



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA IZTAPALAPA

DIVISIÓN DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES

DEPARTAMENTO DE ANTROPOLOGÍA

LICENCIATURA EN ANTROPOLOGÍA SOCIAL

“Así como una necesita de ellos, ellos necesitan de nosotras.

Avances y desafíos rumbo al reconocimiento y dignificación del trabajo del hogar remunerado en México.”

Trabajo terminal

que para acreditar las unidades de enseñanza aprendizaje de

Trabajo de Investigación Etnográfica Aprox. Explicativa y Análisis Explicativo III

y obtener el título de

LICENCIADA EN ANTROPOLOGÍA SOCIAL

presenta

Ana Laura Huerta Martínez

Matrícula No. 2153073657

Comité de Investigación:

Director: Dra. Natalia Radetich Filinich

Asesores: Dra. Laura Raquel Valladares de la Cruz

Mtra. Andrea Santiago Páramo

Ciudad de México

Febrero 2023

AGRADECIMIENTOS

En primera instancia quisiera agradecer al profesor Javier Pozos, ya que, si no hubiera sido por él, seguramente no me hubiera atrevido a tomar la decisión de estudiar Antropología. Quiero que sepa que sus palabras tuvieron un gran impacto en las decisiones que tomé después de aquella charla en el salón de clases y continué yendo tras nuevas metas y sueños.

A sí mismo, agradezco a mi asesora Natalia Radetich Filinich por todo el apoyo brindado durante mi investigación y creer en mí incluso cuando yo no lo hacía; gracias por tanta paciencia, por cada observación, corrección y palabras de aliento para continuar con este maravilloso proyecto. Realmente es una persona a la que admiro muchísimo y espero que la vida nos permita volver a coincidir algún día, ha sido un verdadero placer trabajar con usted.

Agradezco a mi madre, la mujer más valiente que conozco y quien fue mi inspiración para realizar esta investigación; a mi padre, mi mayor fan y quien siempre me ha motivado a ir tras mis sueños; por último y no menos importante mi hermana, que siempre me recuerda lo maravillosa que soy y la gran capacidad que poseo para lograr cada uno de mis objetivos.

Debo confesar que escribir esta tesis realmente fue un proceso complicado no solo por el contexto pandémico en que se realizó sino por los propios procesos personales que tuve que vivir en el último año. Pérdidas importantes de personas amadas a causa del Covid-19, las cuales, siendo sincera, me hicieron perder la inspiración y las ganas de querer continuar en este camino, sin embargo, a pesar de lo difícil que ha sido me propuse seguir, incluso en los momentos que no deseaba hacer nada más que quedarme en la cama y preguntarme “¿por qué a mí?”. Con momentos buenos y malos, algunos más malos que buenos concluyó esta etapa en mi vida para encaminarme hacia nuevos caminos y metas que esperan por mí.

Por supuesto, debo agradecer a cada una de las trabajadoras y trabajadores que me brindaron una entrevista durante mi trabajo de campo. Agradezco que me concedieran unos minutos de su tiempo y quiero que sepan que son personas que admiro bastante y realmente espero poder aportar un granito de arena a esta lucha que apenas comienza, confío

plenamente en que pronto habrá cambios positivos para ustedes, no se rindan y sigan luchando, no están solas/os, hay muchas personas que les respaldan y brindarán las herramientas necesarias para que su voz se escuche cada vez más alto y con ello las exigencias de promesas no cumplidas.

De la misma manera, agradezco a Andrea Santiago, una mujer a la que admiro y respeto muchísimo no solo por su capacidad intelectual, también por su gran labor como activista; gracias por su paciencia, observaciones, aportaciones y sugerencias para mi investigación, fueron sumamente valiosas. Así mismo, me gustaría agradecer a Elisa Romano, a quien admiro muchísimo y de quien he aprendido bastante en el último año, gracias por guiarme, apoyarme y enseñarme mucho de lo que ahora sé. Y en general, gracias a todo el equipo de NOSOTRXS por permitirme colaborar y construir junto a ustedes, me llevo cada uno de sus aprendizajes en el alma, los cuales aplicaré en mi vida personal y profesional; gracias por impulsarme a seguir por este camino.

Por último y no menos importante quiero agradecer infinitamente a mis amigas, amigos y amigos con quienes a lo largo del tiempo he construido redes de apoyo llenas de amor y comprensión. Gracias por ser y estar en mi vida, son personas maravillosas a quienes atesorar de una manera que no imaginan, espero seguir compartiendo momentos importantes de mi vida a su lado y continuar caminando juntas, juntos y juntas por esto llamado vida. Los quiero muchísimo y quiero que sepan que ustedes también son parte de todo esto. Nunca olvidemos que los logros jamás son individuales, siempre son colectivos, así que gracias de nuevo por ser parte de este proceso. Gracias Arturo Piña, Andrea Nequiz, Sara Coba, Néstor Lazcano, Carlos Azael, Víctor Calderón, Rafael Fernández, Elvis Neri, Fernanda Luna, Karen Hernández, Yves Leuzinger; a todos mis compañeros de proyecto y carrera. Por favor no se molesten si no les he mencionado, quisiera escribir el nombre de cada una de las personas que me brindó su apoyo durante este proyecto, pero aun así es muy seguro que olvide mencionar a alguien, así que por esa razón prefiero decir simplemente GRACIAS, gracias a cada una de las personas que han llegado a mi vida para quedarse y también a las personas que se han ido de ella, créanme que aprendo y aprendí mucho de ustedes.

Gracias, pequeña Ana Laura por no dejar de soñar incluso cuando no tenías fuerzas para hacerlo, por ti hago todo esto, quiero y deseo que te sientas orgullosa de la adulta en la

que te has convertido, si me dejas decirte algo yo me siento muy feliz porque creo que eres mejor de la versión que soñaste ser. Tienes mucha luz y bondad en tu ser, por favor no dejes que nunca nadie te apague ni quite esa bella sonrisa de tu rostro con la que iluminas mil mundos. No olvides jamás dejar de creer en ti, confía y recuerda insistir, resistir y jamás desistir. Te amo y te abrazo infinitamente, por un futuro juntas.

Un agradecimiento al Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT) y al proyecto: “Las memorias de lo urbano: territorio, identidades y sentido de pertenencia ante la urbanización neoliberal”, con clave A1-S-27875.

Las emociones se atraviesan, se trascienden, se viven, no son ropa que podamos quitarnos...

