxista, la subsunción formal institucionaliza la relación capital-trabajo.

En cuanto a la subsunción real:

las fuerzas productivas sociales del trabajo, o las fuerzas productivas del trabajo directamente social, socializado (colectivamente) merced a la cooperación, a la división del trabajo dentro del taller, a la aplicación de la maquinaria y en general a la transformación del proceso productivo en aplicación consciente de las ciencias naturales, mecánica, química, etc., y de la tecnología (Marx, 2009: 59).

La subsunción real del trabajo en el capital apela a la mejora de las fuerzas productivas que a través del trabajo a gran escala amplían la ciencia y la maquinaria (Marx, 2009), bajo esta idea el trabajo asalariado se subordina ante las funciones gerenciales que vigilan y supervisan la organización y el proceso de trabajo. Si bien los análisis de Marx hacen referencia a la explotación en los talleres y su transformación a la gran industria, son de utilidad para explicar el control en el THR y su relación con la implementación de cierta tecnología.

Las formas de subsunción del trabajo en el THR hacen referencia a la conciencia de la persona trabajadora del hogar a ser objeto de explotación por la familia empleadora que pertenece a una clase social distinta. Con la implementación de la tecnología se domina y controla no solo el proceso de trabajo sino también a la persona trabajadora incluso ésta ya no es consciente de tal acto, tal como sugieren Goldsmith (1989) y Hondagneu (2011) con el

uso de la lavadora, las trabajadoras refieren no lavar ellas, sino la lavadora. Soslayando el esfuerzo físico y todo el proceso que implica, separar la ropa (por colores, telas o materiales), colocarla al interior, conectar y encender el aparato electrodoméstico, iniciar el ciclo y posteriormente retirar la ropa, cada una de esas actividades no las hace la lavadora por sí sola, incluso cuando sea automática.

En el caso del THR contratado a través de la plataforma es un requisito fundamental la presencia de una persona mayor de edad al menos durante el recibimiento de la persona trabajadora (para determinar el objeto y la organización de las actividades). Lo anterior lleva a la pregunta ¿bajo qué circunstancias es aceptable para la parte empleadora que la persona trabajadora sea proactiva y tome decisiones?

Se logra identificar en la evidencia empírica que la capacidad de toma de decisiones dependerá de la antigüedad en el trabajo, el conocimiento que posee la persona trabajadora no solo sobre el saber hacer sino de la dinámica de la familia empleadora (rutinas, actividades cotidianas, hábitos, horarios, gustos, por mencionar algunos), la experiencia y la confianza.

Cuando era chamaca mi opinión no contaba o si había señoras que ya trabajaban ahí pues ellas te dicen que hacer y cómo hacerlo (THRM21DP).

Yo comencé a los 12 y la patrona me enseñaba cómo hacer las cosas o cómo le gusta que se hicieran y pues de alguna manera aprendes (THRM34DP).

Depende de las personas, hay gente que si se presta como para que uno decida cómo hacer las cosas y otros no y también depende si andan de buenas a veces uno no anda en sus cinco minutos y quieres que se haga a tu modo (THRM26LT).

Otras personas trabajadoras del hogar también fungen como supervisor o vigilante del proceso de trabajo, esta figura representada como mayordomo/mozo o ama de llaves se caracteriza por ser el trabajador de mayor confianza con la persona empleadora, cuenta con mayor edad, antigüedad y experiencia en el trabajo.

Además, adquiere un mayor estatus social, en la jerarquía de las personas trabajadoras del hogar a manera de analogía con el trabajo clásico industrial y el de la construcción encarna la figura del “capataz”. Éste simboliza para el resto de los trabajadores del hogar el vínculo con la figura patronal y, por tanto, con el control, ya que al ser la representación evidente de la organización del trabajo queda bajo su responsabilidad la encomienda de supervisar que todos realicen su trabajo. No obstante, aun cuando se delega o responsabiliza el ejercicio del control y la supervisión a un trabajador, el sujeto sigue siendo asalariado y sobre él también se ejerce control, de esta forma, la empleadora continúa poseyendo el control.

Incluso en hogares donde hay más de dos trabajadoras del hogar existe la posibilidad de dar órdenes al resto de los trabajadores -ejemplo de lo anterior, ama de llaves, mayordomo y asistente personal- lo cual denota la falta de solidaridad entre personas trabajadoras del hogar.

La mayoría de las veces yo [mayordomo/mozo/asistente personal) hago las actividades que me corresponden y voy supervisando que los demás [cocinera, recamarera, jardinero] cumplan con las suyas (THRH22DP).

La ama de llaves era la encargada de decir que nos tocaba hacer y cuidar que lo hiciéramos, era la que tenía más con la señora y creo que fue quien la crio, como su nana (THRM14DP).

Los hogares con un nivel alto o relativamente alto de recursos económicos tienen la posibilidad de contratar a varias personas para el servicio y de esta manera poder decidir quién será responsable de realizar la limpieza en lugares del hogar a los que no todas las trabajadoras tienen acceso. En este orden de ideas, la antigüedad en el trabajo y la confianza adquieren relevancia, generalmente quien tiene mayor antigüedad en el trabajo será la responsable de hacer limpieza en la habitación de los empleadores. Contrario con lo anterior, hogares que no necesariamente tienen la posibilidad de contratar varias trabajadoras del hogar -o no quieren- se ven obligados a discernir entre realizar la limpieza de los lugares íntimos y personales o permitir el acceso a la trabajadora.

En cuanto al trabajo de cuidados, el control se hace presente cuando se trata de cuidar bebés o niños. Este se manifiesta a partir de diversas medidas (ya sea que la empleadora salga del hogar a realizar actividades cotidianas o incluso se encuentre durante el proceso de trabajo) tales como la observación directa (poder ver qué hace y cómo lo hace, inclusive corregir en el momento preciso de ser necesario). También se hace visible en el no contar con permiso para salir del lugar de trabajo con los pequeños a su cargo o utilizar videocámaras de vigilancia (que presentarían ya una imbricación con el control técnico), estas medidas pueden o no relajarse con el tiempo, mientras se evalúa la capacidad de la trabajadora o por la denominada 'confianza'.

En complemento con la vigilancia, una estrategia implementada es llegar de manera imprevista, sin anunciarse o antes del horario acordado para cerciorarse no solo de los cuidados que reciben sus hijos sino de la manera en que lo hace.

Durante las primeras semanas o hasta meses no podía salir con la nena a la calle o llevarla conmigo al mandado, ya después si me dejaron, pero al principio ni pensarlo (THRM20DP).

La tenía ahí encima todo el tiempo, para darle de comer, para bañarla, para cambiar el pañal, estaba ahí viéndome, si tenía el tiempo para ver como la cuidaba porque no mejor lo hacia ella (THRM28DP).

Me quedaba sola en el departamento con los niños porque la señora tenía que ir a trabajar y como era recién divorciada volvió a su trabajo, un día me dijo que había cámaras en el departamento pero que no era por desconfianza sino por nuestra propia seguridad (THRM23DP).

Yo me daba cuenta de que a veces me llegaban como de sorpresa para ver si los estaba cuidando, pero yo no le daba importancia (THRM11DP).

Esto permite identificar, nuevamente, un proceso de negociación del control de manera permanente, donde la empleadora busca imponer el control, y la trabajadora se resiste o buscar mantener control sobre el proceso de trabajo.

El cliente-consumidor también ejerce presión, así como lo hacen los empleadores o las empresas de colocación o por plataformas, tal como sugiere una informante se monitorea a las personas trabajadoras a través de otros miembros de la familia (los hijos), familiares o amigos, esto permite reafirmar la existencia de formas de vigilancia continua e indirecta.

Cuando recién empecé a trabajar con la señora, ella me mandaba al niño para ver qué estaba haciendo yo (THRM21DP).

Ya sea la suegra o las visitas a veces hasta te andan cuidando y exigen más que la señora (THRM30DP).

Siguiendo con los argumentos antes mencionados, mantener el control a través de dispositivos como las cámaras de videovigilancia (como se mencionó anteriormente y que corresponde a familias con un nivel socioeconómico medio y alto, que cuenta con la infraestructura de vigilancia en su hogar), generalmente se implementan bajo los siguientes supuestos:

- La seguridad de la familia y su hogar;
- Observar el cumplimiento de las actividades (al considerar que solo son realizadas cuando las trabajadoras del hogar son vigiladas de forma continua), el temor a los tiempos muertos;
- El temor a los robos (objetos de valor, joyas y dinero, por mencionar algunos) por parte de las personas trabajadoras del hogar;
- Complementa al control de alimentos o artículos para evitar el consumo de alimentos destinados de manera exclusiva a la familia empleadora;
- Y, por último, monitorear que no haga uso indebido o excesivo del servicio telefónico (fijo) y realizar gran cantidad de llamadas a teléfonos móviles o del teléfono inteligente y pasar demasiado tiempo en las redes sociales.

Incluso cuando no hay sistema de videocámaras para obtener el comportamiento deseado (lo que se podría denominar un control aparentemente técnico), estos argumentos invitan a la articulación entre el control objetivo y subjetivo (amenaza, perder el empleo u horas de trabajo).

Me decían que había cámaras por fuera y adentro por seguridad de la casa pero yo sabía que no era cierto, uno de mis hijos trabajó de eso y me dijo que no era posible que no pudiera ver ninguna cámara y que todas estuvieran ocultas en los focos [...] yo digo que solo lo hacían para meterme miedo y que no les fuera a robar nada (THRM10DP).

El uso de videocámaras no es una práctica tan extendida (al menos no en clases bajas y media baja), además, la mayoría de las veces las trabajadoras ignoran que están siendo videograbadas en tiempo real, puesto que no se comunica o se hace saber al personal de servicio si hay o no cámaras y en qué lugares se encuentran lo cual no deja de ser un método intrusivo de vigilancia. Quienes pueden poseer mayor información con respecto a dichos dispositivos son el personal de mayor confianza, con mayor antigüedad o las personas que se encuentran bajo la modalidad de planta y que conocen ampliamente el lugar de trabajo.

Alguna vez el señor me pidió que no le contaré a nadie del personal de servicio donde estaban las cámaras, para que no se escondieran (THRH22DP).

Yo creo hasta que me gané su confianza fue cuando me dijeron que había una cámara en la recámara de los señores porque ahí era donde guardaban dinero y algunas cosas de valor (THRM21DP).

5.1.2 Componentes Subjetivos del Control

Los elementos subjetivos del control han tenido como finalidad modificar significados e intereses de los trabajadores (Thompson y O'Doherty, 2008), procurando construir intereses forzados, valores y normas comunes con los de la organización (personas empleadoras). En el THR se pueden presentar a través de estrategias mencionadas en el Capítulo 5 al poner a

discusión sí las trabajadoras del hogar en verdad son consideradas y tratadas como un miembro de la familia. En la cotidianidad, (como una hija, como de la familia) este tipo de afirmaciones tienen como objetivo integrar y motivar la generación de intereses comunes o propios de la familia empleadora.

Por ejemplo, a través de pequeños regalos, incluir a la trabajadora de manera aislada y diferenciada en los festejos de cumpleaños, solicitar su presencia en los viajes recreativos - vacaciones- de la familia, pero con el objetivo de trabajar no de ir a divertirse o relajarse como la familia.

De acuerdo con lo anterior, el análisis implica pensar en la legitimidad que los sujetos les otorgan a estas prácticas, dicho de otra manera, legitimar es el proceso de objetivar significados y actos. Por tanto, la legitimidad se construye, en buena parte, por el grado de satisfacción e insatisfacción que perciben con el trabajo y con el trato que reciben¹⁶.

De esta forma al sentirse incluidas, ser parte de, participar (incluso cuando la mayoría de las veces si no es que en todas lo hacen trabajando) en las actividades de recreación de la familia empleadora, apela a la dimensión emocional y afectiva. Esto refuerza el sentido de pertenencia, en su lealtad hacia la familia empleadora, percibirse comprometidas por recibir un aparente buen trato y, por tanto, en mostrar mayor esfuerzo en la realización de sus actividades laborales. Los elementos subjetivos del control aparentemente se implementan para controlar las interacciones, no obstante, su finalidad es más amplia.

La empleadora posee cierto poder, dominio y control sobre el lugar de trabajo, bajo estos argumentos es que se desarrolla la denominada interacción deferencial (Hochschild, 2002;

¹⁶ Es preciso mencionar que se pueden objetivar significados sin que estos se legitimen, como se podrá observar en las narrativas de las informantes más adelante.

Romero, 2015; Gorban y Tizziani, 2018), bajo las normas aceptadas de interacción implícitas (o explícitas según sea el caso). Por ejemplo, al evitar el contacto físico, mantener cierta distancia con respecto a la empleadora (o algún otro miembro de la familia), no invadir el espacio personal, el contenido de ciertos temas de los que se puede conversar.

Desde la interpretación de Romero (2002), Gorban y Tizziani (2017) la interacción deferencial implica considerar al trato que reciben los sujetos que se encuentran bajo una condición de subordinación y deben mostrar respeto hacia sus superiores y que bajo este proceso interactivo se confirma la desigualdad y asimetría de las posiciones de ambos sujetos en la relación social establecida.

En las interacciones entre sujetos que pertenecen a clases sociales diferentes se presentan las relaciones asimétricas que pueden condicionar los encuentros cotidianos entre las trabajadoras y empleadoras del hogar:

Por lo regular cuando hablo con la señora o con el señor me hablan de ‘hija esto, hija el otro’ (THRM23DP).

La señora me pidió no llamarle a sus hijos por sus nombres, sino jóvenes y señorita nada más, se volvió mi forma de hablarles (THRM20DP).

La patrona sabía que yo tengo hijas más o menos de la edad de las suyas y cuando me han regalado ropa que ya no usan o no les queda, me decía ‘esta ropa está muy buena, por aquí no la encuentras’, así como haciendo sentir mal a una porque no tiene para ir a comprarla a los Estados Unidos (THRM24DP).

En el trabajo me han dado ropa usada y me dicen ahí ve qué te sirve, si lo pueden usar o venderlo (THRM25DP).

Cuando recién entré me dijo que era provisional y tiempo después le comenté del sueldo y la señora como que sentí que se molestó que yo le pidiera un aumento y ya mejor ni dije nada (THRN19DP).

En el trabajo del hogar remunerado la interacción deferencial se entiende como la interacción cotidiana entre empleadoras y personas trabajadoras del hogar como el proceso que consolida el estatus de las empleadoras y que trata como inferiores a las trabajadoras (Romero, 2015), lo cual se encuentra condicionado por la pertenencia de clase, etnia y sexo, configurando o reforzando relaciones sociales jerarquizadas entre ambos sujetos de la relación laboral.

De acuerdo con lo anterior, en la interacción deferencial se presenta la infantilización de la trabajadora, que aun cuando sea mayor de edad o una mujer madura se utiliza no solo para inferiorizar a la trabajadora, sino para controlar y denotar las prácticas maternalistas que comúnmente se discuten en este ámbito laboral.

En este sentido, las prácticas maternalistas buscan obtener mayor cantidad de trabajo resuelto por la trabajadora, establecer confianza, lealtad y respeto. Además, buscan configurar una imagen y posición de inferioridad de la trabajadora con respecto a la legitimación de superioridad de la empleadora en la relación laboral disfrazada o encubierta de actos benevolentes, de ayuda o apoyo al percibirse a sí misma como una buena persona, amable, caritativa y bondadosa.

Por otro lado, se presenta la solicitud expresa de cómo dirigirse hacia los miembros de la familia empleadora, nuevamente, apelando a su estatus y sentido de superioridad al que la persona trabajadora debe mostrar respeto y no hablar de tú o por su nombre a los hijos de la

empleadora (al menos cuando estos son adolescentes o adultos jóvenes, no sucede igual cuando se trata de niños o cuando la actividad esencial son los cuidados).

La forma respetuosa de dirigirse entre los actores laborales no es un proceso de reciprocidad, a la trabajadora se le exige mostrarlo, las y los empleadores no necesariamente lo hacen. Pueden referirse a la trabajadora con expresiones tales como la chica, la muchacha, la chacha, la sirvienta, la empleada, la que ayuda en casa, la criada, la aliada y helpers (de los trabajos por aplicación). En este sentido, la identidad de la trabajadora es invisibilizada por la familia que contrata y adjudica un tipo de identidad acorde con sus intereses y presunciones de raza, clase y género.

Por último, en la interacción deferencial destacan nuevamente los arreglos y conflictos que surgen en la contratación del servicio, la petición de un aumento salarial implica dos percepciones distintas:

Por una parte, los comportamientos deferenciales se caracterizan por reconocer y legitimar la superioridad del otro, y que en este caso se manifiesta por el temor a insistir o volver a negociar el aumento salarial logrando así, el comportamiento deseado (que no exija más, se conforme y agradezca por tener un empleo). Por otra parte, la petición del aumento salarial para la empleadora es percibida como un acto de ingratitud y una falta de respeto, lo anterior implica considerar durante las interacciones deferenciales generalmente las empleadoras esperan de la trabajadora es que asuman una posición inferior. Por tanto, como sujeto que debe demostrar inferioridad.

Otro aspecto a considerar es la interacción con el esposo o pareja de la empleadora, se mencionó anteriormente que las interacciones se limitan al pago, posiblemente sea el sujeto

encargado de las finanzas del hogar y, por tanto, es quien paga (y que no necesariamente es quien manda u ordena qué actividades se deben realizar). Con la finalidad de evitar posibles conflictos, tales como la infidelidad o el acoso, al grado de considerar necesario tener un contrato por escrito, con algunas indicaciones de corte moral en las que se prohíbe rotundamente mantener todo tipo de relación con la pareja de la empleadora.

Se decidió realizar un contrato, es que cuando vivíamos con mi papá, también contratábamos, entonces, pues mi papá era un loco ¿no? Entonces se metió con la que nos hacia el quehacer y desde ahí mi mamá decidió hacer un contrato y tiene como esas especificaciones de no mantener interacción con los hombres y así (ETHRM7DP).

Resulta característico en diversos hallazgos sobre los estudios del THR que las empleadoras culpen a las trabajadoras de actos como el coqueteo y provocación hacia sus parejas y no juzgar directamente a los hombres por acoso sexual, lo cual influye en el control subjetivo en el THR. Por una parte, las trabajadoras bajo este tipo de acosos deciden callar (porque no les van a creer o abandonar el trabajo antes de que suceda algún incidente mayor) y por otra parte, determina algunos criterios para la contratación, no contratar mujeres más jóvenes que la empleadora, que sean casadas y no solteras, divorciadas o madres solteras y que sean de confianza.

Por último, cuando el empleador es hombre (soltero, viudo o divorciado, la trabajadora evita interacciones que no se relacionen con el trabajo para evitar acoso y hostigamiento.

Con las señoras, ahora sí que los hombres nada más ponen el dinero y ni saben que falta algo, [con el patrón] una tiene que andar detrás para pedirle, falta para el jabón,

falta para la comida [no, hújole, eso si no le puedo decir, lo que pasa es que no es malo, no, es un señor muy hostigoso y me cae mal (THRM25DP).

Con respecto a los hijos jóvenes y que las actividades a realizar son de limpieza y no necesariamente trabajo de cuidados (como cuando se contrata para cuidar de niños pequeños). Destaca la confianza que se deposita en ellas y percibir las como una confidente o alguien con quien se puede hablar libremente sin sentirse juzgada, además, se conjuga con la no presencia en el hogar de una madre recién divorciada que debe salir a trabajar y que por falta de tiempo interactúa en menor medida con sus hijas.

Porque me entendí tan bien con ella, me contó todos sus problemas y cuando pasó lo de mis papás [se divorciaron por una infidelidad del padre con la anterior trabajadora del hogar], como que ella me entiende y puedo hablar de cosas que nunca podría con mi mamá, yo si la veo a veces como una segunda mamá (ETHRM7DP).

Una se siente bien cuando los jóvenes te dicen que eres como una segunda mamá, sabes que haces bien tu trabajo y que te tratan bien [...] pero yo les digo que también hablen su mamá y que le den su lugar, no solo porque se vaya a molestar sino se vaya a sentir mal (THRM26LT).

Cabe señalar el desplazamiento del que puede ser objeto la madre que a la vez resulta ser la empleadora y la atribución de roles que no le corresponden a la persona trabajadora del hogar al sentirse ella misma y por los hijos (de la empleadora) jóvenes como una segunda madre, además, destaca nuevamente el comportamiento deferencial de cuidar y no provocar molestias en la empleadora. Tal como sugiere Anderson (2000) no es bien visto intentar

sustituir las funciones y roles maternas, además, en el THR las actividades que se delegan son aquellas consideradas como indeseables.

De acuerdo con lo anterior, las actividades que significan de mayor valor no pueden ser ejecutadas por la trabajadora y mucho menos aquellas que pongan en duda la calidad como madre y mujer de la empleadora, lo que lleva a cuestionar ¿cuándo y bajo qué circunstancias está permitido y se puede ser como una segunda madre? ¿solo se puede ser una segunda madre ante la ausencia de la madre biológica?

Tal vez si yo a mi mamá le contara que ella [la trabajadora] es como mi salvación, como mi segunda mamá, tal vez se molestaría o se sentiría mal, ¡ay! No sé (ETHRM6DP).

Siguiendo el argumento, no es bien visto o correcto que la persona empleadora se perciba sustituida por la trabajadora, por tanto, el vínculo afectivo que se puede generar entre la trabajadora y los hijos de la persona empleadora se manifiesta o expresa de manera oculta.

El control como se mencionó anteriormente en sus elementos objetivos jerarquiza, organiza el trabajo y busca la intensificación del trabajo y en los elementos subjetivos tiene como finalidad controlar la subjetividad, lograr que la persona trabajadora se identifique con las necesidades de la familia empleadora, sin embargo, ¿cómo articular ambas dimensiones del control? La articulación se considera de tal suerte que el control se define en las prácticas cotidianas del trabajo, en el día a día, las personas empleadoras buscan controlar y presionar, las personas trabajadoras resisten y actúan (reaccionan).

Bajo esta lógica, la articulación se considera como un proceso relacional, toda vez que los sujetos laborales negocian y disputan de manera constante la forma en la que se lleva a cabo

el proceso de trabajo. El surgimiento de conflictos por el control y la resistencia en el THR, debe entenderse bajo la noción de configuración, es decir, un arreglo de mecanismos de control implementados por los distintos sujetos que intervienen en el proceso de trabajo para la producción del THR, así como de interacciones propias de las trabajadoras del hogar que se desarrollan en el lugar de trabajo que pueden facilitar o dificultar el proceso de trabajo.

De esta forma, al articular las dimensiones del control es pertinente pensar en los márgenes y matices entre la subordinación y la autonomía, la existencia de diversos niveles en los que puede actuar la trabajadora, las normas y reglas presionan a las trabajadoras, posteriormente le dan sentido a dichas estructuras y actúan en consecuencia del sentido que atribuyeron. El trabajo del hogar remunerado es un tipo de ocupación que puede ser reflexionado como una configuración de relaciones sociales en las que el control (objetivo y subjetivo se articulan en mayor o menor medida) se torna en una dimensión central para explicar las complejas relaciones entre empleadora-trabajadora en el proceso de trabajo y cómo este control impacta en las relaciones de trabajo.

5.2 Mecanismos de Resistencia: Entre los Buenos y Malos Tratos

¿Por qué se parte de los mecanismos de resistencia y no de la negociación? La negociación en sí es un proceso, en el que los sujetos se comprometen a construir una solución para un conflicto particular, para que la negociación se presente en el THR debe existir un acuerdo entre las partes (persona empleadora y trabajadora).

En cambio, la resistencia se trata de acciones de evidente descontento, actos reivindicativos que exigen la autovaloración de su conocimiento y saber hacer en el trabajo, buscar aminorar

la explotación de la que son objeto y minimizar los actos humillantes (Ackroyd & Thompson, 1999; Scott, 1990; Fleming, 2015).

Los actos de resistencia pueden ser: abiertos y ocultos:

- los primeros se hacen notar de manera explícita, es decir, que lo sepan y lo noten quienes detentan el poder (puesto que hacia ellos va dirigido el descontento);
- por el contrario, los segundos, se manifiesta en la actitud, el lenguaje corporal, los gestos, se puede ocultar para evitar confrontamientos, por mostrar prudencia y además para no perder el empleo.

Los mecanismos de resistencia (ocultarse de las cámaras de vigilancia, trabajar en lugares donde no haya miembros de la familia presentes o realizando alguna actividad, llevar una bolsa pequeña al trabajo o preferible no llevar nada que dé muestras de sospecha) se presentan ante las formas de vigilancia, supervisión y falsas acusaciones sobre robo o pérdida de objetos de valor en el lugar de trabajo. Con estas últimas se está cuestionando la moral de la trabajadora, desconfiando en ella y, por el contrario, cuando el valor moral se puede confirmar se crea una tranquilidad al saber que la persona que ingresó al hogar es respetable.

Las empleadoras cuestionan la moral de las trabajadoras a partir de lo que ellas (las trabajadoras) denominan como 'trampas' (se abordó en el capítulo 3), que consisten básicamente en colocar algún artículo de cierto valor económico al alcance de la trabajadora y verificar si lo toma o no. Ahora bien, cuáles son los mecanismos que las personas trabajadoras implementan para solventar este tipo de conflictos que cuestionan su moral.

En primer lugar, llevar una bolsa muy pequeña de mano o cartera, en la que puedan transportar lo mínimo necesario (las llaves, dinero, teléfono móvil) e incluso si es posible no

llevar absolutamente nada al lugar de trabajo. En segundo lugar, responder a una estrategia (la trampa) con otra estrategia, en el caso que la empleadora haya colocado alguna cantidad de dinero o un objeto de valor al alcance de la trabajadora para confirmar su honestidad.

Lo más recomendable por parte de las trabajadoras (con mayor experiencia en el oficio) es tomar el objeto/dinero, guardarlo y entregarlo personalmente en la mano de la empleadora y hacerle saber que tenga más cuidado con sus objetos porque no ha tenido problemas de ese tipo en otros trabajos o con otras personas empleadoras.

Trato de llevar siempre una cartera y mis llaves y mi teléfono en el pantalón [...] así te evitas problemas si algo se llega a perder (THRM14DP).

Llevo una bolsa de mano chiquita, solo cargo algunos artículos personales y listo (THRM23DP).

Yo le llamo trampas, te dejan dinero nada más para ver qué hace uno [...] yo se los regreso y les digo que no anden dejando cosas así porque si se pierde van a pensar que fui yo (THRM20DP).

De acuerdo con lo anterior, se identifican prácticas (verificadoras) que las empleadoras realizan a modo de confirmación de la confianza y honestidad de las trabajadoras. Las trabajadoras denominan a estas prácticas verificadoras como ‘trampas’, si la trabajadora cae en la trampa es probable que sea despedida, por el contrario, si no cae en la trampa gana puntos que suman a la confianza que pueden depositar en la trabajadora.

Sin embargo, no se puede soslayar el fin último que significa este tipo de prácticas verificadoras, que parten del supuesto de una persona deshonesto por marcadores sociales como la clase, raza y género, no solo bajo procesos de racialización y etnización, a través de

un posicionamiento inferior en términos de clase (nivel socioeconómico) sino también de carácter moral.

En otro orden de ideas, en el apartado acerca de los lazos afectivos se discutió sobre la codependencia y las manifestaciones de poder que surge entre ambas partes, que las empleadoras consideren a las trabajadoras como un “mal necesario” implica reconocer el conflicto que supone el ingreso de una persona ajena al hogar. No obstante, la necesidad mutua (entre quien tiene las condiciones materiales para la compra de fuerza de trabajo y quien vende su fuerza de trabajo) es utilizado como un mecanismo de resistencia por parte de las trabajadoras del hogar.

Este mecanismo se presenta en dos sentidos, por una parte, la trabajadora es consciente y percibe su trabajo como algo necesario (que no necesariamente se relaciona con el reconocimiento social y el valor económico de su trabajo) e importante para la familia empleadora su trabajo. Por otra parte, para la empleadora es una molestia verse obligada a pasar por el proceso de solicitar apoyo de sus redes sociales, realizar entrevistas, solicitar referencias, contratar a prueba y esperar que la nueva trabajadora cumpla con sus expectativas o iniciar nuevamente con el proceso de contratación, esto se materializa en miedo a que la trabajadora deje o abandone el trabajo:

Qué harían ellos sin mí, usted cree que van a limpiar o cocinarse, no, si me corren o me voy ellos van a contratar a alguien más, pero en lo que conoce todo y aprende como está el asunto tendrán problemas con la nueva trabajadora por eso saben que me aguantan y yo los aguanto a ellos (THRM19DP).

Si yo no voy a trabajar ellos no tendrían con quien dejar a los niños y la señora no podría ir a trabajar, si ellos no trabajan no ganan porque venden en los tianguis (THRM11DP).

No sé qué haríamos sin ellas, son como la salvación [...] además, yo a ella le cuento todo y me llevo super bien (ETHRM7DP).

La verdad es que cuando se van si me molesta porque no tengo tiempo de andar buscando a alguien y luego es como tener que empezar de cero explicar cómo me gusta la comida y todo eso, no, no, no, ni pensarlo (ETHR27DP).

Este tipo de significaciones dan forma a la construcción social de la ocupación. Culturalmente la sociedad comparte ciertas ideas sobre las trabajadoras del hogar y que suelen considerar como mujeres pobres, sin educación, ignorantes y que al menor descuido toman lo que no les pertenece, la categoría que se relación con esto sería el estigma (Goffman, 1963) que reviste la actividad. Siguiendo esta categoría, es posible considerar lo que Anderson (2000) denominó *dirty work* (trabajo sucio), las tareas que son significadas como desagradables, indeseables, poco dignas y degradantes.

Así como se han mencionado anteriormente los motivos que proveen de orgullo y que pueden considerarse como 'positivos', las actividades percibidas como 'indignas' pueden llevar a la construcción identitaria de las trabajadoras del hogar, generar sentimientos de pertenencia entre las personas que se dedican a la actividad.

Experimentar situaciones vergonzosas son procesos estigmatizadores que influyen en la construcción social de la ocupación, genera significados propios sobre su actividad laboral, puede ser que inconscientemente interioricen el estigma o por el contrario, lo rechacen y en

sus narrativas afirmen la necesidad de encontrar un “mejor trabajo” o aspirar a que ninguna de sus hijas se dedique a este tipo de trabajo.

Por otra parte, la rotación laboral es un mecanismo de resistencia, este proceso no implica el despido o el abandono repentino o sin previo aviso (así no obtendrán referencias negativas sobre su trabajo o serán descalificadas por las empleadoras), sino que refleja su capacidad de descontento (y agencia para pensar en un futuro empleo) ya sea con las condiciones de trabajo o con el trato recibido por parte de las personas empleadoras o su familia. La movilidad laboral se complementa con la mentira, decir que tiene algún familiar enfermo o por cuestiones personales tendrá que ausentarse y desconocer si podrá volver a laborar, cabe mencionar que quienes refieren cambiar de lugar de trabajo se encontraban bajo la modalidad de entrada por salida y eran jóvenes.

Pasé de casa en casa buscando sentirme a gusto, hasta que un día encontré gente buena que no se mete con una y solo se dedica al trabajo (THRM34DP).

Algunas veces tuve que mentir para renunciar, pero tampoco les dejaba el trabajo tirado así les podía pedir alguna carta de recomendación para buscar trabajo en otra casa (THRM26LT).

Hay quienes de plano no te han hecho nada pero no te caen y te caen gordos nada más de verlos y tener que verles la cara todos los días no es algo con lo que quieres estar pasando por mucho tiempo y mejor me iba (THRM25DP).

Otra forma de resistencia interesante es intentar disciplinar a la propia empleadora (o su familia) a las reglas que establece la trabajadora acerca de cómo gestionar su servicio y fuerza de trabajo.

Los jóvenes saben que mientras yo esté trapeando la sala o la cocina no pueden pasar, que se esperen a que se seque para no ensuciar (THRM30DP).

Cuando hago recamaras y baños no se usa y si quieren pasar que busquen otro porque después me echan bronca y dicen que no limpié bien (THRM33DP).

Esto denota la capacidad de agencia en tanto controlar el proceso y apropiarse del lugar de trabajo. Además, delimita las actividades que si está dispuesta a hacer y que acepta expresamente le corresponden, sin embargo, no está dispuesta a trabajar doble por la falta de empatía de quienes consumen el servicio.

Los actos de resistencia en los casos concretos presentados se llevan a cabo de manera individual, ya sea para controlar sus procesos de trabajo, las interacciones con los sujetos que consumen el servicio, evitar ser señalada o culpable del extravío del algún objeto, así como inventar excusas para abandonar la relación de trabajo. La relación capital-trabajo es conflictiva y contradictoria en sí, por tanto, la lucha constante entre el control y la resistencia, muestra la presencia de sujetos capaces manifestar su descontento para proteger su trabajo como fuente de ingresos y su dignidad como seres humanos.

5.2.1 Repertorios de Demarcación

La ambigüedad de las dimensiones afectivas y las relaciones laborales se relaciona con las prácticas demarcatorias que implementan las empleadoras con la finalidad de marcar distancia social a partir de imponer límites y distinciones entre la familia empleadora y la persona trabajadora del hogar. En este sentido, la construcción de jerarquías sociales presenta tensiones, conflictos, contradicciones que desembocan en lo ambiguo de las relaciones

sociales entre las personas trabajadoras y las empleadoras, los repertorios de demarcación son:

el conjunto de prácticas que despliegan las empleadoras para establecer límites y distinciones entre sus familias y las trabajadoras [...] buscan normativizar la presencia de estas trabajadoras en un espacio que, por sus características y funciones, recela de su proximidad (Gorban y Tizziani, 2018: 33).

Entre los repertorios de demarcación que se lograron identificar en las evidencias empíricas se presenta el uso de uniformes para las trabajadoras del hogar, bajo un discurso aséptico, la higiene y los cuerpos (el peinado, las uñas y el uso de maquillaje) deben mostrarse disciplinados.