Índice

Agradecimientos	1
Introducción	5
Capítulo 1. Trabajo doméstico remunerado en México. Un trabajo desvalorizado	13
¿Un trabajo de mujeres?	15
Crisis laboral, crisis del cuidado	29
Capítulo 2. El hogar como espacio de vulnerabilidad y violación de derechos	35
El hogar es privado	36
Un lugar de riesgos	43
Alcances y límites de las recientes reformas a la Ley Federal del Trabajo en materia de seguridad social para las trabajadoras del hogar	50
Capítulo 3. El hogar cuidado y el hogar descuidado	56
Mi familia también me necesita	56
Conciliación entre el trabajo y la vida familiar para las personas trabajadoras del hogar	67
Capítulo 4. Hacer del trabajo decente una realidad para las trabajadoras del hogar en México	71
Impacto de las reformas legislativas en el sector del empleo del hogar en México	80
Resultados de las reformas jurídicas relativas a las trabajadoras del hogar en México	90
Conclusiones	96
Bibliografía	99

INTRODUCCIÓN

El trabajo doméstico remunerado (TDR) ha sido considerado como uno de los empleos con mayor relevancia en los últimos años y en el que el número de personas que desempeñan esta actividad laboral es cada vez mayor. El TDR representa en muchos casos una opción de trabajo, especialmente para aquellas personas que se encuentran en una situación económico-social vulnerable. A su vez, en los últimos años, diferentes sectores poblacionales han generado una nueva demanda de trabajadoras del hogar; personas que recurren a la contratación de cuidados como una solución privada ante la falta de regulación sobre sus condiciones laborales y salariales que hace que estas tengan que trabajar más tiempo para obtener mejores ingresos, lo que pone sobre la mesa y en evidencia un problema social que afecta a gran parte de la sociedad en la actualidad: el de la reproducción.

En esta investigación, el trabajo doméstico remunerado será definido como aquella actividad laboral asalariada mediante la cual la reproducción social y privada es posible, a través de los distintos elementos que la integran, tal como son: el trabajo físico, mental y emocional. Dichas labores son realizadas con la finalidad de garantizar no solo el cuidado sino de complacer y apoyar las necesidades de otros, personas que generalmente son ajenas al núcleo familiar de quien realiza dichas labores, aunque no en todos los casos pues en ocasiones nos encontramos ante casos excepcionales en donde las relaciones además de ser asalariadas, también se ven mediadas por lazos familiares.

En la mayoría de los casos quien desempeña dicha actividad económica es comúnmente una persona ajena al entorno familiar. Es así como nos encontramos frente a una relación asalariada, la cual se ve mediada por la compra y venta de la fuerza de trabajo entre la empleadora y la trabajadora, quienes comúnmente están situadas en dos posiciones asimétricas o desiguales que se ven mediadas por diferentes aspectos sociales, económicos y culturales.

Para esta investigación parto del análisis de la construcción del trabajo doméstico remunerado como un trabajo de mujeres, el cual es infravalorado e invisibilizado¹, situación que ha colocado en una posición de desventaja social y económica a las personas trabajadoras del hogar frente a trabajadores de otros sectores laborales y frente algunos hombres que empeñan las mismas tareas domésticas.

El título de esta tesis “así como una necesita de ellas, ellas necesitan de nosotras” hace referencia a la relación entre dos actores –generalmente mujeres– que se encuentran en el mercado, ambas “determinadas por su posición económica y condicionadas por sus bagajes sociales y culturales”². En este encuentro ambas, guiadas por una necesidad específica, hacen un intercambio; por una parte, una de las mujeres vende su fuerza de trabajo y otra mujer, generalmente con un mayor poder adquisitivo, la compra. Es así como el trabajo doméstico remunerado demuestra ser un pilar fundamental para la vida y sostén de una sociedad, ya que no solo suple aquellas actividades que le resultan imposibles de realizar a quien le está contratando, sino que al mismo tiempo permite que más personas puedan insertarse al mundo laboral sin preocuparse por las tareas reproductivas y de cuidados.

Ante un trabajo que es desvalorizado e infravalorado socialmente, surge la necesidad de adoptar nuevas políticas que aseguren la protección y dignidad de las personas trabajadoras del hogar. El distanciamiento del Estado frente a una deuda histórica resulta el principal incentivo para que en los últimos años diversos movimientos sociales se unieran para exigir la ratificación del convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). La adopción de este convenio significa que el Estado acepta el compromiso de garantizar el trabajo decente para las personas trabajadoras del hogar haciendo valer sus derechos.

El objetivo central de esta investigación es examinar las dinámicas laborales y personales en las que se ven sumergidas las personas trabajadoras del hogar entre los diferentes grados de intimidad que implica dicha relación de trabajo. Entender de qué manera

¹ Silvia Federici, *Revolución en punto cero. Trabajo doméstico, reproducción y luchas feministas*.

² Mónica Toledo, *Entre muchachas y señoras. Arreglos particulares en el trabajo doméstico remunerado en México*, p.12.

impactan estas relaciones en la vida cotidiana y afectiva de quienes realizan este trabajo y a su vez entender las principales necesidades de este sector. De esta forma, esto me permitirá visualizar y profundizar entre los avances y desafíos rumbo al reconocimiento y dignificación del trabajo doméstico remunerado en México.

Esta investigación se llevó a cabo por medio de una etnografía multisituada dentro y fuera de la Ciudad de México³. Para ello, realicé un conjunto de entrevistas con interlocutores de distintos puntos del país entre los que se encontraban trabajadoras del hogar, hijos de trabajadoras del hogar, empleadoras, senadores que han participado en la reciente discusión legislativa sobre el reconocimiento de los derechos de las trabajadoras del hogar y, finalmente, integrantes de diferentes organizaciones en pro de dichos derechos. La principal motivación de involucrar las voces de diversos actores era precisamente para entender la complejidad del trabajo doméstico, la manera en que se percibe y cómo impacta en cada una/o de ellas/os; al mismo tiempo representa una vía para pensar con mayor claridad en propuestas teórico-prácticas que se puedan trasladar al campo físico y tangible de la vida real, ya que cuando permitimos que otras miradas se involucren, también nos permitimos pensar en conjunto, construir e identificar aquellos desafíos –políticos y sociales– que no nos permiten avanzar.

Alcances del proyecto

En los últimos años, los estudios sobre el trabajo doméstico remunerado cada vez han tomado mayor relevancia; ante la creciente lucha de las personas trabajadoras del hogar por el reconocimiento y dignificación de su trabajo, los investigadores han expuesto no solo la complejidad de este trabajo, sino que también se han encargado de estudiar las relaciones laborales en sus diferentes grados de intimidad. Esto ha ayudado a entender las dinámicas laborales en las que se ven envueltas las personas trabajadoras del hogar, exponiendo a su vez, la heterogeneidad de este trabajo

³ Chihuahua y Guadalajara.

A su vez, los estudios realizados han desvelado la necesidad de políticas públicas claras y enfocadas en brindar y respetar los derechos mínimos para las personas trabajadoras del hogar. Es por ello que el alcance que deseo obtener por medio de esta investigación es aportar mayor claridad sobre el impacto social de las recientes reformas hacia este sector, cómo han impactado entre las y los involucrados en la discusión y hacia dónde vamos encaminados con estos cambios.

Esta investigación también se enfocó en estudiar las propuestas de aquellas organizaciones involucradas en la reciente discusión con la intención de aportar propuestas que sugieran cambios positivos a las estrategias planteadas.

Metodología

Todos tenemos inspiraciones en la vida que nos conducen a momentos extraordinarios y en ocasiones a grandes descubrimientos. La inspiración se convierte en ese empuje de la mente, ideas y acciones plasmadas en la realidad; es aquello que nos permite sentir y al mismo tiempo transmitir a otros. En mi trayectoria como estudiante de la Licenciatura en Antropología Social, quien me ha inspirado a realizar este proyecto de investigación es mi madre, ella fue una trabajadora del hogar remunerada durante 36 años, por lo que su historia de vida es la que me incentivó a mirar más a detalle la realidad de miles de trabajadoras y trabajadores del hogar que no gozan de prestaciones laborales y por si fuera poco su trabajo continuamente es desvalorizado socialmente.