Exigir como requisitos fundamentales que las personas trabajadoras se presenten de manera limpia y aseada supone una carga de sentidos relacionados con el uniforme, es decir, es más tolerable cuando utilizan uniforme (quienes proporcionan uniforme a las trabajadoras son empleadoras que pertenecen a la clase alta) o visten de manera presentable según la percepción de la empleadora. En este sentido, la estética y la presentación de la persona, parte de marcadores de raza y clase (pensar que las personas de clase baja son sucias, las personas provenientes de grupos originarios portan enfermedades) que categorizan a los sujetos y los colocan bajo la etiqueta de personal de servicio.

En los relatos construidos se identifica un sentido contradictorio de las trabajadoras en cuanto al uso de los uniformes, por una parte, un sector lo considera como un aditamento que se debe proporcionar y es responsabilidad de la empleadora suministrarlo. Por una parte, se percibe de una forma positiva (para trabajadoras adultas y de entrada por salida) ya que la

ropa personal no se desgasta y se deteriora al tener que utilizar diversos productos de limpieza o durante la preparación de alimentos que puedan dañarla (jabón, lejía, grasa).

Por otra parte, mujeres jóvenes que han laborado bajo la modalidad de planta refieren sentirse apenadas al utilizar los uniformes y en mayor medida cuanto se ven obligadas a realizar alguna actividad fuera del lugar de trabajo, además, consideran que el uso de uniformes es una forma denigrante y que distingue quienes son las personas trabajadoras y quienes son la familia empleadora.

A mí en mi opinión personal no me gusta y me da pena tener que salir a la calle a comprar algo o salir a tirar la basura y yo con mi uniforme (THRM17LT).

Yo siento que lo hacen para diferenciar quien es la patrona y quien la doméstica (THRM26LT).

Yo creo que es útil y así no una no mete su ropa al trabajo porque luego toda te manchas o te brinca la grasa o te salpicas de clarasol [cloro] y toda tu ropa se despinta (THRM33DP).

Te ahorras el gastar en ropa, así te vas con tu ropa normal y allá te cambias y ya (THRM28DP).

De acuerdo con lo anterior, la clase, la raza y el género son componentes estructurales que permean las subjetividades bajo el ejercicio de experiencias de subordinación y cooperación, así el uso de uniformes pasa por la subjetividad de los sujetos que les permite significar estas acciones de manera positiva o negativa según la modalidad y el grupo etario al que pertenecen las trabajadoras.

En otro orden de ideas, siguiendo a Delgado (2007), los espacios intersticiales se entienden como las grietas, las ranuras, agujeros, intervalos entre las estructuras que son expresiones de la apropiación y domesticación de los lugares, abierto a la invisibilidad, bajo la prohibición, la lucha constante radica en la conquista de espacios que los desposeídos se apropian.

Los espacios intersticiales son entonces no solo un lugar seguro fuera de la vigilancia, sino que, además, se utilizar para descansar o distraerse un poco, en suma, es un lugar que proporciona comodidad y tiempo de esparcimiento.

Cuando termino de hacer de comer o en un rato de descanso me voy al cuarto de servicio a ver un poco la tele (THRM5DP).

Si puedo comer en el comedor pero yo me siento más como cómoda en la cocina (THRM15DP).

Me gusta comer en la cocina, no sé, como que me da pena que me vean comer o así como sentir que te miran, no sé, no me gusta (THRM14DP).

El control y la resistencia se configuran en los márgenes y disputas por la subordinación y la autonomía, sustentadas no bajo la coerción, sino en la construcción consensual que constantemente es negociada, definida y redefinida en el proceso de trabajo en un margen de relaciones de poder.

Los elementos que constituyen a la configuración son contradictorios entre sí:

- por una parte, la necesidad de contratar a una persona (o varias personas) que realice las actividades de reproducción de la familia empleadora, a veces sentido como un ‘mal necesario’;

- por otra parte, quienes se encuentran en la necesidad de vender su fuerza de trabajo para resolver las necesidades de su propia familia, percibirse como obligada a desatender a los suyos para atender a los otros, una relación de compleja dependencia que se reviste de dimensiones emocionales y subjetivas.

Para finalizar con este capítulo, se partió de la idea que el control en el proceso de trabajo no es total e incluso cuando se asume cierta subordinación, cooperación, autonomía e imposición la trabajadora siempre encontrará pequeños o grandes resquicios en los que se podrá hacer frente a las acciones que se manifiestan controladoras hacia su persona y su trabajo, a esa forma de hacerle frente se le denominó resistencia. Es importante reconocer que el control se constituye por componentes objetivos y subjetivos, incluso cuando no es la finalidad controlar a los sujetos, se reconoce que tiene una influencia en la modificación de la subjetividad de las personas y que buscan obtener cierta lealtad y compromiso hacia las personas que los emplean.

Los mecanismos de control y resistencia se articulan en configuraciones de los conflictos que surgen en las prácticas cotidianas del trabajo del hogar, en este sentido, las resistencias se manifiestan en conductas, actitudes o actos que pueden expresar u ocultar su descontento y oposición. Las resistencias no se consideran como respuestas mecánicas o meros impulsos, por el contrario, estas emanan de manera transversal con las presiones configuracionales. En este sentido, pasan por la subjetividad de la trabajadora, se reflexionan y se les da sentido, no obstante, es imperante mencionar que no por alcanzar cierto significado esto siempre se torna en acción, ya sea porque las mismas presiones estructurales puedan acotarla o delimitarla, o por la relación asimétrica en cuando a las relaciones de poder.

En el siguiente capítulo, se presentan las reflexiones finales a las que llegó esta investigación, mostrando la pertinencia de la investigación y los aportes teórico-metodológicos hacia el objeto de estudio en cuanto a los hallazgos construidos en el análisis y problematización de las evidencias empíricas.

6. Reflexiones Finales

El análisis de los mecanismos de control en las configuraciones del proceso productivo del trabajo del hogar remunerado en la Ciudad de México se originó en considerar que este tipo de ocupación tiene gran relevancia en la vida cotidiana de los sujetos.

Partimos de la discusión teórica del fin del trabajo y la centralidad del trabajo. Se analizó la postura posmoderna que se fundamenta en la fragmentación y la tesis que sostiene que a partir del avance tecnológico los seres humanos serán desplazados del proceso de producción de bienes y servicios a través de maquinaria y tecnologías especializadas. En contraparte, se reconoce que el trabajo después de la familia es uno de los aspectos de mayor importancia en la vida de las personas, además, es un elemento socializador y forma parte de los procesos de construcción de identidad para los sujetos que lo realizan. Por lo tanto, el trabajo parte de la idea de ser un eje articulador de la vida cotidiana de los sujetos, que es la perspectiva en la que se fundamenta esta investigación.

El objetivo general que guió a esta investigación fue interpretar la articulación de los mecanismos de control en las configuraciones de los procesos productivos del trabajo del hogar remunerado. Para lograr dicho propósito fue necesario caracterizar, reconstruir y analizar la realidad empírica del objeto de estudio, identificar y analizar los mecanismos de control y las resistencias a la luz de la discusión teórica acerca del servicio particular del THR y las relaciones de trabajo que en él se establecen, en particular, en el que se desarrolla en la Ciudad de México.

Es importante señalar que durante el proceso de investigación hubo conceptos que se fueron dejando de lado y agregando otros, ya sea por cuestiones de método o porque a partir del

análisis de la cotidianidad no resultaban útiles para la explicación, en este sentido, los conceptos ordenadores no fueron absolutos o totalizadores.

De igual manera, las dimensiones y subdimensiones fueron resultado de constantes modificaciones, porque durante el desarrollo se identificaron nuevas categorías que antes no habían sido consideradas o que requerían pensarse de manera más compleja .

En congruencia con la propuesta configuracionista, la finalidad no fue verificar la teoría en la realidad, sino problematizar e interrogar a nuestro objeto de estudio situado en una realidad compleja en la que se articulan lo dado y lo que está sucediendo en ese momento concreto.

En este sentido, se reconocen retos pendientes en el abordaje del objeto de estudio, es propicio señalar que las informantes clave no son trabajadoras afiliadas al Sindicato Nacional de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar (SINACTRAHO) lo cual sería enriquecedor para el objeto de estudio que en el futuro otras investigadoras analizaran no solo las condiciones de trabajo sino como experimentan los mecanismos de control y estrategias de resistencia de dichas trabajadoras en articulación con la organización y la acciones colectivas.

Nuevas líneas de investigación que abordar, ya que esta investigación retomó categorías como la clase, el género y la raza desde los estudios laborales, no obstante, cada una de estas categorías suponen un desafío teórico-metodológico desde una investigación con perspectiva de género, economía feminista y la interseccionalidad que articule el Convenio 190 sobre la violencia y el acoso en el trabajo del hogar remunerado.

Algunas interrogantes que surgen al finalizar el proceso de investigación ¿El THR tiene poco valor social y económico? ¿Este tipo de trabajo debe ser regulado igual que el resto de los trabajos? ¿Qué cambios y continuidades se presentan en la postpandemia? ¿El THR libera a

los hombres de las actividades de cuidados y de limpieza, es decir, este tipo de ocupación contribuye a la desigualdad de género?

Hecha esta salvedad, en el estudio realizado, se recuperan a continuación las dimensiones estructurales, subjetivas y de acción que se consideraron para diseñar las configuraciones del THR. Este tipo de reflexiones se dirigen hacia las categorías que han sido centrales a lo largo de esta investigación: control y resistencia.

El Control en el Trabajo del Hogar Remunerado

Reflexionar acerca de las preguntas que guiaron a esta investigación implica considerar tres elementos sustantivos: en qué consiste el servicio, cómo se produce y se consume y qué características adquieren las relaciones laborales del THR.

El primero, es necesario considerar un elemento fundamental del THR, satisfacer las tareas de reproducción (lavar, planchar, cocinar, limpiar y cuidar), consideradas como actividades materiales, incluso con temor a caer en reduccionismos porque son la parte más evidente y tangible del THR.

No obstante, se ha logrado identificar la existencia de componentes simbólicos que se constituyen a partir de aspectos emocionales y morales, que no necesariamente son reconocidos de manera consciente por los sujetos y no por ello dejan de estar presentes.

Ejemplo de lo anterior, son la tranquilidad de tener comida preparada, no se contrata el servicio para estar tranquilos sino, para tener platillos listos para ser consumidos, esto es parte de los aspectos que no necesariamente se ofertan o se contratan y aun así se presentan en la cotidianidad de las personas implicadas en el servicio y consumo del THR; el confort de una casa limpia, se contrata para hacer la limpieza, sin embargo, el confort es producto de lugares

limpios. Con esto queremos hacer evidente que el THR es una configuración de componentes materiales y simbólicos.

El segundo, acerca de cómo se produce y se consume, la perspectiva del Trabajo No Clásico permitió dar guía al análisis para distinguir que las fases de producción-circulación-consumo se encuentran comprimidas en las actividades que realiza el THR. En algunas se presenta de manera más evidente, como en el trabajo de cuidados, en el cual las actividades que se realizan durante dicha tarea no pueden ser almacenadas y consumidas en un futuro próximo, por el contrario, en el momento mismo en que se realizan se consumen.

Complementario a la producción y consumo del servicio, se considera que esta investigación realiza un aporte a los estudios sobre el THR, al considerar a las personas empleadoras de manera ampliada. No solo porque se convierte en sujeto empleador y consumidor del servicio, sino además, se presentan ocasiones en las que forma parte del proceso de generación del servicio, junto o en paralelo a lo desarrollado por la trabajadora del hogar.

En este sentido, se consideró el término empleadora ampliada, porque contrata, consume y forma parte del proceso productivo, sin olvidar que durante las diversas etapas del proceso continua organizando, supervisando y disputando el control sobre el proceso de trabajo.

Por lo tanto, considerar de este modo a la persona empleadora no implica ser ingenuos y olvidar que tanto en las relaciones que establecen como en las interacciones, se presentan relaciones desiguales.

Bajo esta noción, las relaciones laborales ampliadas, se constituyen más allá de la lógica de mercado y la díada (asalariado-empleador), tampoco a la forma contractual, sino como una relación que coloca en el centro al control en el proceso de trabajo y la organización de éste.

El tercero, el proceso para lograr caracterizar las relaciones laborales que se establecen en el THR fue complejo. Partió de analizar las regulaciones formales e informales y cómo estas influyen en la contratación del servicio, las modalidades bajo las que se emplea, las condiciones de trabajo (tipos de remuneración y prestaciones), la personalización de la relación de trabajo y las actividades por las que se contrata.

Las relaciones laborales amplias son configuraciones en las que es posible distinguir la intervención de reglas escritas y no escritas, regulaciones formales e informales, relaciones laxas o duras que constriñen las posibilidades de actuación de los sujetos, pero permiten un margen de acción que da lugar a los procesos de negociación constante. En este sentido, las relaciones laborales se actualizan bajo lógicas de aprendizaje y experiencia adquiridas durante la práctica en la trayectoria laboral, se materializan a través de constantes adaptaciones que darán lugar a la cooperación o conflicto, a la subordinación y la autonomía en situaciones concretas.

De acuerdo con lo anterior, a partir de analizar las dimensiones y caracterizar las relaciones sociales de producción se logra distinguir que las relaciones laborales son asimétricas y conflictivas. Las relaciones laborales del THR se consideran conflictivas debido a la subordinación intrínseca a toda relación de trabajo, además, se agrega la ambigüedad que juegan entre lo afectivo, la competencia y la necesidad. Sin duda alguna el origen del conflicto es el control, por una parte, la empleadora por controlar el proceso de trabajo (el objeto y los medios de trabajo) y por otra parte, las resistencias de la trabajadora para mantener el control sobre su proceso de trabajo. En este sentido, los lugares de trabajo se presentan como un terreno en disputa, donde se negocia la subordinación y la autonomía.

Las relaciones laborales ampliadas se consideran asimétricas porque en la relación jerárquica la trabajadora del hogar se encuentra subordinada (igual que en cualquier otro tipo de trabajo) a la empleadora. Bajo una relación de poder desigual, es la empleadora quien pone (no determinadas o impuestas) las reglas acerca del contrato, modificar o ampliar las actividades (organización), los salarios, los medios e insumos de trabajo. En este marco de situación, la trabajadora del hogar se ve obligada a negociar las condiciones, el control sobre el proceso de trabajo y hacer frente a los mecanismos de control a través de actos de oposición o resistencia (ya sean abiertas u ocultas), echar mano de sus recursos, habilidades, experiencia y conocimientos sobre su saber hacer para experimentar su mundo de trabajo.

El análisis de las prácticas cotidianas y su probable correspondencia entre las regulaciones formales y lo que se presenta en el día a día, la complejidad de las relaciones laborales ampliadas por manifestarse de diversas formas e incorporar a múltiples sujetos dificulta que las regulaciones formales sean indiscutibles frente a las prácticas cotidianas no formales, ya que estas pueden objetivarse para cada caso particular articulándose como una configuración.

Por un lado, las prácticas hacen referencia a los aparentes vínculos afectivos (considerarlas como parte de la familia) con el conflicto antagonista, que se objetiva a partir de implementar prácticas maternalistas y paternalistas, cuyo fin es que se realicen las actividades del THR y modificar la subjetividad de las personas trabajadoras del hogar, buscar el autocontrol, mayor compromiso con el trabajo, lograr la identificación con la familia y hacer como suyos los intereses de la familia empleadora. Por otro lado, percibir a la trabajadora como una competencia, una extraña que ingresa a la intimidad del hogar. La demarcación se establece a través de asignar actividades consideradas como propias de una trabajadora, aquellas tareas

que a lo largo del trabajo de la tesis le llamamos trabajo sucio o actividades indeseables, tareas significadas como desagradables o poco dignas.

Delegar este tipo de actividades tiene la finalidad de obtener la realización de las tareas del hogar no de sustituir las funciones y roles maternos de la persona empleadora, puesto que no es permitido que ‘otra mujer’ (la trabajadora) ponga en duda su calidad como madre y mucho menos como mujer.

Las Configuraciones del THR en la Ciudad de México

La propuesta configuracionista parte de supuestos como la capacidad de agencia que tienen los sujetos, la presión estructural que constriñe constantemente a los sujetos pero que siempre existe un margen de acción y que la actuación e interacción de los sujetos se encuentra dirigida por la subjetividad (De la Garza y Hernández, 2020).

Las configuraciones (en plural porque no hay una sola manera de establecer el carácter configuracional de la ocupación) del THR se elaboran a partir de dimensiones de análisis en los estudios laborales y que, además, resultan centrales para este tipo de trabajo.

El proceso productivo del trabajo del hogar remunerado puede ser analizado como una configuración de elementos de diversa índole como la organización del trabajo, relaciones laborales ampliadas, la cultura del trabajo y el perfil de la fuerza de trabajo; en el que intervienen (directa o indirectamente) sujetos que poseen particulares características de género, clase, etarias y fenotípicas. Estos sujetos que intervienen, tienen capacidad de agencia, son partícipes en los procesos y organización del trabajo, en la construcción social de la ocupación y en los diversos modos en la incorporación, permanencia y salidas en el THR. Dichas dimensiones son la modalidad del servicio, el tipo de actividad a realizar, la

antigüedad que la persona trabajadora tiene laborando para una o varias familias empleadoras, la clase social a la que pertenece la familia que contrata el servicio, la edad de la persona trabajadora y el lugar de trabajo, que se utilizarán en articulación con los mecanismos de control y de resistencia.