El hecho de que mi madre fuera trabajadora del hogar me permitió tener un mayor acercamiento a las dinámicas laborales y afectivas de este trabajo. Desde muy temprana edad acompañaba a mi mamá a trabajar, en ocasiones le ayudaba con tareas sencillas de realizar; en ocasiones donde los patronos estaban en casa tenía que permanecer quieta en un área poco visible y donde los habitantes de la casa no notaran mi presencia, pues en algunas ocasiones esto podría resultar incómodo. Creo que pocas veces recibí desplantes, la mayoría de las personas eran amables, sin embargo, cuando mi madre enfermó y no recibió ninguna ayuda por parte de sus empleadores me hizo ser consciente de la vulnerabilidad constante a la que se enfrentan un gran número de personas trabajadoras del hogar.

El análisis de esta investigación está delimitado hacia personas trabajadoras del hogar remuneradas de la Ciudad de México y otros estados de la República mexicana. En un inicio tenía planeado incluir a trabajadoras del hogar que desempeñan estas labores en E.U., sin embargo, para entender el contexto actual con la ratificación del convenio 189 de la OIT y el impacto que ha tenido entre este sector, consideré que en este momento de la investigación era mejor quedarme únicamente con el contexto mexicano.

Es así que comenzó esta investigación, con el tiempo me di a la tarea de contactar a compañeras y amigas de mi mamá. Comencé por escuchar conversaciones casuales entre ellas y poco a poco comencé a hacer preguntas más puntuales que me ayudaran a entender la heterogeneidad del trabajo doméstico. Para mí era importante entender esto, ya que como antropólogos en formación debemos tener mucho cuidado de generalizar un fenómeno, o bien creer que algo es totalmente homogéneo porque entonces podríamos arriesgarnos a asumir aseveraciones que estén totalmente fuera de la realidad o realidades que estamos estudiando. Posteriormente, con el tiempo, amigos y compañeros me proporcionaron contactos de personas trabajadoras del hogar que de igual forma representaron un punto clave para mi investigación.

Una de las principales herramientas utilizadas durante mi trabajo de campo para la obtención de información sobre las dinámicas laborales fueron las *historias de vida*, ya que al ser una herramienta metodológica que no tiene una estructura fija como la de una entrevista tipo formulario me permitió tener mayor fluidez sobre la conversación con mis interlocutoras. Este método lo empleé específicamente con el grupo de trabajadoras del hogar para profundizar de manera sutil y puntual en distintos aspectos de su vida personal y laboral sin parecer intimidante con preguntas directas y acotadas. A su vez esto me proporcionó respuestas más amplias y puntos clave que retomaré en cada uno de los capítulos.

Por otra parte, mis conversaciones con empleadoras y empleadores fueron distintas, ya que en este punto debía evitar a toda costa que la persona con la que estaba conversando en ese momento se sintiera juzgada de alguna forma, es por ello que en este caso sí seguí una entrevista un poco más estructurada, con preguntas muy bien pensadas y cuidadas siguiendo una serie de estrategias como evitar dar mi punto de vista y preferiblemente escuchar, crear

un espacio de confianza explicando un poco sobre mi proyecto y las razones por las que era importante para mí hablar con empleadoras/es.

Desafortunadamente, debido a la pandemia de Covid-19 suscitada durante el 2020 mi trabajo de campo se vio abruptamente interrumpido. Las condiciones sanitarias indicaron evitar reuniones a toda costa para frenar la propagación del virus SARS-CoV-2, por lo que rápidamente tuve que emplear nuevas técnicas y la utilización de diversas herramientas, sobre todo tecnológicas, para continuar con mi trabajo de campo. Por supuesto, antes de que comenzara la pandemia pude realizar un par de entrevistas de manera presencial con distintos actores y una vez que esto ya no era posible mi principal vía de comunicación fue mi teléfono celular con el que realizaba llamadas telefónicas continuamente con varias de las personas que aportaron a este proyecto.

Uno de mis propósitos principales era poder conformar grupos focales de manera presencial, sin embargo, eso no fue posible y tampoco por medio de las nuevas tecnologías, puesto que esto resultaba complicado para muchas personas por diferentes razones, ya sea porque no contaban con el tiempo suficiente, no tenían un dispositivo que les permitiera realizar una videollamada o una buena conexión de internet o bien no estaban familiarizadas con este tipo de plataformas digitales. Tenía pensados varios planes de acción que llevaría a cabo de manera presencial, varios de ellos se vieron afectados, así que durante los primeros meses decidí concentrarme en mi investigación teórica sobre lo que se había escrito hasta ese momento e identificar los puntos donde podía profundizar más; de igual forma me dediqué a buscar y revisar detalladamente estadísticas actualizadas sobre el trabajo doméstico, documentos legales como La Ley Federal del Trabajo y La Ley del Seguro Social, así mismo hice una recopilación de notas periodísticas, campañas de difusión, notas de opinión, archivos fotográficos y audiovisuales.

La mayoría de mis entrevistas e historias de vida fueron grabadas únicamente por audio, con autorización y conocimiento de cada una de las personas involucradas. La otra parte de los testimonios fueron escritos por mis interlocutoras/es, los cuales me hicieron llegar por medio de un mensaje privado en Facebook, ya que en ocasiones era complicado acordar una hora específica para realizar una llamada telefónica o simplemente preferían que fuera de esta forma, lo cual respeté en su totalidad. Así mismo realicé una breve etnografía

digital en redes sociales y diferentes páginas web con el propósito de obtener datos puntuales sobre la situación de las personas trabajadoras del hogar tomando en cuenta el contexto pandémico.

De igual forma, durante la mitad del año 2020 realicé una pasantía en *NOSOTRXS*, un movimiento político que busca el reconocimiento y exigibilidad de derechos. Durante mi estadía en la *Causa-Mi Trabajo Cuenta* desempeñé una diversidad de tareas en el área de *Investigación y Análisis*, lo cual fue clave para mi investigación, ya que me permitió no solo continuar con mi trabajo de campo de una manera remota, sino que me incentivó a hacer un análisis aún más acertado y diverso sobre los diferentes perfiles de trabajadoras del hogar. Actualmente, formo parte del proyecto de Promoción y Capacitación a más de 500 personas trabajadoras del hogar en seis estados de la República Mexicana, oportunidad que estoy segura me permitirá continuar desarrollando esta tesis para proyectos futuros, como la maestría.

Objetivos

Como he señalado en párrafos anteriores, el objetivo central de esta investigación es develar la necesidad de políticas públicas claras que respondan a las principales necesidades de miles de personas trabajadoras del hogar quienes continuamente se ven inmersas en una situación de vulnerabilidad social y económica. Para ello he planteado los siguientes objetivos específicos:

1. Estudiar el contexto histórico y actual del trabajo doméstico remunerado y analizar de qué forma se construyen las imágenes de lo femenino en relación al trabajo doméstico como un trabajo de mujeres, así como la distinción con otros sectores laborales y con los hombres que desempeñan las mismas funciones.
2. Analizar los matices y cambios que ha traído consigo la nueva oferta y demanda del trabajo doméstico remunerado debido a la reciente crisis laboral y de cuidados.
3. Examinar el tipo de dinámicas laborales establecidas entre trabajadoras y empleadoras en el marco de la confianza como elemento central en la formación de redes para la contratación.

4. Analizar la manera en que los derechos y obligaciones son interpretados dentro de la relación laboral (por la trabajadora y la empleadora) y las subjetividades que juegan un papel importante en esta relación.
5. Explorar la percepción de ambas participantes sobre el hogar y los riesgos que esta encierra para entender la importancia de la seguridad social.
6. Analizar el impacto del trabajo doméstico en las relaciones personales y afectivas de las personas trabajadoras del hogar.
7. Examinar el marco legal en torno a los derechos y obligaciones que se generan al establecer una relación laboral en el sector del trabajo doméstico, partiendo de un análisis de la Ley Federal del Trabajo, como en lo referente a la ratificación del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

CAPÍTULO I.

PANORAMA GENERAL SOBRE EL TRABAJO DEL HOGAR EN MÉXICO: CONTEXTO HISTÓRICO Y ACTUALIDAD.

En este primer capítulo describiremos el contexto histórico y la relación de desigualdad en la que se sitúan las personas trabajadoras del hogar remuneradas y cómo es que a través de sus experiencias dan coherencia y significado a su situación laboral. Cabe mencionar que las historias recabadas en esta investigación son de diversa índole, hecho que a su vez demuestra la heterogeneidad de las relaciones personales y laborales que se presentan en el ámbito del trabajo doméstico remunerado. A pesar de la diversidad de testimonios, cada una de las personas entrevistadas logra ejemplificar la dureza de ser trabajadoras del hogar, ser madres (en la mayoría de los casos), mientras se mantienen en la constante búsqueda de “una mejor vida”.

Comenzaré definiendo el trabajo doméstico como aquel conjunto de actividades domésticas y de cuidados cuyo principal objetivo es garantizar el cuidado, complacer y apoyar las necesidades de otros. Estas tareas de mantenimiento realizadas por una o más personas buscan generar un ambiente doméstico equilibrado y seguro en el que los residentes del hogar sean capaces de reproducir su propia vida y capaces de reponer y renovar su fuerza de trabajo.

Diversos autores sugieren retomar el concepto de “trabajo de cuidados” cuando se habla del trabajo doméstico, ya que existe una relación intrínseca entre ambos conceptos, pues la ejecución de las tareas domésticas tiene como objetivo final el cuidado de las demás personas. Es así que podemos pensar el trabajo doméstico y de cuidados como la columna vertebral de la sociedad, ya que es “un aspecto central en la vida de las personas, tan relevante que llega a ser un elemento clave para garantizar el bienestar social”⁴. Sin embargo, a pesar de ser comprendido como una tarea compleja e imprescindible de la vida social, “es percibido

⁴ Torns y Vega citados en Luz Martínez, Miñana Catalá, Guzmán Navarro, Peñaranda Capilla, María del Carmen Peñaranda, *Necesidades percibidas en el trabajo doméstico y de cuidados: un estudio cualitativo*, p. 170.

a menudo como un trabajo desprestigiado y que nadie desea realizar, mostrando la doble moral y los discursos contradictorios que lo atraviesan”⁵.

Las personas que desempeñan este trabajo son llamadas *trabajadoras y trabajadores del hogar* (a quienes llamaré THR en ciertas ocasiones para fines prácticos de esta investigación), término que se adoptó en México el 9 de marzo del año 2000, después de que el Centro de Apoyo y Capacitación para Empleadas del Hogar (CACEH), llevara a cabo un consenso con la participación de trabajadoras del hogar, en el cual ellas pudieran decidir cómo querían ser nombradas —este fue el primer paso rumbo a la dignificación de sus labores—, ya que en la mayoría de los casos los términos que se utilizaban para nombrarlas llevaban consigo una carga simbólica negativa y ciertas connotaciones —en diferentes niveles— peyorativas para este sector.⁶ Es así que la Ley Federal del Trabajo establece que una persona *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 persona empleadora en beneficio económico directo, conforme a las horas diarias o jornadas semanales establecidas en la ley [...]”⁷.

Actualmente, el trabajo doméstico remunerado representa una de las principales fuentes de empleo para muchos hombres y mujeres en México. Se estima que son alrededor de 2.5 millones⁸ de personas quienes se dedican a esta actividad laboral y en la cual, según las últimas Estadísticas a propósito del Día Internacional del Trabajo Doméstico 2020, el 96.7% lo hacen de manera informal, puesto que al realizarse en el ámbito privado la mayoría

⁵ *Ibidem*.

⁶ Anteriormente se utilizaban algunos sobrenombres como *muchacha, sirvienta, gata, criada, chacha, doméstica*, etc.

⁷ La definición sobre las personas trabajadoras del hogar empleada en La Ley Federal del Trabajo fue modificada en el año 2019 debido a que la anterior definición era muy ambigua, lo que resultaba excluyente para muchas de las personas que se desempeñaban dentro de este sector. Situación que muchos empleadores aprovecharon para hacer omisa la ley.

En el contexto del trabajo del hogar, “la persona empleadora no obtiene beneficio económico directo a partir del trabajo realizado por la persona trabajadora del hogar, y además se deben cumplir las horas diarias o jornadas semanales establecidas en la ley”, se refiere a que el trabajo realizado por la persona trabajadora del hogar no está directamente relacionado con la generación de ingresos para la persona empleadora.

Por ejemplo, si una familia contrata a una persona para cuidar a los niños, realizar tareas domésticas y proporcionar asistencia en el hogar, pero estas actividades no generan ingresos adicionales para la familia (por ejemplo, no son un servicio que la familia ofrezca comercialmente a terceros), entonces la relación laboral podría encajar en esta definición.

⁸ INEGI, *Estadísticas a propósito del Día Internacional del Trabajo Doméstico 2020*, p. 1.

de los y las trabajadoras del hogar no cuentan con un contrato laboral y muchas de ellas ni siquiera saben de su existencia. Como veremos en el próximo apartado, la gran mayoría de quienes se desempeñan en el trabajo doméstico son mujeres, aunque no siempre fue de esta manera.

¿Un trabajo de mujeres?

La historia de las trabajadoras del hogar se remonta a la época colonial entre 1521 y 1810. En aquel momento a las personas que realizaban tareas relacionadas con el hogar se les llamaba *servidumbre*, de ahí el término *sirviente* o *sirvienta* el cual a su vez resulta ser sinónimo de *muchacho* o *muchacha* que hacía referencia a jóvenes solteros y dependientes que se empleaban como *trabajadores domésticos*, ya que “representaba una forma de aprendizaje, previo al desarrollo de los sistemas formales de educación”⁹. Esto se debía a la estructura social y económica de la época colonial. Durante ese periodo histórico, la sociedad estaba fuertemente estratificada, y las oportunidades de educación formal eran limitadas, especialmente para aquellos de bajos recursos económicos.