El servicio del THR, se entiende como la actividad que de manera remunerada realiza tareas de asistencia, aseo y de cuidados para el consumo interno y/o inmediato en un hogar privado. Este proceso se construye en la articulación de dos necesidades, por una parte, la necesidad de resolver las actividades del hogar (las familias empleadoras de trabajo del hogar), por otra parte, la necesidad de obtener un ingreso a cambio de su fuerza de trabajo (las personas trabajadoras del hogar).

El trabajo es la forma en la que la mayoría de los sujetos de una sociedad resuelve sus necesidades de reproducción, sin embargo, no todos se incorporan al THR. Esto es debido a que existen demarcaciones estructurales. En primer lugar, la actividad se caracteriza por las condiciones precarias que se objetivan por los bajos ingresos, largas jornadas, la inestabilidad que aumenta la probabilidad de rotación o el desempleo, la falta de seguridad social, por mencionar algunas. En segundo lugar, por ser un tipo de trabajo socialmente poco valorado, de acuerdo con lo anterior, no solo estigmatiza la ocupación, sino también a las personas que lo realizan, además, aun cuando se encuentra contemplado en las leyes las personas que lo desarrollan se consideran excluidos.

Existen diversas modalidades en las que se presta y contrata el servicio, estas buscan de cierta manera responder tanto a las necesidades de las familias empleadoras como de las personas trabajadoras del hogar.

Dichas modalidades fueron definidas en la Reforma a la Ley Federal del Trabajo (2019), no obstante, las modalidades ya se implementaban por los sujetos que consumen y generan dicho servicio, incluso antes que el Estado las definiera (esto supone que se legalizaron las modalidades bajo dicha reforma), lo cual resulta contradictorio cuando se habla de una actividad regulada, sin embargo, como hemos dicho antes la contradicción es propia de las configuraciones.

En las múltiples prácticas cotidianas es posible encontrar las diversas modalidades de trabajo del hogar, entendiendo por estas a las configuraciones particulares de la ocupación, los procesos y las relaciones de trabajo.

Algunos ejemplos de estas formas son el trabajo de planta, el trabajo de entrada por salida y el trabajo por actividades o por tiempo. En lo subsiguiente se presentan esas configuraciones en la actividad del THR en la Ciudad de México.

¿Cómo se definen las modalidades en el THR? A partir de cuatro condiciones, la primera, la clase social a la que pertenece la familia empleadora; la segunda, las actividades por las que se contrata; la tercera, la posición que ocupa en la familia de origen la persona trabajadora del hogar; y la cuarta, la situación conyugal de la trabajadora.

La clase social de la familia empleadora

Un elemento determinante para definir la modalidad de contratación del servicio es la clase social de la familia empleadora, ya sea por cuestiones de estatus social o un acto de distinción.

El trabajo de planta resulta característico para la clase social alta, como ya se ha mencionado el carácter servil de esta forma de trabajo, la disponibilidad casi permanente de la persona

trabajadora, que necesariamente lleva a considerar el tamaño de la casa y contar con la infraestructura para que la trabajadora resida en el lugar de trabajo.

Sin embargo, esto no sugiere que las condiciones de la habitación de la trabajadora sean similares a las de los miembros de la familia empleadora. Tal como se ha venido mencionando a lo largo de la tesis (la segregación espacial y las condiciones precarias) se habilitan o improvisan lugares para que pueda descansar.

Bajo esta modalidad, el trabajo constriñe el tiempo de esparcimiento, toda vez que éste queda limitado a los días de salida (generalmente en fines de semana), ya sea que la trabajadora visite a su familia (de origen) o se reuna con amistades u otras trabajadoras del hogar.

La modalidad de entrada por salida y por actividades resulta considerar una forma de menor costo para las familias de clase social media para resolver las actividades reproductivas en comparación con acceder al mercado de servicios (comprar comida preparada, acudir a lavanderías y tintorerías, concurrir a agencias de limpieza, inscribir a los hijos en guarderías privadas, entre otros).

De esta manera, acceder al servicio del THR es percibido como una alternativa de menor costo que acceder al mercado de bienes y servicios como los antes mencionados.

Las actividades por las que se contrata el servicio

Definir la modalidad implica considerar qué tipo de actividades deben realizarse en el hogar. Como se mencionó anteriormente, el trabajo de planta implica la disponibilidad y el control del tiempo, por tanto, no se contrata a alguien de planta únicamente para lavado y planchado de ropa, es por ello que se suele considerar esta modalidad como el tipo más agotador por la diversidad de actividades y las largas jornadas de trabajo.

Cabe señalar ciertos matices con la afirmación anterior, puesto que quienes trabajan de bajo modalidades diferentes a la de planta, muchas veces laboran para más de una empleadora y por tanto, realizan más servicios en un día, además, se debe considerar el traslado de un lugar a otro, realizar actividades de diversa índole en cada unos los lugares donde laboran, por tanto, cada una de las modalidades requiere de su particular inversión de esfuerzo.

En las evidencias empíricas se encontró que, efectivamente, el trabajo de planta realiza la mayoría de las actividades del hogar: preparación de alimentos, trabajo de cuidados a menores de edad, adultos mayores o personas con alguna enfermedad, la limpieza general de la casa y lavado y planchado de ropa.

El carácter personal, directo, relacional e inmediato del trabajo de cuidados se encuentra relacionado con la persona (objeto de la actividad), contradictoriamente a la literatura especializada (que sostiene que el trabajo de cuidados implica dimensiones como el género y la raza) las evidencias empíricas mostraron casos concretos en los que el trabajo de planta y la actividad de cuidados es realizado por hombres que atienden necesidades de adultos mayores.

En cuanto a las actividades, en lo que respecta al trabajo de cuidados, contratar por tiempo o de entrada por salida es una práctica común a la que recurren las mujeres empleadoras para sobrellevar la doble jornada, esto, en los casos particulares donde la empleadora trabaja fuera de su hogar y en la mayor parte de las veces lo hacen las mujeres.

Por otra parte, el lavado y planchado de ropa no es una actividad que se necesite realizar del diario, es por ello que la modalidad por actividades se encuentre mayormente relacionada

con este tipo de actividad, es decir, contratar de planta a una persona para lavado y planchado no es un acto recurrente por los argumentos antes mencionados.

Por último, la preparación de alimentos se relaciona con el tiempo y los horarios, ya que no se prepara y sirve alimentos durante todo el día, sino en horarios particulares de los miembros de la familia empleadora, es por ello que dicha actividad está vinculada con la modalidad de entrada por salida y actividades. Por el contrario, en la modalidad de planta, la preparación de alimentos es una actividad diaria que se articula con el resto de tareas que se delegan a la trabajadora, además, las actividades pueden o no realizarse de manera simultánea.

Es importante considerar que las actividades se asocian a lugares particulares dentro del hogar, el control de los espacios implica que quienes sean contratadas para preparar alimentos, jardinería, lavar y planchar ropa (únicamente) no tengan acceso a otros lugares al interior del lugar de trabajo y por tanto, su presencia se limita a la cocina y comedor, área de lavado-secado y jardines respectivamente. La relación que guardan la prohibición de lugares con la modalidad de planta, es que generalmente, las trabajadoras de planta tienen acceso a casi todos los lugares del hogar donde laboran.

La posición de la trabajadora en la familia de origen

La posición en la estructura que ocupaba la trabajadora en su familia de origen influye en su incorporación a la actividad, como se mencionó en el Capítulo 3). Generalmente, ésta se efectúa a edades tempranas (menores de edad) y se realiza bajo la modalidad de planta (esto no quiere decir que todas las mujeres jóvenes que se incorporan lo hace bajo dicha modalidad, sino que se presentó en las informantes clave de esta investigación), para la ejecución de actividades de limpieza y trabajo de cuidados.

En este sentido, ser la hija mayor o primogenita es condicionante en la incorporación al THR, principalmente, para aportar al gasto familiar. Esta práctica es sentida y significada a partir de dos categorías contradictorias que juegan entre trabajar por obligación y el orgullo (satisfacción que es parte de los procesos identitarios y subjetivos del trabajo) por su actividad laboral.

Para estos casos concretos, el trabajo supone un menor control acerca de los lugares al interior del hogar, pero sí una mayor vigilancia en el tiempo, la disponibilidad y por tanto, la intensificación de la jornada de trabajo.

La situación conyugal de la persona trabajadora

En complemento con lo anterior, se presenta a manera de contradicción con el ingreso a una edad temprana y que la situación conyugal sea la soltería.

Esto es debido a que mujeres adultas mayores, divorciadas o viudas (y que sus hijos han establecido su propia familia) aceptan laborar bajo la modalidad de planta principalmente bajo dos motivos diferentes.

El primero, considerarse mayores y tener miedo a no encontrar otro empleo por pertenecer a una población etaria particular.

Segundo, estimar que han cumplido con su tarea y responsabilidad como madres ya que sus hijos han formado sus propias familias, además, aceptar esta modalidad es percibido como una forma de sentirse útiles y productivas.

La incorporación a la actividad, presenta una regularidad, estas son que las primeras experiencias en el THR, es decir, sus primeros trabajos, se caracterizan por laborar en la

modalidad de planta (las informantes refieren que durante su trayectoria laboral han trabajado bajo las diversas modalidades).

Sin embargo, es importante mencionar que al adquirir experiencia acerca del saber hacer de su trabajo, interactuar con las personas empleadoras (y sus familias) y poder negociar sus condiciones de trabajo, las personas trabajadoras construyen su capacidad de agencia y adquieren mayor control sobre su trabajo.

Tal como se sugirió en el capítulo 4 los eventos significativos como establecer una relación socioafectiva y formalizar su relación (se casan o viven en unión libre), convertirse en madres y tener hijos, influyen en el mundo del trabajo de las mujeres que se dedican a esta actividad. Estos fenómenos inciden en el cambio de modalidad de planta por el trabajo de entrada por salida o por horas, ya que no es posible laborar jornadas completas.

Por tanto, implica articular esta capacidad de decisión con la familia y el esparcimiento. El primero, el significado que supone tener su propia familia y manifestar que es el principal motivo para dedicarse a este tipo de trabajos; y el segundo, interactuar y pasar tiempo con su familia, sin dejar de lado la prohibición tácita por parte de sus parejas para laborar en la modalidad de planta.

Aceptar horarios de trabajo más flexibles, lugares de trabajo cercanos a su propio hogar o que no exijan la inversión de mucho tiempo para poder atender a su propia familia son algunas de las estrategias a las que recurren las trabajadoras cuando conforman su propia familia. En ese sentido, estos son motivos para permanecer o salir de la actividad.

Laborar bajo otra modalidad y quizá para otra familia empleadora (en el caso de no aceptar el cambio de modalidad que requiere la persona trabajadora del hogar) supone pensar en la construcción social de la ocupación.

Una vez adquirida cierta experiencia y haber establecido redes se puede obtener información sobre otros empleos, posiblemente con mejores condiciones y esto se logra a través interactuar con otras personas que se dedican a este trabajo o no (familiares, amigas y vecinas), tal como lo hacen las personas empleadoras, a través de recomendaciones que generen algún tipo de confianza para realizar la contratación y acceder al servicio.

Si bien lo anterior apela a la capacidad de agencia de la trabajadora y cierto grado de autonomía y control sobre su trabajo, es necesario discutir acerca de la doble jornada, aceptar solo trabajos de medio tiempo no implica hablar de una libertad, ya que la mujer ha sido “responsabilizada” de la realización del trabajo del hogar no remunerado en su propio hogar. Incluso debe considerarse si la trabajadora labora en más de una casa, es decir, su jornada de trabajo remunerado es extensa más la el trabajo del hogar no remunerado.

Esto implica invertir su tiempo libre (aquel que no corresponde al trabajo remunerado) y que posiblemente el campo de esparcimiento no sea un elemento a destacar en las narrativas de las informantes, precisamente porque ese tiempo se dedica a la resolución del trabajo del hogar no remunerado y la interacción con los miembros de su familia, en síntesis, optar por otra modalidad que no sea el trabajo de planta no es del todo un acto de libertad y autonomía o puede considerarse como la libertad en un sentido acotado.

Por último, la modalidad de contratación, la clase a la que pertenecen la familia empleadora y la edad de la persona trabajadora suponen mayor o menor grado de control y resistencia.

El mecanismo de control que se presenta en mayor medida cuando las personas trabajadoras ingresan siendo jóvenes e inexperimentadas en la actividad son las prácticas maternalistas, cuando son jóvenes el argumento es brindar protección, cuidar de la trabajadora y satisfacer necesidades de afecto (Rollins, 1985).

Sin embargo, las mujeres adultas también son objeto de este tipo prácticas al ser infantilizadas, es decir, no están exentas del mecanismo maternalista, les dan obsequios (ropa, comida e incluso dinero) con la finalidad de obtener tareas resueltas y una actitud servil. Bajo esta lógica, empleadoras de clase alta y media alta y que no necesariamente son mayores que las personas trabajadoras, son quienes implementan este tipo de prácticas.

Las configuraciones del proceso de producción del THR son entendidas como la red de relaciones (no sistémica), las formas en las que se organiza el trabajo, el perfil de la fuerza de trabajo y el tipo de relaciones laborales amplias (De la Garza y Hernández, 2017), los mecanismos de control y las resistencias son transversales en cada una de las dimensiones configuracionales y todo este proceso se da en relaciones de poder concretas.

En conclusión, las relaciones laborales del THR de este estudio concreto se caracterizan por su asimetría y conflicto, se analizaron los elementos que constituyen al servicio, las formas en las que se produce y se consume, la práctica más recurrente a la que podemos apelar es que hay luchas constantes por la subordinación y la autonomía, por el control y cuál es el grado en que cada sujeto lo detenta o posee.

En suma, podemos argumentar que las configuraciones del proceso productivo del trabajo del hogar remunerado se encuentran articuladas por el control, al menos para el caso concreto que aquí se presenta. Si bien es cierto, que existen otros elementos que permiten articular las

configuraciones a partir de sus dimensiones estructurales, interactivas y subjetivas, el elemento central es la lucha por el control en las interacciones y el trabajo.

Los aportes del estudio

En primer lugar, es importante reconocer que la perspectiva metodológica configuracionista permitió realizar una reconstrucción del caso de estudio, sin caer en reduccionismos explicativos a priori. La propuesta metodológica permite la sistematización de las evidencias empíricas, las dimensiones de la configuración pueden ser modificadas, disminuidas, aumentadas, según el caso particular (De la Garza, 2018a) y permite construir el análisis a partir de la articulación entre niveles de realidad en los que se encuentra inmerso el objeto de estudio.

En segundo lugar, permitió identificar y analizar de qué manera operan de forma articulada los mecanismos de control en las configuraciones del proceso productivo del servicio del THR. Si bien es cierto que categorías como el paternalismo, las prácticas maternalistas y la demarcación ya han sido abordadas por otras investigadoras, lo que se puede considerar como un aporte es reflexionar desde dichas categorías tanto mecanismos de control y no solo como características de los vínculos establecidos entre los sujetos.

En tercer lugar, analizar el THR desde sus múltiples procesos de trabajo y la organización del trabajo se considera es un aporte significativo, en tanto como se identificó en la elaboración del estado de la cuestión, hay un vacío en las investigaciones sobre este tipo de servicio, principalmente en el proceso de trabajo y control en el proceso de trabajo. En este sentido, analizar el THR desde el control en el proceso de trabajo permite caracterizar las diversas relaciones e interacciones que se establecen entre los sujetos, así como hacer visibles

la complejidad que reviste el hecho de ser trabajadora del hogar, toda vez que se ha considerado como un trabajo desprovisto de valor al considerarse como actividades propias de la reproducción.

No obstante esta discusión, en este estudio se concluye que las actividades de producción y reproducción son elementos interdependientes y deben ser analizados de forma dialéctica, en la que uno genera al otro y viceversa.

En cuarto y último lugar, reflexionar y analizar a la empleadora de manera ampliada, permite complejizar el análisis de la relación laboral y del mismo proceso de trabajo, en tanto considera a este sujeto parte y participante en las fases de producción-circulación-consumo del servicio.

7. Bibliografía y fuentes consultadas

- Abramo, L. (2004). Women's participation in the labor market in Latin America: a secondary work force?, en *Revista Estudios Feministas*, Vol. 12, no. 2. Universidad Federal de Santa Catarina.
- Ackroyd, S., & Thompson, P. (1999). *Organizational misbehaviour*. London. Sage.
- Adorno, T. (1969). "Tiempo libre". Conf. en la Radio de Alemania el 25 de mayo. Publ. En *Stichworte, Kritische Modelle 2*. Frankfurt a.M., Suhrkamp, 1969. (Consignas, Buenos Aires, Amorrortu).
- Amorós, C. (2008). "Conceptualizar es politizar". En *Género, Violencia y Derecho*. Valencia. Tirant lo Blanch. pp. 15-26.
- Anderson, B. (2000). *Doing the dirty work? The global politics of domestic labor*. Londres. Zed Books.
- Andrade, V. (2014). Identidad profesional y el mundo del trabajo contemporáneo. Reflexiones desde un resumen de caso. *Athenea Digital*, 14(2), 117-145.
- Andrews, L. (2006). Disneyzation, debord, and the integrated NBA spectacle. *Social semiotics*. Vol, 16. no. 1. April.
- Aoki, M. & Takizawa, H. (2002). Incentives and option value: The Silicon Valley Model. *Journal of Comparative Economics*. 30, Sage Pub.