En este contexto, los jóvenes solteros y dependientes, generalmente provenientes de familias de bajos recursos, tenían pocas opciones para adquirir habilidades y conocimientos. Convertirse en sirvientes o sirvientas les proporcionaba una oportunidad para trabajar en hogares acomodados y aprender tareas domésticas que incluían cuidado de niños, cocina, limpieza y otras responsabilidades relacionadas con el funcionamiento de un hogar. Estas tareas y responsabilidades eran consideradas una forma de aprendizaje y capacitación práctica, ya que les permitía adquirir habilidades valiosas para su vida futura. Además, al trabajar en hogares más acomodados, podían tener acceso a un ambiente donde podían aprender normas sociales y comportamientos esperados en la sociedad de esa época.

En muchos casos, la experiencia como sirviente o sirvienta también podía servir como una vía para establecer conexiones sociales y oportunidades futuras. Los jóvenes podrían recibir recomendaciones o referencias para otros empleos o incluso podrían encontrar oportunidades para mejorar su situación económica en el futuro. Es importante destacar que,

⁹ Elizabeth Kuznesof, “Historia del servicio doméstico en América hispana (1492-1980)”, p. 27.

aunque este sistema podría haber brindado ciertas oportunidades de aprendizaje y movilidad social en aquel entonces, también implicaba relaciones de poder desequilibradas y condiciones laborales precarias para los trabajadores domésticos, quienes a menudo enfrentaban explotación y falta de derechos laborales.

En esa época se establecieron las primeras estructuras de discriminación hacia poblaciones indígenas y otros sectores marginados como las llamadas “castas”, de las cuales solían provenir los y las trabajadoras del hogar. En el Nuevo Mundo, en casi todas las casas conformadas por españoles hubo *sirvientes*, en su mayoría indígenas; incluso, a los hijos ilegítimos de indígenas con españoles que eran criados en hogares españoles se les trataba como *sirvientes*¹⁰.

Generalmente el trabajo de todas estas personas que desempeñaban labores domésticas y de cuidados se recompensaba con comida¹¹ y un lugar para vivir que, a menudo, se ubicaba cerca de los establos o en las cocinas. A estos lugares se les conocería como *cuartos de servicio*, los cuales permanecen hasta el día de hoy en la configuración de diversos espacios domésticos, en algunos casos su habitabilidad y función se ha transformado al uso de bodegas u oficinas, esto según el tipo de vivienda y clase social. De esta forma es como la arquitectura del hogar actual nos da pistas de los cambios que han surgido a través de los años en el trabajo doméstico. Desafortunadamente el contexto de discriminación y marginalidad característico hacia este sector no cambió mucho aún después de la independencia en 1810.

En América Latina la feminización del *servicio doméstico* comenzó a surgir en los siglos XIX y XX; antes de esta feminización de la *servidumbre*, en los hogares solía predominar la figura del *mozo*, pues en aquellos tiempos tener a un varón al servicio de la familia representaba una marca de *distinción* ante el resto de la sociedad. Sin embargo, conforme el tiempo pasó, la figura del *mozo* se fue desplazando hacia aquellas labores que se desempeñaban al exterior de la unidad doméstica, de tal manera que, poco a poco debido a las nuevas tareas asignadas –las cuales eran pensadas con el objetivo de evitar cualquier

¹⁰ *Ídem*, p. 28.

¹¹ Con frecuencia los alimentos proporcionados a los y las trabajadoras del hogar eran de menor calidad a los que consumían las familias para quienes trabajaban.

tipo de relación y contacto con la intimidad del hogar–, la cercanía que una vez fue confiable pasó a ser un acto de insolencia y desconfianza para aquel que se atreviera a penetrar en el hogar sin una razón justificable.

Por otra parte, la figura femenina se hizo más presente en la intimidad del hogar, debido a que eran las mujeres quienes se encargaban de cuidar aquello que representaba lo más sagrado de los hogares, que eran los hijos de los *patrones*; es así que rápidamente se atribuyeron a las mujeres capacidades y dones natos para proporcionar cuidados, lo que provocó una creciente demanda de *servientas* por parte de mujeres provenientes de capas sociales superiores.



Imagen 1. Hermanas Mayo, *Servientas*.

Pese a que el trabajo doméstico es considerado uno de los empleos con mayor relevancia y demanda social en la época actual debido al papel tan fundamental que ocupa en el capitalismo, autoras como Silvia Federici (2012) han señalado que es el mismo capitalismo

quien se ha encargado de alimentar y promover ideas patriarcales con el fin de ocultar el trabajo doméstico, pues es el trabajo no reconocido de las mujeres el motor para la acumulación del capital.

Es por ello por lo que quienes desempeñan dichas labores no gozan de un auténtico reconocimiento social, económico y laboral; comparado a otros sectores de la esfera social, el trabajo doméstico continúa siendo infravalorado por la sociedad y el Estado, ya que comúnmente es considerado un trabajo inmaterial que no es productor de objetos. Sin embargo, en el análisis del trabajo doméstico diversos autores coinciden en que éste sí posee cierta materialidad en su ejecución; el argumento central de dicha discusión se centra en recalcar que donde hay efectos hay materialidad y este trabajo implica relaciones y correlaciones entre los cuerpos, es decir que, toda relación tiene efectos –siempre estamos hablando sobre los efectos en los cuerpos– así que pensar que el valor de uso se basa únicamente en satisfacer las necesidades a través de cosas resulta una idea sumamente reduccionista e implica pasar por alto el trabajo ceremonial¹² y conocimientos aplicados para realizarlo, así como el esfuerzo y el intercambio de saberes entre quienes desempeñan dichas actividades.

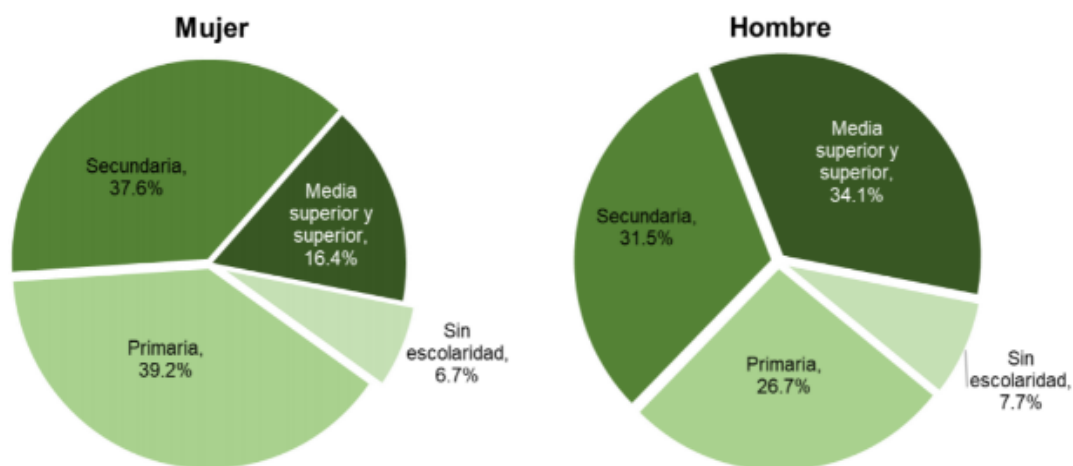
Hecha esta salvedad, no olvidemos que la mayor parte de estas trabajadoras pertenecen a comunidades históricamente desaventajadas y discriminadas –sobre todo los grupos pertenecientes a minorías étnicas o inmigrantes–, por diversos factores estructurales como el nivel de escolaridad, lugar de procedencia y lengua; lo que en algunos casos provoca que esta discriminación escale a prejuicios basados en fenotipos o mitos construidos alrededor de este sector.

Algunas de las mujeres entrevistadas durante esta investigación, aseguran que el nivel de escolaridad y la edad son factores importantes a la hora de conseguir un buen empleo, pues casi siempre se encuentran con un campo laboral en el que apenas ganan el salario mínimo y no cuentan con prestaciones u horarios flexibles para poder cuidar de sus hijos/as; es debido a esta razón, que hombres y mujeres han visto al sector doméstico como una opción

¹² El trabajo ceremonial se puede entender como el proceso que implica realizar un trabajo antes de llegar al resultado final.

laboral sin muchas barreras de acceso que les permite conseguir un ingreso extra para sus familias. (Véanse las figuras 1 y 2)

Distribución porcentual de la población de 15 años y más ocupada en trabajo doméstico por nivel de escolaridad según sexo 2019



Nota: La suma de los porcentajes de nivel de escolaridad por sexo no suman 100 debido a que no se grafica el no especificado.

Para cada nivel de escolaridad se considera al menos un año aprobado en el nivel correspondiente.

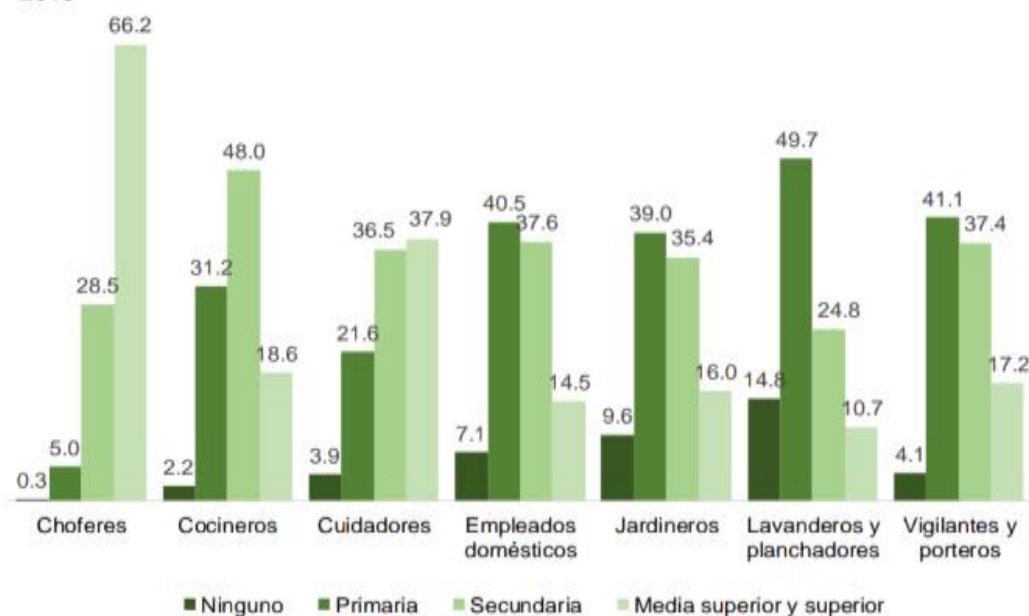
Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2019, cuarto trimestre. Base de datos.

Figura 1

En la siguiente gráfica, podremos observar con mayor detalle la distribución de las personas trabajadoras del hogar según su nivel de escolaridad. Según los datos obtenidos, el 66.2% cuenta con al menos un grado aprobado de nivel medio superior o superior y el 28.5% con al menos un grado cursado de secundaria. Por otro lado, los cuidadores de personas en casas particulares también presentan mejores niveles educativos; entre los trabajadores domésticos remunerados, el 36.5% tiene al menos un grado de secundaria y el 37.9% cuenta con estudios de nivel de educación media superior o superior.¹³

¹³ INEGI, *Estadísticas a propósito del Día Internacional del Trabajo Doméstico (21 de julio)*, p.6.

Distribución porcentual de la población de 15 años y más ocupada en trabajo doméstico por ocupación según nivel de escolaridad 2019



Nota: La suma de los porcentajes de nivel de escolaridad por ocupación no suman 100 debido a que no se grafica el no especificado.

Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2019, cuarto trimestre. Base de datos.

Figura 2

A continuación, les hablaré de Christina quien perteneció a uno de los grupos de trabajo infantil, actualmente ella tiene 51 años y es trabajadora del hogar. Durante nuestra charla ella me contó que desde muy joven tuvo que comenzar a trabajar; apenas logró cursar hasta tercero de primaria antes de que su madre decidiera sacarla de la escuela porque no tenían el dinero suficiente para que ella continuara con sus estudios:

“la verdad es que a mí sí me gustaba la escuela, yo era muy inteligente, pero tenía muchos hermanos... éramos 11 ¡imagínate! Mis papás apenas tenían dinero para darnos de comer, por eso tuve que comenzar a trabajar en el campo y cuando tenía 12 años la patrona de mi papá le dijo que estaba buscando a una muchachita para que fuera la nana de sus nietos, así que me mandaron a mí. La familia para la que trabajaba me ofreció continuar estudiando, pero la verdad ya no quise, lo que quería era trabajar duro para ayudar a mi mamá y a mis hermanos. Así que ahora, aunque quisiera buscarme otro trabajo no puedo, ¿quién me va a dar trabajo si solo tengo hasta tercero de primaria?”.

Retomo la historia de Christina porque, así como su caso, hay muchos otros. Cientos de hombres y mujeres que por diversas circunstancias no tuvieron la oportunidad de acceder al sistema educativo o, por el contrario, se vieron forzados a abandonar sus estudios debido a la falta de recursos económicos. Esta solía ser una de las principales razones por las cuales muchas de estas personas, principalmente las mujeres, tomaban la decisión de emplearse en el servicio doméstico, ya que para ellas en ese momento parecía la mejor opción.

Por otra parte, también había muchas menores que sin decidir libremente eran llevadas por sus padres a trabajar a las casas de su pueblo o la ciudad; como lo he mencionado antes, muchas de ellas se empleaban como trabajadoras de planta, principalmente para salvar la situación de sus familias en un contexto dominado mayormente por la pobreza. Es importante reconocer que para la gran mayoría de THR el trabajo doméstico representa una opción teniendo como referencia el contexto en el que sitúan, pero no significa que sea un trabajo que les guste, tal como lo describe Angélica:

“Si me preguntas, a mí no me gusta mi trabajo. Lo hago porque solo así puedo sacar a mis hijas adelante, pero no me gusta lo que hago. Cuando empecé a trabajar en esto fue porque era el único trabajo que me permitía estar al pendiente de mis hijas porque cuando yo trabajaba como costurera, eran jornadas muy pesadas, casi no podía cuidar de mis hijas y lo que ganaba apenas si nos alcanzaba”.