- Archer, M.* (1997). *El lugar de la cultura en la teoría social*. Buenos Aires. Editorial Nueva Visión.
- Arendt, H.* (2009). *La condición humana*. 5ª reimp. Buenos Aires. Paidós.
- Ariza, M.* (2016). *Emociones, afectos y sociología: diálogos desde la investigación social y la interdisciplina*. México. UNAM, Instituto de Investigaciones Sociales.
- _____. (2017). Vergüenza, orgullo y humillación: contrapuntos emocionales en la experiencia de la migración laboral femenina. *Estudios sociológicos*, 35 (103). pp. 65-89. Consultado el 18 de marzo de 2019. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.24201/es.2017v35n103.1510>.
- Arriagada, I.* (2007). *Familias y políticas públicas en América Latina: Una historia de desencuentros*. Santiago de Chile. CEPAL.
- Balbo, L.* (1978). “La doppia presenza”, *Inchiesta*. Vol. VII, n° 32.
- Baraño, M., y Marchetti, S.* (2016). *Perspectivas sobre género, migraciones transnacionales y trabajo: rearticulaciones del trabajo de reproducción social y de cuidados en la Europa del Sur*. *Investigaciones feministas*. Vol. 7.
- Benería, L.* (1981). “Reproducción, producción y división sexual del trabajo”. *Barcelona, Mientras Tanto*. No. 6. pp. 47-84.
- Berger, P. y Luckmann, T.* (2003). *La construcción social de la realidad*. Argentina, *Amorrortu Editores*.

- Bertrand, D., Chalon, R. & Yin, C. (2016). Collaborative systems & shared economy (Uberization): Principles & Case study. International Conference e-Learning, E-Bus, EIS, and e-Gov. Press.
- Blinder, A. (2006). Offshoring: the next industrial revolution?. *Foreign Affairs* 85 (2).
- Boris, E., y Parreñas, R. (2010). *Intimate labors: Cultures, Technologies, and the Politics of Care*. Stanford. Stanford University Press.
- Bourdieu, P. (1988). *La distinción. Criterios y bases sociales del gusto*. Madrid. Taurus.
- _____. (2000). *Pascalian meditations*. Stanford. Stanford University Press.
- _____. (2002). *Lección sobre la lección*. Barcelona. Editorial Anagrama.
- _____. (2009). *El sentido práctico*. México. Siglo XXI Editores.
- Braverman, H. (1981). *Trabajo y Capital Monopolista. La degradación del trabajo en el siglo XX*. 4ª ed. México. Editorial Nuestro Tiempo.
- Brites, J. (2013). “Trabajo doméstico en Brasil: transformaciones y continuidades de la precariedad”. *Trayectorias*. Año 15, Núm. 36. Enero-junio. pp. 3-19.
- Bryman, A. (1999). The disneyzation of society. *Sociological Review*. 47(1).
- Budlender, D. (2002). Why Should We Care about Unpaid Care Work? A Guidebook prepared for the UNIFEM Southern African Region Office. Zimbabwe. Community Agency for Social Enquiry.*

Burawoy, M. (1989). El consentimiento en la producción. Los cambios del proceso productivo en el capitalismo monopolista. Madrid. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Cambiasso, M. (2011). La teoría de la estructuración de Anthony Giddens: un ensayo crítico. En VI Jornadas de jóvenes Investigadores. Instituto de Investigaciones Gino Germani, Facultad de Ciencias Sociales. Universidad de Buenos Aires.

Canevaro, S. (2009). Empleadoras del servicio doméstico en la Ciudad de Buenos Aires: intimidad, desigualdad y afecto. *Avá. Revista de Antropología*. Consultado el 20 de febrero de 2019. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=169016753009>.

_____. (2014). Afectos, saberes y proximidades en la configuración de la gestión de cuidado de niños en el hogar: Empleadas y empleadoras del servicio doméstico en la Ciudad de Buenos Aires. *Trabajo y Sociedad*, (22). pp. 175-193. Consultado el 10 de enero 2019. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=387334694006>

Chaney, E., y García, M. (1989). Muchacha, cachifa, criada, empleada, empregadinha, sirvienta y... más nada. *Trabajadoras del hogar en América Latina y el Caribe*. Caracas. Editorial Nueva Sociedad.

Cohen, I. (1996). Teoría de la estructuración: Anthony Giddens y la constitución de la vida social. México. Universidad Autónoma Metropolitana.

Colen, S. (1995). "Like a mother to them?": Stratified Reproduction and West Indian Childcare Workers and Employers in New York". In: *Conceiving the New World*

- Order: The Global Politics of Reproduction, Coord. Faye, D., and Rayna, R. Berkeley: University of California Press. pp. 78- 102.
- Collins, P. (1991). Black feminist thought. Knowledge, consciousness, and the politics of empowerment. New York. Routledge.
- _____. (2015). The meaning of motherhood in Black culture and Black mother-daughter relationships. In. Zinn, M. Hondagneu-Sotelo, P. Gender through the prism of difference. (pp. 285-295). New York. Oxford University Press.
- Cooley, C. (1902/1964). Human Nature and the Social Order. Nueva York. Scribner's.
- Comisión Nacional de los Salarios Mínimos. (2019). Comunicado de prensa "Presidente de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos entregó estudio sobre trabajadoras del hogar, se propone salario mínimo de \$248.72. Consultado el 03 de junio 2019. Disponible en: <https://www.gob.mx/conasami/prensa/el-presidente-de-la-comision-nacional-de-los-salarios-minimos-entrego-el-estudio-sobre-trabajadoras-del-hogar-donde-se-propone-un-salario-minimo-de-248-72-pesos-al-dia?idiom=es>
- Courtis, C., y Pacceca, M. (2010). Género y trayectoria migratoria: Mujeres migrantes y trabajo doméstico en el Área Metropolitana de Buenos Aires. Papeles de población. Volumen 16. Número 63. Enero-marzo, 2010. Consultado el 15 de febrero de 2019. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=11213201006>.
- Cumes, A. (2014). La "india" como "sirvienta": Servidumbre doméstica, colonialismo y patriarcado en Guatemala. Tesis Doctoral. México. Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social.

- De Grazia, S. (1962). *Of time Work and Leisure*. New York. The Twentieth Century Fund.
- De la Garza, E. (1998). “Trabajo y mundos de vida”, en León, E., y Zemelman, H. (coords),
Subjetividad: umbrales del pensamiento social. Barcelona, Anthropos. pp. 75-91.
- _____. (2001). “La epistemología crítica y el concepto de configuración. *Revista Mexicana de Sociología*. Vol. 63. 1(jan-mar), pp. 109-127.
- _____. (2002). “La configuración como alternativa al concepto standard de Teoría. En G. Valencia García. E. de la Garza Toledo y H. Zemelman Merino (eds.), *Epistemología y sujetos: algunas contribuciones al debate*. México. Plaza y Valdés/Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias e Historia/Universidad Nacional Autónoma de México. pp. 17-37.
- _____. (2007). “Hacia un concepto ampliado de trabajo al de sujeto laboral ampliado”, en *Teorías Sociales y Estudios del Trabajo*, Barcelona, Anthropos.
- _____. (2009). “Hacia un concepto ampliado de trabajo”, en *Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones de trabajo e identidades laborales*. Vol. I. Buenos Aires. CLACSO, CAICYT.
- _____. (2010). *Hacia un concepto ampliado de trabajo, del concepto clásico al no clásico*. México. Anthropos UAM-I.
- _____. (2011a). *Trabajo no clásico, organización y acción colectiva Tomo II*. México. Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa, Plaza y Valdés.
- _____. (2011b). *Trabajo no clásico, organización y acción colectiva Tomo I*. México. Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa, Plaza y Valdés.

_____. (2017). ¿Qué es el trabajo no clásico? México, Universidad Autónoma Metropolitana. Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo. Vol. 22 Núm. 36. pp.5-44.

_____. (2018A). La metodología Configuracionista para la investigación social. México. Universidad Autónoma Metropolitana. Unidad Iztapalapa. Gedisa.

_____. (2018B). ¿Qué es el Trabajo no Clásico? RELET-Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo, 22(36), 5-44.

De la Garza, E. y Hernández, M. (2017). Configuraciones productivas y relaciones laborales en empresas multinacionales en América Latina. México. Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa.

_____. (2020). Configuraciones Productivas y Circulatorias en los Servicios y Trabajo no Clásico. Fundamentos teóricos y estudios de casos. México. GEDISA.

De la Garza, E. y Leyva, G. (Eds.). (2012). Tratado de metodología de las ciencias sociales: perspectivas actuales. México. Fondo de Cultura Económica.

Delgado, M. (1999). El animal público, Hacia una antropología de los espacios públicos. Barcelona. Editorial Anagrama.

_____. (2007). Sociedades movedizas. Pasos hacia una antropología de las calles. Barcelona. Editorial Anagrama.

Denzin, N. (1989). Interpretative Biography. California. SAGE Publications. The International Professional Publishers.

- Destremau, N., y Lautier, J. (2002). "Femmes en domesticité, les domestiques du Sud, au Nord et au Sud", en *Revue tiers-Monde*, No. 170, (Paris, Presses universitaires De France), abril-junio, pp. 249-164.
- Dion, G. (1986). *Dictionnaire canadienne des relations industrielles*. Québec: Les Presses de l'Université Laval.
- Dumazedier. J. (1968). *Hacia una civilización del ocio*. Barcelona. Estela.
- Duque, J., y Pastrana, E. (1973). *Estrategias de supervivencia económica de las unidades familiares del sector popular urbano: una investigación exploratoria*. Santiago de Chile. Programa ELAS/CELADE.
- Durin, S. (2009). *En Monterrey hay trabajo para mujeres: proceso de inserción de las mujeres indígenas en el área metropolitana de Monterrey*. México. CIESAS/UNESCO/CONADEPI. Comité Regional Norte de Cooperación.
- _____. (2017). *Yo trabajo en casa. Trabajo del hogar de planta, género y etnicidad en Monterrey*. México. Casa Chata.
- Durán, M. (2011). *El trabajo de cuidado en América Latina y España*. Madrid. Fundación Carolina CeALCI.
- _____. (2018). *La riqueza invisible del cuidado*. España. Editorial Universitat de València.
- Durand, J. (2002). *La Cadena Invisible: flujo tenso y servidumbre voluntaria*. México. Universidad Autónoma Metropolitana. Fondo de Cultura Económica.

- Durin, S., de la O, M., y Bastos, S. (2014). *Trabajadoras en la sombra. Dimensiones del servicio doméstico latinoamericano*. México. Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social (CIESAS).
- Durin, S. (2017). *Yo trabajo en casa. Trabajo del hogar de planta, género y etnicidad en Monterrey*. México. Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social (CIESAS). Publicaciones de la Casa Chata
- Edwards, P. (1990). *El conflicto en el trabajo. Un análisis materialista de las relaciones laborales en la empresa*. España. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Edwards, P., y Scullion, H. (1982). *La organización del conflicto laboral. Control y resistencia en la fábrica*. Madrid. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Edwards, R. (1979). *Contested terrain*. London. Ed. Heinemann.
- Elias, N., y Dunning, E. (1992). *Deporte y ocio en el proceso de la civilización*. Buenos Aires. Fondo de Cultura Económica.
- Faur, E. (2012). "El cuidado infantil desde las perspectivas de las mujeres- madres. Un estudio en dos barrios populares del Área Metropolitana de Buenos Aires". En Jelin, Elisabet; Esquivel, Valeria y Faur Eleonor (coord.) *Las lógicas del cuidado infantil. Entre las familias, el estado y el mercado*. Buenos Aires. IDES.
- Federici, S. (2013). *Revolución en punto cero. Trabajo doméstico, reproducción y luchas feministas*. España, Traficantes de Sueños.
- Fleming, P. (2015). Resistance and the Post-Recognition, Turn in Organization, *Journal of Management Inquiry* 25 (1), 106-110.

- Fleming, P., & Sewell, G. (2002). "Looking for "The Good Soldier, Svejk". *Alternative Modalities of Resistance in the Contemporary Workplace*". *Sociology* 36 (4): 857-873.
- Fleming, P., & Spicer, A. (2003). "Working at a Cynical Distance: Implications for Power, Subjectivity and Resistance". *Organization* 10 (1): 157-179.
- Friedman, G., y Naville, P. (comps.) (1963). *Tratado de sociología del trabajo*. México. Fondo de Cultura Económica.
- Fromm, E. (1971). *Psicoanálisis de la sociedad contemporánea. Hacia una sociedad sana*. México. Fondo de Cultura Económica.
- García, M. (1993). "The alchemy between social categories in the production of political subjects: class, gender, race and generation in the case of domestic workers' union leaders in Salvador-Bahia, Brazil", in *The European Journal of Development Research*, Vol. 5, No 2 (London), December, pp. 1-22.
- Geertz, C. (1997). *La interpretación de las culturas*. Barcelona. Editorial Gedisa.
- Giddens, A. (1995). *La constitución de la sociedad. Bases para la teoría de la estructuración*. Amorrortu. Buenos Aires-Madrid.
- Giddens, A., Turner, A. (2001). *La teoría social hoy*. Madrid. Editorial Alianza.
- Giménez, G. (comp.) (1987). "La problemática de la cultura en las ciencias sociales", en *La Teoría y análisis de la cultura*. Guadalajara. Universidad de Guadalajara, COMECOSO. pp. 16-72.

- Gintis, H. (1976). "The nature of the labor Exchange and the theory of capitalist production", en Review of Radical Political Economy, Núm. 8 (2). pp. 36-54.
- Glantz, N. (2005). "Moving maids: Dynamics of domestic service and development", en Política y Cultura, No. 23 (Lund, Lund University Libraries), pp. 83-102.
- Goffman, E. (1963). Estigma. La identidad deteriorada. Buenos Aires. Amorrortu.
- Goldsmith, M. (1981). Trabajo Doméstico asalariado y desarrollo capitalista. Fem., vol. IV, Núm. 16.
- _____. (1989). "Uniformes, escobas y lavaderos: el proceso productivo del servicio doméstico". En Trabajo, poder y sexualidad. El Colegio de México. pp.103-132.
- _____. (1990). "El servicio doméstico y la migración femenina", en Ramírez, E., Bautista, H., e Dávila, H. (comps.) Trabajo femenino y Crisis en México, tendencias y transformaciones actuales. México. Universidad Autónoma Metropolitana Xochimilco.
- _____. (1998). De sirvienta a trabajadoras: la cara cambiante del servicio doméstico en la ciudad de México. Debate feminista (Ciudad, espacio y vida), abril. Año 9, vol. 17.
- _____. (2014). ¿Sujetos de derechos o sujetadas a la servidumbre? Trabajadoras del hogar remuneradas en México. En Cruz, J., y Vázquez, R. (2014). Familia, mujeres y trabajo. México. Fontamara. pp. 70 y 164.

- Gómez Sollano, M. (2001). "Formación de sujetos de la educación y configuraciones epistémico-pedagógicas". En M. G. Sollano y B. O. Fuentes (coords.), *Pensar lo educativo: tejidos conceptuales*. México. Plaza y Valdés. pp. 55-73.
- González de la Rocha, M. (2006). Recursos domésticos y vulnerabilidad. En M. González de la Rocha (coord.), *Procesos Domésticos y Vulnerabilidad. Perspectivas antropológicas de los hogares con Oportunidades* (pp. 45-85). México. Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social (CIESAS).
- González, N. (2009). Revisión y renovación de la sociología de la familia. *Espacio Abierto*, 18(3), 509-540.
- Gorban, D. (2015). Representaciones sociales en disputa: Los procesos de selección de trabajadoras del cuidado entre familias de clases medias en la ciudad de Buenos Aires. *Núcleo Básico de Revistas Científicas Argentinas (Caicyt-Conicet)*. Núm. 25. Invierno, 2015. pp. 5-21.
- _____. (2018). Las ocupaciones en los servicios de limpieza y de estética: algunas pistas para reflexionar en torno de la movilidad laboral de las mujeres de sectores populares en Argentina. *Revista Internacional de Organizaciones*, no. 20, junio 2018. pp. 81-102. Consultado el 7 de abril de 2018. Disponible en: <http://www.revista-rio.org>.
- Gorban, D., y Tizziani, A. (2018). *¿Cada una en su lugar? Trabajo, género y clase en el servicio doméstico*. Buenos Aires. Editorial Biblos.
- Harney, S. (2011). 'We've been speculating', Duke University, September, 23.

Habermas, J. (1989). Teoría de la acción comunicativa, I. Racionalidad de la acción y racionalización social. Madrid. Taurus Ediciones.

_____. (1987). Teoría de la acción comunicativa, II. Crítica de la razón funcionalista. Madrid. Taurus Ediciones.

Harnecker, M. (2005). Los conceptos elementales del materialismo histórico. Sexagésimo quinta edición. Argentina. Siglo XXI Editores.

Heller, A. (1977). Sociología de la Vida Cotidiana. Madrid. Península.

Hernández, M. (2001). “Subjetividad y Cultura en la Toma de Decisiones Empresariales, tres estudios de caso en Aguascalientes. Tesis Doctoral. México, Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Iztapalapa.