Avanzando en nuestro razonamiento, las estadísticas consultadas para esta investigación arrojan que el 87.7% de las personas que se emplean como trabajadoras del hogar generalmente son mujeres, mientras que los hombres representan solo un 12.3% de este sector. Esta disparidad de género responde a una división *sexo espacial*, la cual comúnmente se basa en estereotipos; esta es una división que no solo separa, sino que a su vez promueve la discriminación a partir de la clasificación de hombres y mujeres en espacios y tareas considerados como “masculinos” y “femeninas” –según sea el caso–, contribuyendo a su vez a la reproducción de estos ideales, roles de género y normas heteropatriarcales.

Esta separación de hombres y mujeres se basa principalmente en la idea de que las mujeres y la maternidad están directamente relacionadas, es decir, se cree que hay una conexión natural entre *madre e hijo/a* –premisa que se atribuye al proceso de gestación en el

que la madre tiene al bebé en el vientre–, y por la que se asume que es ella quien debe cuidar a dicho descendiente.

Como ya he mencionado anteriormente, es importante subrayar que en diversas sociedades los hijos/as representan lo más sagrado del hogar, razón por la que se considera que los hijos/as y su madre deben permanecer en un espacio seguro –en este caso el hogar–, hasta que estén preparados para enfrentarse a la vida pública. Aunque en este caso en particular, quienes se espera que formen parte de dicha esfera pública son únicamente los varones, mientras que a las mujeres se les asignan tareas domésticas que deberán aprender y aprehender con rigor –durante su crecimiento– para efectuar en su futuro hogar con su futura familia al punto que esa relación se naturaliza.

Así mismo, esta desigualdad entre hombres y mujeres se refleja en el ámbito económico/laboral del trabajo doméstico remunerado. Tomando como punto de partida la división sexual del trabajo doméstico, no es difícil darse cuenta de que tal división resulta desfavorable en la mayoría de los casos para las mujeres, tanto en lo que respecta a las condiciones de trabajo como en su segregación hacia labores de “menor jerarquía”.

Este menosprecio al trabajo femenino no es exclusivo del hogar, de hecho, a lo largo del tiempo cada vez se ha vuelto más evidente que cuando una ocupación se feminiza pareciera que automáticamente pierde prestigio y se devalúa. Es por ello que los varones que se sitúan en empleos no tradicionales tal como es el trabajo doméstico, continúan reproduciendo ciertas prácticas patriarcales para no perder dicho prestigio como:

- División desigual del trabajo: Aunque un hombre trabaje en el ámbito del trabajo doméstico, puede reproducir prácticas patriarcales al no compartir de manera equitativa las responsabilidades del hogar con su pareja o familia. Esta desigualdad en la distribución del trabajo doméstico puede perpetuar roles de género tradicionales donde se espera que las mujeres asuman la mayor parte de las tareas domésticas y de cuidado.
- Relaciones jerárquicas: En algunos casos, los hombres pueden mantener una actitud o comportamiento que refuerce relaciones de poder y control en el hogar, lo que puede reflejar prácticas patriarcales. Esto puede incluir

decisiones unilaterales sobre asuntos familiares o la exigencia de obediencia y sumisión.

- Discriminación y prejuicios: Los hombres pueden seguir perpetuando prejuicios y discriminación hacia las mujeres que trabajan en esos mismos campos. Esto puede manifestarse en comentarios condescendientes, falta de reconocimiento del trabajo de las mujeres o la negación de la igualdad de capacidades y competencias profesionales.

Leyendo testimonios de perfiles masculinos empleados en hogares, me doy cuenta de que casi siempre los hombres hacen referencia al uso de la fuerza física en las actividades que desempeñan –elemento emblemático de la masculinidad que muestra cómo la inserción de los hombres a actividades “tradicionalmente” consideradas como femeninas necesita ser masculinizada para justificar su presencia e interés en dichos espacios y actividades–, mientras que las mujeres mayormente hacen alusión a la paciencia y a aspectos más emocionales como el sacrificio que demanda esta ocupación; esto no quiere decir en lo absoluto que las mujeres no realicen labores que requieren de la fuerza física o que los hombres no experimentan situaciones emocionales en su trabajo, sin embargo, sí refleja cómo cada sujeto vive, percibe y experimenta de diferentes maneras las dinámicas laborales en las que ambos se ven inmersos.

Así mismo, María Eugenia de la O (2013), señala que un gran número de hombres han desarrollado “estrategias de ‘resistencia a la feminización, para mantenerse en una posición dominante’”¹⁴. Aunque cabe mencionar que, en los últimos años, una mayor cantidad de hombres han comenzado a romper con estos viejos esquemas al involucrarse en actividades domésticas anteriormente denominadas como femeninas tales como: limpieza, lavandería, cocina o labores relacionadas con el cuidado de otras personas (adultos mayores, menores o personas que requieran un cuidado especial), es decir, tareas que se realizan al interior del hogar y las cuales implican una relación más cercana entre los sujetos, en este caso empleado-empleadora.

¹⁴ María Eugenia de la O, “Presencias masculinas en espacios laborales femeninas”. *Las maquiladoras de Tezuitlán, Puebla y Matamoros, Tamaulipas*, p. 58.

Según los datos obtenidos de las últimas encuestas emitidas por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), el 85.6% de las mujeres empleadas como trabajadoras del hogar realizan tareas de limpieza en hogares particulares, 10.2% son cuidadoras de personas, 3% son lavanderas y/o planchadoras en casas particulares, 0.1% desempeñan el puesto de vigilantes o porteras y el 1.1% son cocineras¹⁵. El 12.3% restante son hombres que desempeñan alguna actividad doméstica, el 68.4% con frecuencia son mayordomos, jardineros o vigilantes, mientras que el 28.2% se reportan como choferes en casas particulares, 2.6% son cuidadores, 0.4% son cocineros y solo un 0.1% se reportan como lavaderos y/o planchadores. (Véase la figura 3)

Distribución porcentual de la población de 15 años y más ocupada en trabajo doméstico remunerado por tipo de ocupación según sexo 2019

Ocupaciones	Total de TDR	Total	Sexo	
			Mujer	Hombre
Trabajadoras(es) Domésticos Remunerados	2 509 497	100	100	100
Empleadas(os) domésticos	1 935 511	77.1	85.6	16.3
Cuidadores de personas	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(os) y planchadoras(es)	66 032	2.6	3.0	0.1
Vigilantes y porteros	48 577	1.9	0.1	15.6
Cocineras(os)	24 355	1.0	1.1	0.4

Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2019, cuarto trimestre. Base de datos.