_____. (2003). Subjetividad y cultura en la toma de decisiones empresariales. Tres estudios de caso en Aguascalientes. México. Universidad Autónoma de Aguascalientes. Editores. Plaza y Valdés.

Hochschild, A. (1997). The Time Bind: When Work Becomes Home and Home Becomes Work. Metropolitan Books. New York.

_____. (2012). The managed heart: commercialization of human feeling. Berkeley. University of California Press.

Hodson, R. (1995). “Worker Resistance: An Undeveloped Concept in the Sociology of Work”. Economic and Industrial Democracy 16 (1): 79-110.

Holstein, J., & Gubrium, J. (1999). What is Family?, *Marriage & Family Review*. 28: 3-4, 3-20.

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

_____. (2011). *Doméstica: trabajadoras inmigrantes a cargo de la limpieza y el cuidado a la sombra de la abundancia*. Primera Edición en español. México. Editorial Miguel Ángel Porrúa.

Hyman, R. (1981). *Relaciones industriales. Una introducción marxista*. España. H. Blume Ediciones.

Instituto Mexicano del Seguro Social. (2019). Programa Piloto: Incorporación de las Personas Trabajadoras del Hogar. Consultado el 05 de marzo de 2019. Disponible en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/437796/PROGRAMA_PILOTO-comprimido.pdf

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2017). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Consultado el 20 de marzo de 2019. Disponible en: <http://www.beta.inegi.org.mx/proyectos/enchogares/regulares/enoe/>

James, S. (1993). Mothering: a possible Black feminist link to social transformation? In James, S., Busia, P (Eds), *In theorizing Black feminisms: The visionary pragmatism of Black women* (pp. 44-54). New York. Routledge.

Jelin, E. (1984). *Familia y unidad doméstica: mundo público y vida privada*. Argentina. Centro de Estudios de Estado y Sociedad (CEDES).

- King, A. (2011). Trabajo doméstico. Nota de Información 2: Horas de Trabajo en el Trabajo Doméstico. Ginebra. Organización Internacional del Trabajo.
- Kraus, R. (1971). Recreation and Leisure in Modern Society. Englewood Cliffs. Prentice-Hall.
- Lafargue, P. (1973). El derecho a la pereza. Madrid. Fundamentos.
- Lahire, B. (2004). El hombre plural. Los resortes de la acción. Barcelona. Ediciones Bellaterra.
- León, M. (2013). “Proyecto de Investigación-acción: trabajo doméstico y servicio doméstico en Colombia”. Revista de Estudios Sociales No. 45, enero-abril. Bogotá. pp. 198-211.
- Lichtenstein, N. (2006). Walm-Mart: The Face of Twenty-First Century Capitalism. NY. New Press.
- Li, C., Untch, R., y Chasteen, M. (2013). Engaging computer science students through gamification in an online social network based collaborative learning enviroment. International Journal of Information and Education Technology, 3 (1), 72-77.*
- Luckman, T. (1996). Teoría de la acción social. Barcelona. Editorial Paidós.
- Luckman, B., y Schütz, A. (2001). Las estructuras del mundo de la vida. Buenos Aires. Amorrortu Editores.
- Manning, S. (2013). New Silicon Valleys of a new species? Commoditization of knowledge work and the rise of knowledge services clusters. Research Policy. No. 42.

- Mardones, J., Ursúa, N. (1982). "Filosofía de las ciencias humanas y sociales: nota histórica de una polémica incesante". En Filosofía de las ciencias humanas y sociales (materiales para una fundación científica). Barcelona. Fontamara.
- Marx, K. (1970). La Ideología Alemana. Crítica a la novísima filosofía alemana en las personas de sus representantes Feuerbach, B. Bauer y Stirner y del socialismo alemán en las de sus diferentes profetas. Quinta edición. Barcelona. Editorial Grijalbo.
- _____- (1971). El método en la economía política. México. Editorial Grijalbo.
- _____- (1974). El Capital. México. Fondo de Cultura Económica.
- _____. (2008). El Capital. Crítica de la economía política. El proceso de producción de capital. Libro primero. Vigésimoctava reimpresión. México. Siglo XXI Editores.
- _____. (2009). El Capital. Vigésimonovena reimpresión. México. Siglo XXI Editores.
- Mead, G. (1934). Mind, Self and Society: forma a standpoint of a Social Behaviorist. Chicago. University of Chicago Press.
- Melgoza, J. (1990). "Subjetividad en lo social", En Revista Sociológica, año 4, núm. 4, septiembre-diciembre. pp. 171-187.
- Mello, L. (2014). Auto-control, disciplina, sufrimiento: Braverman e a centralidad do processo de trabalho na era pós-fordista en Control del Trabajo Hoy. A Cuarenta Año de Trabajo y Capital monopolista de Harry Braverman. Argentina. Universidad Nacional de Quilmes.
- Mills. C. (2000). The sociological imagination. New York. Oxford University Press.

- Moreno, A. (2012). Evidencias de una líder. Memorias de una trabajadora de casa particular. Santiago. LOM Ediciones.
- Mumby, D. (2005). "Theorizing Resistance in Organization Studies. A Dialectical Approach". *Management Communication Quarterly* 19 (1): 19-44.
- Munné, F. (1980). *Psicosociología del tiempo libre: un enfoque crítico*. México. Trillas.
- Nieto, R. (2017). Trabajos emocionales y labores afectivas. *Alteridades*. Vol. 27, núm. 53. Pp. 35-46.
- Novick, M. (2000). "La transformación de la organización del trabajo", en E. de la Garza. *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*. México. Fondo de Cultura Económica. pp. 123-147.
- Organización Internacional del Trabajo (2002). *El trabajo Infantil Doméstico en Hogares de Terceros en Colombia: la invisibilidad del riesgo. D sociocultural, económico y legislativo*. Colombia. IPEC.
- Orraca, P. (2014). El Trabajo Infantil en México y sus causas, *Problemas del Desarrollo*. 45: 113-137.
- Parsons, T., & Bales, F. (1955). *Family. Socialization and Interaction Process*. New York. The Free Press.
- Pasquinelli, M. (2008). *Animar Spirits: A bestiary of the commons*. Amsterdam. Rotterdam and the Institute of Network Cultures.
- Peirce, Ch. (1974). *La ciencia semiótica*. Buenos Aires. Ediciones Nueva Visión.

- Pereyra, F., y Poblete, L. (2015). “¿Qué derechos’ ¿Qué obligaciones?. La construcción discursiva de la noción de empleadas y empleadores en el debate de la Ley de Personal de Casas Particulares (2010-2013). En *El trabajo doméstico: entre regulaciones formales e informales. Miradas desde la historia y la sociología*. Argentina, CONICET, Centro de Investigaciones Sociales, Cuadernos del IDES. pp. 73-102.
- Pérez, I. (2012). *El hogar tecnificado. Familia, género y vida cotidiana*. Argentina. Editorial Biblos.
- Piña, C. (1989). “Sobre la naturaleza del discurso autobiográfico”, *Argumentos*. Universidad Autónoma Metropolitana, Xochimilco. Núm. 7, agosto, México. pp. 131-160.
- Pogliaghi, L. (2012). *Entre el control y la libertad: configuraciones de trabajo, identidad y acción colectiva de los taxistas de la Ciudad de México*. Tesis Doctoral. México. Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Iztapalapa.
- Prasad, A. & Prasad, P. (1998). “Everyday Struggles at the Workplace: The Nature and Implications of Routine Resistance in Contemporary Organizations”. *Research in the Sociology of Organizations* 15: 225-257.
- Pries, L. (2000). “Teoría sociológica del mercado de trabajo” en De la Garza, E. Coordinador, *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*. México. Fondo de Cultura Económica.
- Reguillo, R. (2003). “De la pasión metodológica o la (paradójica) posibilidad de la investigación”, en: Mejía Arauz, Rebeca y Sergio Antonio Sandoval (2003),

- (coords.), en *Tras las vetas de la investigación cualitativa, Perspectivas y acercamientos desde la práctica*, México: ITESO, pp. 17-38.
- Ritzer, G. (2002). *Mcjobs: McDonaldization and its relationship to the labor process. The Reader*. Thousand Oaks, CA: Pine Forge.
- Rodgers, J. (2009). “Cambios en el servicio doméstico en América Latina”, en Salazar, R. (coord.); *El Trabajo doméstico en México: la gran deuda social*. México. Secretaría de Trabajo y previsión Social. pp. 71-114.
- Rollins, J. (1985). *Between Women. Domestic and Their Employers*. Filadelfia. Temple University Press.
- Ruíz, J. (1996). *Metodología de la investigación cualitativa*. Bilbao. Universidad de Deusto.
- _____. (2012). *Metodología de la investigación cualitativa*. Quinta edición. España. Universidad de Deusto.
- Salazar, R. Coordinadora. (2016). *El trabajo doméstico en México: La gran deuda social*. México. Secretaría de Trabajo y Previsión Social.
- Saltalamacchia, H. (2012). *Del proyecto al análisis. Aportes a una investigación cualitativa socialmente útil*. Tomo II. México. Porrúa. Universidad Autónoma Metropolitana.
- Schütz, A.* (1972). *Fenomenología del mundo social. Introducción a la sociología comprensiva*. Argentina. Editorial Paidós.
- _____. (1993). *La construcción significativa del mundo social. Introducción a la sociología comprensiva*. España. Paidós.

Scott, J. (1990). Los dominados y el arte de la resistencia. discursos ocultos. México. editorial Era.

Segura, A., Pierce, J. (1993). Chicana/o family structure and gender personality: Chodorow, familism, and psychoanalytic sociology revisited. *Signs: Journal of Women in Culture and Society* 19: 62-79.

Senado de México. (2019). Aprueban por unanimidad reforma que otorga derechos laborales a trabajadoras del hogar. Boletín: Número-1755. Consultado el 30 de abril de 2019. Disponible en: <http://comunicacion.senado.gob.mx/index.php/informacion/boletines/44612-aprueban-por-unanimidad-reforma-que-otorga-derechos-laborales-a-trabajadoras-del-hogar.html>

Sewell. W. (1992). Una teoría de estructura: dualidad, agencia y transformación. *American Journal of Sociology*. Vol, 98. No. 1. (july, 1992). University of Chicago. pp. 1-29.

Shukiat, S. (2004). *Imaginal Machines: autonomy and self-organziation in the revolutions of everyday life*. London. Autonomedia.

Supiot, A. (1999). Trabajo asalariado y trabajo independiente. Informe para el VI Congreso Europeo de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Varsovia, 13-17 septiembre 1999.

Tenti Fanfani, E. (2001). Teoría de la estructuración y usos sociológicos de Giddens, Buenos Aires. Sociedad, Facultad de Ciencias Sociales. Núm. 17/18.

- Thompson, P. (1989). *The Nature of Work. An Introduction to Debates on the Labour Process*. United States. MacMillan.
- Thompson, P., & Ackroyd, S. (1995). "All Quiet on the Workplace Front? A Critique or Recent Trends in British Industrial Sociology". *Sociology* 29 (4): 615-633.
- Tilly, C., y Tilly, C. (1998). *Work under capitalism*. New York. Westview Press.
- Tizziani, A. (2013). El Estatuto del Servicio Doméstico y sus antecedentes: debates en torno a la regulación del trabajo doméstico remunerado en la Argentina. Inéz Perez (coord.) *En Historias del servicio doméstico*. Nuevo Mundo Mundos Nuevos, 2013. pp. 1-15.
- Toledo, M. (2014). *Entre muchachas y señoras. Arreglos particulares en el trabajo doméstico remunerado en México*. Tesis doctoral. México. Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social (CIESAS).
- Torrado, S. (1981). *Sobre los conceptos de estrategias familiares de vida y proceso de reproducción de la fuerza de trabajo: Notas teórico-metodológicas*. Buenos Aires. Centro de Estudios Urbanos y Regionales (CEUR).
- Touraine, A. (1985). "An introduction to the Study of Social Movements", *Social Research*, Vol. 52, no. 4, Winter 1985. pp. 749-787.
- Tuan, Yi-Fu. (2001). *Space and Place. The Perspective of Experience*. Minneapolis. University of Minnesota Press.
- Valenzuela, M., y Rangel, M. (2004). *Desigualdades entrecruzadas. Pobreza, género, etnia y raza en América Latina*. Lima, Perú. Organización Internacional del Trabajo (OIT).

- Veblen, T. (2010). Teoría de la clase ociosa. México. fondo de Cultura Económica.
- Vega, C. (2016). Culturas en el cuidado en transición. Espacios, sujetos e imaginario en una sociedad de migración. Barcelona. Editorial UOC (Primera edición digital (epub): marzo 2016.
- Weber. E- (1969). El problema del tiempo libre. Madrid. Editora Nacional.
- Weber. M. (1973). La ética protestante y el espíritu del capitalismo. Barcelona. Península.
- _____. (2002). Economía y Sociedad. 2ª ed. España. Fondo de Cultura Económica.
- Zemelman, H. (2009). Uso crítico de la teoría. En torno a las funciones analíticas de la totalidad. Segunda edición. México. Universidad de las Naciones Unidas/El Colegio de México.
- _____. (2011). Conocimiento y sujetos sociales. Contribución al estudio del presente. Distrito Federal. México. Colegió de México.

8. Anexos

Anexo 1. Conceptos Ordenadores, Dimensiones y Subdimensiones

A) Campo de Relaciones Sociales: Trabajo

Tabla 8. Campo Trabajo: Estructura

Conceptos ordenadores	Dimensiones	Subdimensiones	
		Objetivación	Significados
Proceso de trabajo	Objeto de trabajo	Las personas y los bienes receptores del trabajo Actividades que realiza (alimentación, limpieza y cuidados)	Parecer sobre las actividades que realiza
	Medios de trabajo: herramientas y conocimiento	La utilización e implementación de: cuerpo/conocimientos Aparatos electrodomésticos Enseres Instalaciones del hogar	Significados del uso del cuerpo y conocimientos, utilización de electrodomésticos y las instalaciones durante la actividad laboral
	Producto: objeto o servicio final creado durante el proceso de trabajo	Actividades de alimentación, limpieza y cuidados	Satisfacción/insatisfacción con el resultado final del trabajo (de la empleada/empleadora/resto de la familia empleadora/otros)
	Organización del trabajo	Definición de las actividades a realizar	Opinión sobre las actividades que realiza
		Actividades que se desarrollan: al interior del hogar y en el exterior del hogar	Opinión sobre las actividades: dentro y fuera del hogar en el que es contratada
		Organización de las actividades	Consideración sobre la organización de las actividades

		Actividades del hogar que realiza la empleadora	Opinión sobre las actividades que realiza la empleadora
		Autodefinición de cómo trabajar	Trabajar libre Poder definir: cuándo, cómo y dónde
		Calificaciones necesarias	Opinión sobre el saber hacer
		Normas del trabajo	Opinión entre la prohibición y lo permitido durante el trabajo
	Control del trabajo	La empleadora como definidora del hacer	Recibir instrucciones/indicaciones de cómo trabajar Opinión sobre la participación de la empleadora (otros) en la definición de cómo trabajar
	Control del tiempo	Disponibilidad (poder retirarse al concluir las actividades o mantenerse stand by)	Opinión sobre la disponibilidad
		Ritmo de trabajo: hacer rápido las actividades Evitar tiempo muerto Tortuguismo	Parecer sobre el ritmo de trabajo
	Control de los espacios	Tipo (departamento, casa) Tamaño Condiciones en las que se encuentra Materiales	Consideración sobre el tipo, tamaño, condiciones y materiales
		Lugar de trabajo	Sentido del lugar
		Acceso/prohibición	Parecer sobre el acceso/prohibición a lugares particulares Existencia de cámaras de vigilancia

		Lugar donde puede consumir sus alimentos (horario de comida. Desayuno)	Percepción sobre el lugar en el que puede consumir sus alimentos
	Control de alimentos e insumos	Distinción Prohibición Permisión	Consideración sobre el acceso/prohibición a los mismos alimentos que los empleadores
		Insumos para laborar suficientes/insuficientes	Opinión sobre la cantidad de los insumos para laborar
		Utilización/prohibición de aparatos electrodomésticos	Parecer sobre la utilización/prohibición de aparatos electrodomésticos
	Control emocional	Necesidad de contener sus propias emociones	Consideración al respecto Exigencia de alguna actitud durante la realización del trabajo 'Ser como de la familia' Mostrar afecto/distancia Confianza/desconfianza
Relaciones laborales ampliadas	Regulación laboral	Reglas formales que rigen la actividad: Ley Federal del Trabajo, Convenio 189, afiliación de las personas trabajadoras del hogar IMSS (prueba piloto)	Apreciación acerca de las reglas formales que existen.
	Condiciones de trabajo	Jornada extensa Tiempo: días/horas trabajadas Interrupciones durante el trabajo	Consideración sobre la jornada laboral
		Inversión de tiempo/dinero para trasladarse al trabajo	Opinión sobre el traslado/trayecto al lugar de trabajo
		Intensificación de la jornada de trabajo: circunstancias en las que sucede	Opinión sobre la carga de trabajo

		Prestaciones (vacaciones, aguinaldo y pensión) Seguridad social Arreglos para cubrir la ausencia de seguridad social y prestaciones	Opinión sobre las prestaciones y la necesidad de ajustar la carencia de las mismas
		Ingresos	Percepción de la situación salarial
		Relación tiempo/trabajo/ingresos	Necesidad de trabajar muchas/pocas horas
		Modalidad de empleo (planta, entrada por salida, por horas, por actividades)	Percepción sobre la modalidad -Cuál prefiere Cuál tiene mayores beneficios o desventajas
		Tipo de contrato (escrito-de palabra)	Parecer sobre el contrato
		Número de personas a las que atiende	Opinión con respecto al número de personas que atiende (fue acordado o no) Atender a más gente de lo acordado
		Actividades pactadas/no pactadas	Realizar actividades que no fueron negociadas durante la contratación
		Ser como de la familia: ayudar, colaborar, echar la mano)	Consideración sobre “ser como de la familia”
Construcción social de la ocupación	Mercado de trabajo	Motivos de ingreso al THR Edad Género Migración Grupo originario	Motivación sobre el ingreso al THR
		Expectativas del trabajo	Opinión de lo que espera del trabajo
		Calificación/experiencia	Instrucción, conocimientos y trayectoria laboral

		Criterios de selección Requisitos para ser contratada (honestidad, confianza, valores)	Opinión sobre los requisitos para ser contratada
		Conocimiento del THR Ser buena trabajadora del hogar remunerada	Opinión sobre el THR y qué implica ser una buena trabajadora
		Situación de la familia (de la empleada) para ingresar al servicio	Circunstancias de la etapa que llevaron a la trabajadora ingresar al THR
		Cualidades atribuidas Actitud, disposición hacia la actividad, significados culturales	Parecer sobre las cualidades atribuidas como trabajadora del hogar

Tabla 9. Campo Trabajo: Interacciones

Conceptos ordenadores	Dimensiones	Subdimensiones	
		Objetivación	Significados
Definición de reglas de cómo trabajar	Negociación	Actividades que delega la empleadora	Opinión sobre las actividades que le son delegadas
		Actividades en las que se permite tener la iniciativa	Parecer sobre las actividades en las que se permite tener iniciativa
	Ejercicio de derechos	Deberes y derechos como trabajadora	Conocimiento sobre los derechos y obligaciones
Formas de relación otras trabajadoras del hogar	Competencia o solidaridad	Formas de acceso al trabajo leal/desleal	Necesidad de competir o compartir Relación solidaria entre compañeros de trabajo
	Convivencia con otros trabajadores del hogar	Qué, cómo, dónde se comparte	Necesidad de socializar No sentirse solo
Formas de relacionarse	El servicio dirigido a los	Comunicación	Opinión sobre la comunicación

con los empleadores	empleadores (familia que habita en el hogar) El servicio dirigido a otros actores (familia extensa, invitados, visitas)	Conocerse	Parecer sobre conocer a los empleadores
		Crear vínculos afectivos	Consideración sobre establecer vínculos o no
		Actitudes: exigencia/displacencia	Opinión acerca de relacionarse o interactuar con otros actores
	Conflictos	Tipos de conflictos a los que se enfrenta al realizar su trabajo	Consideración sobre los problemas a los que se enfrenta en la realización del trabajo
	Aceptación	Conformidad y resignación	Parecer sobre la impotencia, frustración por la necesidad del ingreso/trabajo
	Disciplinamiento	Formas de comportamiento	Parecer sobre las formas de comportamiento solicitadas en el lugar de trabajo
		Formas de llamar o referirse a los empleadores y el resto de su familia	Consideración al respecto de las formas de referirse a los empleadores
	Resistencias	Tipos de acciones que implementa	Satisfacción/insatisfacción con las acciones implementadas

Tabla 10. Campo Trabajo: Significados

Conceptos ordenadores	Dimensiones	Subdimensiones	
		Significados objetivados (totalidades)	Significados de la situación concreta
Trabajo	Trabajo como forma de vida	Por qué trabajar Por qué trabajar en el THR	Opinión sobre el por qué trabajar

		Qué le gusta o disgusta de su trabajo	Satisfacción/insatisfacción
	El trabajo como un medio para obtener ingresos	Cómo trabajar Para qué trabajar	Parecer sobre el cómo y para qué trabajar
	El trabajo como un espacio socializador	Permite interactuar con otras personas y conocer otras formas de vivir	Opinión sobre la interacción y otros estilos de vida
	Valor de su trabajo	Qué pasaría si la empleadora no contara con su trabajo o el de otra trabajadora del hogar	Parecer sobre el valor de su trabajo
		El trabajo y la valoración por los empleadores	Opinión sobre la valoración de su trabajo con respecto a los empleadores
	Ámbito emocional	Bienestar, seguridad, confianza Brindar compañía Escuchar algún miembro de la familia empleadora	Significado con respecto a lo que produce el trabajo del hogar remunerado
	Expectativas	Proyecto de vida	Con respecto al THR Con respecto a otros trabajos Si pudiera conseguir otro tipo de trabajo ¿cuál sería?

B) Campo de Relaciones Sociales: Esparcimiento

Tabla 11. Campo Esparcimiento: Estructuras

Conceptos ordenadores	Dimensiones	Subdimensiones	
		Objetivación	Significados
Tiempo	Administración del tiempo	Tiempo para el esparcimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Actividades obligadas • Actividades elegidas libre/voluntariamente
		Tiempo de trabajo (posibilidad de realizar actividades de esparcimiento)	Ocio, tiempo libre y tiempo de trabajo: su relación con el esparcimiento
Condicionamientos estructurales	Condicionamientos demográficos	Edad Sexo Estado civil	Predilección/preferencia hacia actividades particulares de esparcimiento con respecto a: Edad (grupo etario) Sexo (hombre, mujer) Estado civil (soltera, casada, unión libre, separada/divorciada, viuda)
	Condicionamientos económicos	Ingresos Situación laboral Tipo de vivienda	Recursos: <ul style="list-style-type: none"> • Poseer recursos necesarios para realizar prácticas de esparcimiento • Falta de recursos necesarios para realizar prácticas de esparcimiento
	Condicionamientos sociales	Nivel de instrucción escolar	Opinión sobre el acceso a determinadas prácticas de esparcimiento de acuerdo

		Clase social	con el nivel de instrucción y la clase social
--	--	--------------	---

Tabla 12. Campo Esparcimiento: Interacciones

Conceptos ordenadores	Dimensiones	Subdimensiones	
		Objetivación	Significados
Prácticas de esparcimiento durante el tiempo libre	Actividad desarrollada	<ul style="list-style-type: none"> • Tipo de actividad • Dónde • Cuando • Cada cuánto • Por cuánto tiempo • Con quién/quienes 	<p>Percepción sobre la realización de las prácticas y compartir con otros</p> <p>Afinidad: gustos y habitus de las prácticas de esparcimiento</p>
Prácticas de esparcimiento durante el tiempo de ocio	Actividad desarrollada	<ul style="list-style-type: none"> • Tipo de actividad • Dónde • Cuando • Cada cuánto • Por cuánto tiempo • Con quién/quienes 	<p>Percepción sobre la realización de las prácticas y compartir con otros</p> <p>Afinidad: gustos y habitus de las prácticas de esparcimiento</p>
Relaciones con otros sujetos	Solidaridad	<p>Manifestaciones de solidaridad</p> <p>Ausencia de solidaridad</p>	Necesidad de compartir, competir o socializar
	Competencia	Manifestaciones de competencia	Percepción de la competencia: leal/desleal

	Sociabilidad	Con quién, cómo, dónde y qué se comparte	Necesidad de compartir
--	--------------	--	------------------------

Tabla 13. Campo Esparcimiento: Significados

Conceptos ordenadores	Dimensiones	Subdimensiones	
		Objetivación	Significados
Esparcimiento	Modos de diversión, recreación y goce	Por qué del esparcimiento	Motivo/razón del esparcimiento
		Para qué realizar esparcimiento	Finalidad del esparcimiento
		Cómo realizar el esparcimiento	Prácticas y actividades del esparcimiento
	Vínculo con el trabajo	El trabajo: <ul style="list-style-type: none"> • Permite/habilita el tiempo de esparcimiento • Imposibilita/construye el tiempo de esparcimiento 	Opinión sobre trabajar, esparcirse o ambas

C) Campo de Relaciones Sociales: Familia

Tabla 14. Campo Familia: Estructuras

Conceptos ordenadores	Dimensiones	Subdimensiones	
		Objetivación	Significados
Estructura familiar	Composición de familia y personas con las que	Integrantes de la familia	Opinión sobre aceptación/rechazo en la composición familiar

	convive o cohabitan el hogar	Roles de cada integrante	Opinión sobre aceptación/rechazo en la distribución de roles
	Ciclo vital de la familia	Etapas en la que se encuentra la familia de la persona trabajadora del hogar	Opinión sobre la etapa del ciclo vital
Estrategias de reproducción social	Ingresos de la familia	Aportación del THR a los ingresos familiares	Ingresos del THR como fuente principal de manutención Ingresos del THR como complemento a la fuente principal de manutención
		Aportación a los ingresos familiares no provenientes del THR	Opinión sobre la principal fuente de ingresos Consideración sobre el aporte de ingresos de otros miembros de la familia
		Jefa/jefe de familia	Sentido otorgado a la jefatura familiar
Trabajar en un hogar ajeno al suyo	Tiempo invertido en el THR	Número de horas dedicadas al THR	Consideración sobre la cantidad de horas dedicadas al THR
		Número de horas dedicadas a la familia	Consideración sobre la cantidad de horas dedicadas a la familia
Residencia familiar con respecto al THR	Vivienda familiar	Municipio/alcaldía en la que reside	Parecer sobre las condiciones de residencia
	Lugar de trabajo	Trabajar en la misma zona de residencia o cerca	Conocer a las empleadoras/empleadores Permanecer cercano a la familia mientras labora

		Trabajar en una zona alejada a la residencia familiar	Opinión sobre la distancia/traslado al lugar de trabajo
		Trabajar en una zona diferente a la residencia familiar	Opinión sobre las características de la zona y lugar donde trabaja
			Consideración sobre trabajar para empleadoras de un nivel socioeconómico diferente

Tabla 15. Campo Familia: Interacciones

Conceptos ordenadores	Dimensiones	Subdimensiones	
		Objetivación	Significados
Formas de interacción entre los miembros de la familia	Afecto	Manifestación/expresión/demostración de afecto	Parecer sobre sentirse querido, relaciones de confianza, generación de seguridad
	Solidaridad	Manifestaciones de solidaridad/falta de solidaridad	Parecer sobre sentirse apoyado/falta de apoyo
	Conflicto	Causas de los conflictos	Opinión sobre las causas de los conflictos
		Prácticas de resolución de los conflictos	Consideración sobre las prácticas de resolución de los conflictos
	Disciplina	Formas de ejercer la disciplina: permisivo/autoritario	Percepción de las formas de ejercer la disciplina

	Toma de decisiones	Prácticas que se implementan Quiénes participan	Opinión sobre las prácticas que se implementan y los miembros que participan en la toma de decisiones
--	--------------------	--	---

Tabla 16. Campo Familia: Significados

Conceptos ordenadores	Dimensiones	Subdimensiones	
		Significados objetivados (totalidades)	Significados de la situación concreta
La familia	La familia y su relación con el trabajo	Importancia de la familia y el trabajo	Porque trabajar
Sentido familiar del trabajo	Opiniones de miembros de la familia	Concepción del THR y de otras personas trabajadoras del hogar para la familia	Percepción con respecto al THR y las personas trabajadoras del hogar que son miembros de su familia
	Expectativas familiares respecto al trabajo	Proyecciones familiares a corto, mediano y largo plazo	Proyecciones familiares a corto, mediano y largo plazo

Anexo 2. Guion de entrevista: persona trabajadora del hogar

El objetivo de la presente guía de entrevista es registrar la opinión de las personas trabajadoras del hogar sobre distintos tópicos de la generación del servicio del THR.

La información que proporcione será confidencial y anónima, y se utilizará solo con fines de investigación y académicos.

NOMBRE:	_____	No. DE SESIONES:	_____
LUGAR DE LA ENTREVISTA:	_____	FECHA:	_____
RESIDENCIA:	_____	EDAD:	_____
TRABAJO ACTUAL (ANTIGÜEDAD):	_____	SEXO	_____
CONTRATO:	_____	ESTADO CIVIL:	_____
GRADO DE ESCOLARIDAD:	_____	INGRESO (SEMANAL):	_____
JORNADA DE TRABAJO:	_____	SEGURIDAD SOCIAL:	_____

Campo trabajo

¿A qué edad comenzó a trabajar en el THR?

¿Bajo qué modalidad (planta, entrada por salida, por horas o por tareas) ha trabajado?

¿Me podría contar que hizo el día de ayer o cómo es un día típico en su vida?

¿Para usted qué es el THR?

¿Qué actividades realiza en su trabajo?

Podría describirme cómo las realiza:

¿Con quién se organiza para determinar las actividades de trabajo: empleadora/empleador?

¿Ha recibido instrucciones precisas sobre cómo, cuándo y con qué debe realizar sus tareas?

¿Cuándo termina sus actividades puede retirarse o debe quedarse por si se ofrece algo?

Organización del tiempo, ritmos de trabajo, tiempo de descanso

¿Hay espacios (cuartos, piezas) en la casa a los que no tiene acceso?

Tipo (departamento, casa), tamaño, condiciones, materiales, lugar de trabajo

¿Usted tiene acceso a los mismos alimentos que la empleadora y el resto de su familia?

Restricción/permisión/distinción.

¿Durante la realización de su trabajo se ha visto en la necesidad de contener sus emociones?

¿Conoce los derechos que tiene como trabajadora?

LFT, Convenio 189, IMSS.

¿Qué tipo de prestaciones (aguinaldo, vacaciones, seguridad social) le brinda su empleadora?

Jornada de trabajo, modalidad, contrato, número de personas a las que atiende, actividades pactadas/no pactadas, ser como de la familia.

¿Por qué trabaja en el THR?

¿Cómo consiguió este trabajo?

¿Cuáles son sus expectativas del trabajo?

¿Qué requisitos le pidieron para ser contratada?

¿Tiene compañeros de trabajo?

¿Convive con ellos?

¿Considera que hay competencia entre las trabajadoras del hogar?

¿A qué tipo de problemas se enfrenta en el trabajo que desempeña?

¿Cómo los ha resuelto?

Campo esparcimiento

Durante su jornada de trabajo ¿tiene tiempo de descanso?

¿En qué lo utiliza?

¿Qué actividades realiza cuando no trabaja fuera de su hogar?

¿Qué tipo de actividades le gustaría realizar en su tiempo de no trabajo?

En el caso de tener compañeros de trabajo ¿Cómo se lleva con ellos?

¿Con quiénes, dónde, cómo y qué se comparte?

¿El trabajo le permite tiempo para descansar?

¿Lo considera importante?

Campo familia

¿Con quién vive? (ESPACIO PARA FAMILIOGRAMA -edad y actividad de cada miembro, principal proveedor económico-)?

¿Cuál es la principal fuente de ingresos de su familia?

¿Quién es la jefa de familia?

¿Cuál es su opinión sobre el número de horas que trabaja y el número de horas que convive con su familia?

¿Cuál es su opinión sobre el lugar de trabajo?

Trabajar cerca/lejana/diferente

¿Cómo se demuestran afecto entre ustedes?

¿Se siente apoyada por su familia?

¿Cuáles son las causas de los conflictos en casa?

¿Quién ejerce la disciplina en casa y da los permisos?

¿Cuál es la opinión de su familia sobre su trabajo?

Anexo 3. Reporte de trabajo de campo

Aproximación al trabajo de campo

La aproximación al campo fue un tanto fortuita y circunstancial, debido a que en febrero del 2019, a partir del estreno de la película Roma a través de la plataforma de streaming Netflix, el gobierno municipal de Nezahualcóyotl inauguró un encuentro muralista al que llamaron “Todos los caminos llevan a NezamoR”, consistió en convocar a muralistas y grafiteros para realizar murales en un depósito vehicular (cerca de 500 metros aproximadamente) ubicado

en la Avenida Bordo de Xochiaca, las obras artísticas plasmaron escenas representativas de la película (tales como el camión -chimeco- con el letrero de Roma y que llega a la ciudad de Nezahualcóyotl, otras de las escenas captadas fue cuando Cleo -la protagonista- se encuentra en la azotea con uno de los hijos de la empleadora y se tienden sobre una puerta abandonada en la azotea con la cara al cielo, a dicha inauguración asistieron diversas personas, ahí tuve la fortuna de conocer a una trabajadora del hogar sindicalizada, a través de ella me pude contactar con dos trabajadoras más (no sindicalizadas) y de esta manera poder establecer contacto con trabajadoras del hogar.

Además del encuentro fortuito, se pudo echar mano de la red social primaria y poder establecer contacto con más trabajadoras y empleadoras que manifestaron su disponibilidad para otorgar entrevistas, se obtuvo el número de teléfono móvil de las informantes a través de amigos, me comuniqué con ellas y aceptaron dar una entrevista en el día, hora y lugar señalados por ellas, una vez que se concertaron las tres entrevistas para aplicar una prueba piloto de los instrumentos diseñados, se obtuvieron los siguientes resultados.

Los hallazgos -momentáneos- versan en dos sentidos, el primero, en el diseño del instrumento, las cuestiones de forma destacaron, palabras mal empleadas, vocabulario rebuscado y de orden académico que no era claro para las entrevistadas -por ejemplo, se modificó la palabra “racionalizar” por “racionar”-, por otra parte, el orden de las preguntas guía fue reestructurado, buscando que tanto el diálogo como las respuestas proporcionadas por la informante no se perdieran las ideas que ya venían elaborando o discursando.

Tabla 17. Cronograma de entrevistas: prueba piloto

Lugar donde se realizó la entrevista	Fecha	Duración de la entrevista	Elección del lugar	Modalidad en la que labora o contrata	Edad de la entrevistada	Empleada/empleadora
Facultad de Derecho (Ciudad Universitaria)	03/02/20	1 h 11 min	La entrevistada para continuar con sus actividades cotidianas	Entrada por salida	23	Empleadora
Centro Universitario Nezahualcóyotl (UAEM)	14/02/20	1 h 24 min	La entrevistada para continuar con sus actividades cotidianas	Entrada por salida	20	Empleada
Plaza Universidad	16/02/20	1 h 30 min	La entrevistada para continuar con sus actividades laborales	Entrada por salida	34	Empleada

Tabla 18. Planeación tentativa de entrevistas

Contacto	Informante clave	Relación con el contacto	Lugar	Fecha tentativa
Isis	Empleadora	Tía		Segunda quincena de marzo 2020
Alicia	Trabajadora	Amiga		Segunda quincena de marzo 2020
Itzayana	Andrea Santiago #MiTrabajoCuenta	Compañera de trabajo		Primera quincena de abril 2020
Sally	Trabajadora	Familiar		Primera quincena de abril 2020
Kandy	Trabajadora	Familiar		Primera quincena de abril 2020
Carlos	Trabajadora	Tía		Primera quincena de abril 2020

Moises Moncayo	Empleadora Dos Trabajadoras	Familiar		Primera quincena de abril 2020
Yair	Dos trabajadoras	Familiar		Primera quincena de abril 2020
Señora Paz	Trabajadora	Familiar		Segunda quincena de abril 2020

Experiencia en el trabajo de campo

En continuidad con el plan de trabajo de campo que se tenía programado, es decir, implementar las entrevistas y realizar las observaciones participantes con las trabajadoras clave para construir las evidencias empíricas, es necesario reconocer las complejidades que se han derivado a partir de la pandemia internacional y la contingencia sanitaria en México.

En un intento por superar el impedimento para realizar entrevistas cara a cara y poder observar a las trabajadoras del hogar remuneradas durante su proceso de trabajo se implementaron las siguientes estrategias:

- Videollamadas a través de diversas plataformas digitales (WhatsApp, Meet y Hangouts);
- Llamadas telefónicas (grabar la llamada con previo consentimiento de la entrevistada);

- Envío del archivo en Word para que lo respondan durante su tiempo libre, ya sea de forma directa sobre el archivo a través de una computadora o imprimir el documento y escribir a mano en el mismo.

En la inmersión del trabajo de campo se han encontrado las siguientes limitantes en la construcción de las evidencias empíricas debido a la restricción de movilidad en el espacio público, en primer lugar, cabe señalar que tanto empleadoras como trabajadoras no han aceptado realizar las entrevistas a través de las videollamadas, el principal argumento es el miedo y desconocimiento a dichas aplicaciones, además, ellas argumentan y sugieren que sería más cómodo para ellas realizarlo a través de una llamada telefónica a través de un dispositivo móvil, sin embargo, es necesario mencionar que al agendar una fecha y horario para realizar la entrevista, se tubo algunas dificultades que no permitieron que las probables informantes respondieran la llamada telefónica.

Se continuó intentado mantener comunicación y días después la trabajadora ofreció una disculpa (a través de un mensaje por WhatsApp) y se acordó una nueva fecha para realizar la entrevista y el resultado fue el mismo, la trabajadora no pudo responder a la llamada, al día siguiente se comunicó a través de mensaje y sugirió que le sería más práctico recibir el instrumento y ella responderlo durante su tiempo libre, de ahí resultó implementar esa estrategia para la construcción de la información.

El ejercicio de responder al instrumento a mano le llevó más tiempo del que ella tenía contemplado y, por lo tanto, solicitó apoyo a su hija para escribir directamente en el archivo de Word, sin embargo, los discursos obtenidos han sido concretos y limitados a monosílabos y que dejan poco lugar al análisis.

La grabación de las llamadas telefónicas (con permiso solicitado a las entrevistadas) ha sido la vía con mayor aceptación por las trabajadoras del hogar y también ha sido el recurso que ha proporcionado un mayor discurso, a pesar de ello, algunas de ellas, han referido no tener tiempo para proporcionar una entrevista, ya sea por cuestiones escolares de sus hijos (clases en línea), por una mayor intensificación en el trabajo del hogar no remunerado debido a la cuarentena, además, refieren no contar con el tiempo debido a tener familiares contagiados por SARS-Cov-2 y realizar el trabajo de cuidados para dar atención a sus familiares.

Mientras se intentaba lograr comunicación con las trabajadoras se consideró pertinente agregar dos preguntas al instrumento ¿Qué pasa con los sueldos? Y ¿Qué pasa con el hecho de asistir al lugar de trabajo? Con la finalidad de visibilizar qué vínculos laborales se mantienen o no vigentes durante la pandemia y cómo afecta esto a las trabajadoras del hogar remuneradas.

Una vez descrita la estrategia metodológica implementada durante el trabajo de campo, es decir, el tipo de observación (que por el momento ha sido reducido) y las entrevistas hasta ahora efectuadas, así como las estrategias que se han implementado para tener acercamiento con los sujetos de estudio, las limitaciones y obstáculos a las que se ha enfrentado a partir de este fenómeno histórico que experimenta la humanidad y la forma tan distinta en la que cada sujeto la vive.

Una vez implementadas las técnicas e instrumentos de investigación diseñados para la construcción de las evidencias empíricas, es necesario desarrollar una serie de estrategias que permitan sistematizar, sintetizar y construir su posterior análisis, por lo tanto, la información debe ser transformada en datos analizables, es decir, la transcripción de las entrevistas (pasar del discurso oral al escrito, en el caso específico de las entrevistas por llamada telefónica).

A continuación, se identifica a los sujetos de estudio, el sexo, el orden secuencial de las entrevistas y el lugar en el que se realizó la misma. A partir de la siguiente tabla se puede identificar a los sujetos de estudio en concordancia con el objeto de estudio (trabajadoras del hogar remuneradas y empleadoras), así como el sexo, posteriormente, se asigna un número secuencial que expresa el orden en que se realizó la entrevista y, por último, el lugar en donde se implementó la misma.

De esta forma, los informantes clave serán identificados de la siguiente manera: THRM1LT, la anterior clave analítica significa, trabajadora del hogar remunerada, mujer, la primera entrevistada, en el lugar de trabajo. Dicha clave concuerda con el cumplimiento de confidencialidad y anonimato acordado entre el investigador y las participantes.

Tabla 19. Sujetos de estudio

Identificación de informante clave	Sexo	Orden secuencial	Lugar de la entrevista
Trabajadora del Hogar Remunerada (THR)	Mujer (M)	Número secuencial	<ul style="list-style-type: none"> • Lugar de trabajo (LT) • Domicilio particular (DP)

Empleadora del Trabajo del Hogar Remunerado (ETHR)	Hombre (H)		<ul style="list-style-type: none"> • Otro lugar (cafetería, escuela, restaurante, etc). (OC, OE, OR)
---	-------------------	--	--

Fuente: Elaboración propia

En la siguiente tabla, se identifica que hasta el momento se han realizado 37 entrevistas (27 trabajadoras del hogar, cuatro a trabajadores del hogar y seis a empleadoras), además, se proporciona la información acerca de cuál fue la estrategia que se implementó para acceder a la información, así como la duración de las mismas y la fecha en la que se realizó, cabe mencionar que se cuenta con 13 entrevistas más, no obstante, no son consideradas, dado que la información proporcionada no aporta información al análisis, ya que fueron respondidas directamente en el archivo, son respuestas cortas (monosílabos), además, hay muchas preguntas sin responder y se optó por dejarlas fuera de la investigación hasta que la pandemia permita poder realizarlas personalmente.

Tabla 20. Trabajo de campo

Empleada/Empleadora	Estrategia/vía	Duración de la entrevista	Fecha de entrevista	Transcripción
THRM1LT	Llamada telefónica	3 horas	05/04/20	FINALIZADA

ETHRM2DP	Llamada telefónica	3 horas	08/05/20	FINALIZADA
THRM3DP	Llamada telefónica	2 horas	10/05/20	FINALIZADA
THRM4DP	Llamada telefónica	2 horas	23/05/20	FINALIZADA
THRM5DP	Escrito	No aplica	26/05/20	FINALIZADA
THRM6DP	Escrito	No aplica	07/06/20	FINALIZADA
ETHRM7DP	Llamada telefónica	2 horas	08/06/20	FINALIZADA
THRM8DP	Llamada telefónica	2 horas	10/06/20	FINALIZADA
THRM9DP	Llamada telefónica	2 horas	10/07/20	FINALIZADA
THRM10DP	Llamada telefónica	2:30 horas	17/07/20	FINALIZADA
THRM11DP	Llamada telefónica	2 horas	23/07/20	FINALIZADA
THRM12DP	Llamada telefónica	2 horas	29/07/20	FINALIZADA
THRM13DP	Llamada telefónica	2 horas	02/08/20	FINALIZADA

THRM14DP	Llamada telefónica	3 horas	05/09/20	FINALIZADA
THRM15DP	Llamada telefónica	2:30 horas	09/09/20	FINALIZADA
THRH16DP	Llamada telefónica	3:30 horas	18/09/20 19/09/20	FINALIZADA
THRM17DP	Llamada telefónica	3:30 horas	25/09/20 26/09/20	FINALIZADA
THRM18DP	Llamada telefónica	2 horas	27/09/20	FINALIZADA
THRM19DP	Llamada telefónica	3 horas	28/09/20	FINALIZADA
THRM20DP	Llamada telefónica	3 horas	29/09/20	FINALIZADA
THRM21DP	Llamada telefónica	4 horas	29/09/20 30/09/20	FINALIZADA
THRH22DP	Llamada telefónica	3 horas	01/10/20	FINALIZADA
THRM23DP	Llamada telefónica	3 horas	02/10/20	FINALIZADA
THRM24DP	Llamada telefónica	2 horas	03/10/20	FINALIZADA

THRM25DP	Llamada telefónica	2:30 horas	05/10/20	FINALIZADA
THRM26LT	Llamada telefónica	3:30 horas	07/10/20	FINALIZADA
ETHRM27DP	Llamada telefónica	3 horas	10/10/20	FINALIZADA
THRM28DP	Llamada telefónica	3 horas	11/10/20	FINALIZADA
ETHRM29DP	Llamada telefónica	3 horas	12/10/20	FINALIZADA
THRM30DP	Llamada telefónica	2 horas	13/10/20	FINALIZADA
THRM31LT	Llamada telefónica	2:30 horas	14/10/20	FINALIZADA
THRH32DP	Llamada telefónica	3 horas	15/10/20	FINALIZADA
THRM33DP	Llamada telefónica	3 horas	15/10/20	FINALIZADA
THRM34DP	Llamada telefónica	3 horas	17/10/20	FINALIZADA
THRM35DP	Llamada telefónica	1 hora	20/10/20	FINALIZADA

THRM36DP	Llamada telefónica	2 horas	07/11/20	FINALIZADA
THRM37DP	Llamada telefónica	2:30 horas	25/11/20	FINALIZADA

Fuente: Elaboración propia

Una vez hecha la sistematización de las entrevistas, es decir, la transcripción, se hace lectura de estas, acto seguido se diseña una matriz de análisis que admita su codificación y categorización a través de ejes de análisis o de lectura que permita cuestionar al corpus (conjunto de entrevistas transcritas) construido y compilar la información de acuerdo con los conceptos ordenadores que guían esta investigación, y una vez concluido el proceso sobre la matriz analítica, es precisamente sobre ella cuando se desarrolla el análisis en congruencia con los conceptos ordenadores, concluyendo con la interpretación de las evidencias empíricas construidas.

Anexo 4. Reforma: Ley Federal del Trabajo

Tabla 21. Modificaciones al Capítulo XIII de la Ley Federal del Trabajo

Anterior a la reforma de la Ley Federal del Trabajo	Posterior a la reforma de la Ley Federal del Trabajo
Nombre del Capítulo XIII Trabajadores domésticos	Nombre del Capítulo XIII Personas trabajadoras del hogar
Artículo 331 Denominación: trabajadores domésticos/patrones	Artículo 331 Denominación: persona trabajadora del hogar/empleadores
Artículo 333 Modalidad: habitan en el hogar donde prestan sus servicios	Artículo 331 Modalidades: de planta, trabajan para una persona y no residen en el domicilio donde laboran y trabajan para diferentes empleadoras y no residen en el domicilio de ninguna de ellas.
	Artículo 331 bis Prohibida la contratación de menores de quince años
	Artículo 331 ter El trabajo del hogar deberá fijarse mediante contrato por escrito:

	<ul style="list-style-type: none"> • Tipo de trabajo a realizar; • La remuneración; • La jornada laboral; • Las vacaciones y periodos de descanso diario y semanal; • condiciones relativas a la terminación de la relación de trabajo; • Suministro de alimentos y alojamiento cuando proceda (los alimentos deben ser higiénicos y nutritivos, además, de ser de la misma calidad y cantidad de los destinados al consumo de la persona empleadora); • Herramientas de trabajo deben ser brindadas para el correcto desempeño de las actividades laborales
	<p>Artículo 333</p> <p>Se establecen las directrices para el descanso mínimo en la modalidad de planta y el pago de horas extra que en la anterior</p>

	<p>legislación no era considerado y las personas permanecían a disposición de los requerimientos de su trabajo</p>
	<p>Artículo 334</p> <p>Las personas empleadoras deben garantizar los alimentos para las personas trabajadoras del hogar (en todas las modalidades y en el caso de trabajar de planta proporcionar la habitación); además, se agrega la transferencia bancaria como modalidad de pago (para el caso del trabajo a través de plataformas);</p> <p>Establece las prestaciones y el régimen obligatorio del seguro social (vacaciones, prima vacacional, pago de días de descanso, acceso obligatorio a la seguridad social y aguinaldo);</p>
<p>Artículo 335</p> <p>La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos fijará los salarios mínimos</p>	<p>Artículo 335</p> <p>La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos fijará los salarios mínimos</p>

<p>profesionales que deberán pagarse a estos trabajadores</p>	<p>profesionales que deberán pagarse a las personas trabajadoras del hogar</p>
	<p>Artículo 336</p> <p>Las personas trabajadoras del hogar tendrán derecho a los días de descanso obligatorio previstos en el artículo 74 de esta Ley</p>
	<p>Artículo 337</p> <p>Manifiesta la obligatoriedad para inscribir a la parte trabajadora al Instituto Mexicano del Seguro Social y pagar las cuotas correspondientes;</p>
	<p>Artículo 337 bis</p> <p>Se considera a las personas migrantes trabajadoras del hogar en lo dispuesto a los derechos laborales;</p>
	<p>Artículo 34</p> <p>Se considerará despido injustificado de las personas trabajadoras del hogar todas aquellas contempladas en la presente Ley, así como aquellas que se den por motivos de</p>

	violencia de género en el trabajo de manera explícita y discriminación conforme a lo establecido en el artículo 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
--	--

Fuente: elaboración propia



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA

ACTA DE DISERTACIÓN PÚBLICA

No. 00176

Matrícula: 2183800082

Mecanismos de control en las configuraciones del proceso productivo del trabajo del hogar remunerado en la Ciudad de Mexico.

En la Ciudad de México, se presentaron a las 12:00 horas del día 16 del mes de diciembre del año 2022 en la Unidad Iztapalapa de la Universidad Autónoma Metropolitana, los suscritos miembros del jurado:

DR. CARLOS LEON SALAZAR
DRA. MARÍA AZUCENA FERREGRINO BASURTO
DRA. LETICIA POGLIAGHI



ZENTENO LOPEZ M.
MOISES ZENTENO LOPEZ
ALUMNO

Bajo la Presidencia del primero y con carácter de Secretaria la última, se reunieron a la presentación de la Disertación Pública cuya denominación aparece al margen, para la obtención del grado de:

DOCTOR EN ESTUDIOS SOCIALES (ESTUDIOS LABORALES)

DE: MOISES ZENTENO LOPEZ

y de acuerdo con el artículo 78 fracción IV del Reglamento de Estudios Superiores de la Universidad Autónoma Metropolitana, los miembros del jurado resolvieron:

Aprobar

Acto continuo, el presidente del jurado comunicó al interesado el resultado de la evaluación y, en caso aprobatorio, le fue tomada la protesta.

DIRECTOR DE LA DIVISIÓN DE CSH

MTRO. JOSE REGULO MORALES CALDERÓN

PRESIDENTE

DR. CARLOS LEON SALAZAR

VOCAL

DRA. MARÍA AZUCENA FERREGRINO BASURTO

SECRETARIA

DRA. LETICIA POGLIAGHI