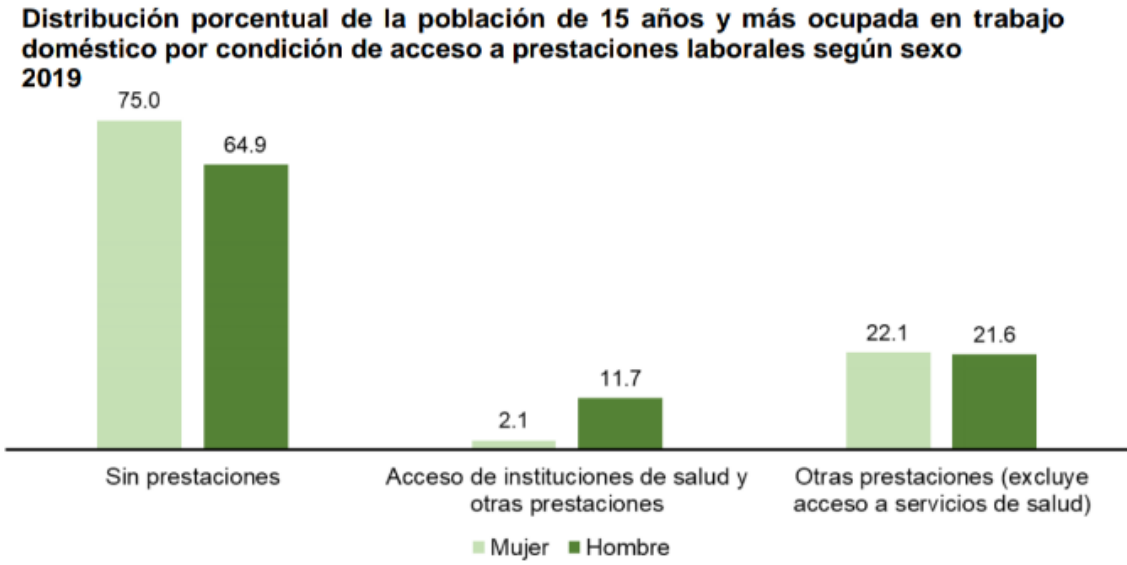
Figura 3.

En encuestas realizadas por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), se advierte que, pese a que se ha comenzado a romper con ciertos esquemas patriarcales en el trabajo doméstico, aún sigue existiendo una gran brecha de desigualdad entre hombres y mujeres que desempeñan puestos similares, ya que en la mayoría de los casos son los hombres quienes gozan de mejores condiciones de trabajo. En el caso específico de las personas trabajadoras del hogar, son los varones quienes tienen una ligera ventaja sobre las mujeres; pues algunos de estos trabajadores sí cuentan con acceso al Instituto Mexicano del

¹⁵ Georgina Rojas y Nidia Contreras, *Resistencia activa de las trabajadoras del hogar en México: talleres, aprendizaje y empoderamiento*, p. 13.

Seguro Social (IMSS), debido a que en ocasiones estos hombres son contratados a través de las empresas de los maridos e hijos y no directamente por las *esposas* (mujeres de la casa).

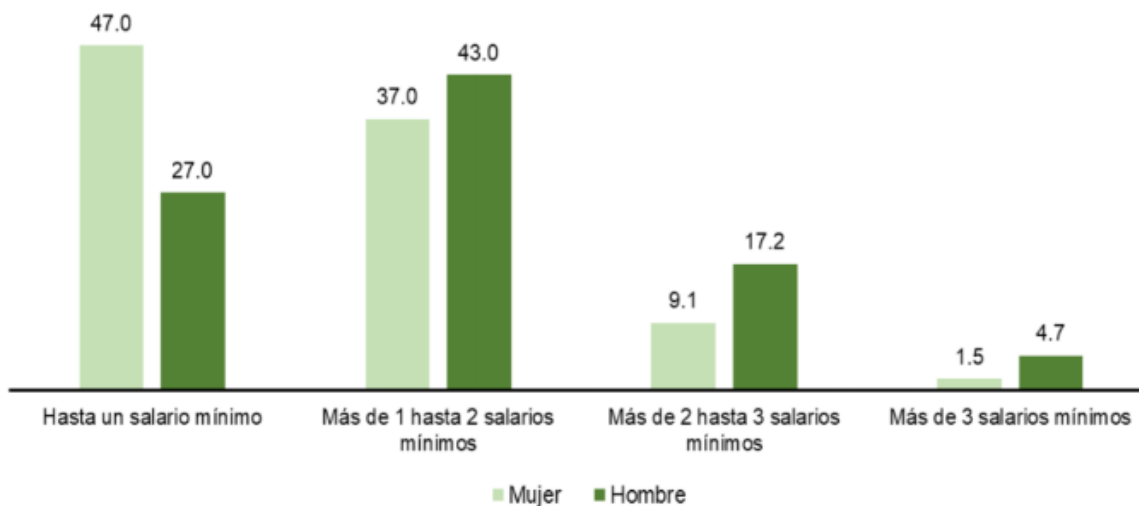
Esta situación marca una especie de jerarquía entre las personas trabajadoras del hogar haciendo parecer más valioso el trabajo de los hombres. Incluso en la parte salarial se registra que los hombres perciben mayores ingresos que las mujeres, pues el 4.7% de los varones reciben más de tres salarios mínimos, el 17.2% ganan de dos a tres salarios mínimos, el 43% perciben de uno a dos salarios mínimos y sólo un 27% ganan un salario mínimo. Mientras que las mujeres, solo el 1.5% llegan a ganar más de tres salarios mínimos, el 9.1% reciben de dos a tres salarios mínimos, el 37% perciben de uno a dos salarios mínimos y un 47% (casi el doble que los hombres) ganan apenas un salario mínimo. (Véanse las figuras 4 y 5).



Nota: La suma de los porcentajes por sexo no suman 100 debido a que no se grafica el no especificado.
 Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2019, cuarto trimestre. Base de datos.

Figura 4.

Distribución porcentual de la población de 15 años y más ocupada en trabajo doméstico por nivel de ingresos según sexo 2019



Nota: La suma de los porcentajes por sexo no suman 100 debido a que no se grafica el no especificado.
Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2019, cuarto trimestre. Base de datos.

Figura 5.

A lo largo del tiempo, el trabajo doméstico “ha sido tratado como un conjunto de tareas relegadas a lo invisible, escondidas y dadas por hechas a nivel social”¹⁶; este poco reconocimiento se debe principalmente a que dichas labores se realizan en el ámbito privado, lo cual resulta contradictorio, pues como menciona Alba Carosio, “el ámbito público no puede sostenerse sin el ámbito privado”, desafortunadamente lo que perpetúa tales dinámicas es el “contrato sexual (originario y oculto) que hace que las mujeres provean cuidados para la vida y den soporte al individuo abstracto que concurre a la sociedad civil”¹⁷ hasta el día de hoy.

Indiscutiblemente las mujeres hemos sido condenadas al encierro desde la gestación; cuando nacemos se nos enseña cómo debemos comportarnos, cuáles son nuestras obligaciones como mujeres y conforme vamos creciendo nuestra madre, abuela u otras

¹⁶ Ribbens, Edwards, Torns y Vega citados en Luz Martínez, Miñana Catalá, Guzmán Navarro, Peñaranda Capilla, María del Carmen Peñaranda, *Necesidades percibidas en el trabajo doméstico y de cuidados: un estudio cualitativo*, p. 170.

¹⁷ Alba Carosio, *La lógica del cuidado como base del ‘buen vivir’*, p. 25.

mujeres de la familia nos enseñan todo sobre las labores domésticas y de cuidados. Debe quedar claro que el trabajo doméstico no es un atributo *natural* de las mujeres, tampoco nacemos con capacidades especiales para realizarlo; el trabajo doméstico es un trabajo y es de todas y todos. Es por ello que mientras se siga concibiendo al trabajo doméstico como inherente a las cualidades *naturales* de las mujeres y no se conciba como un trabajo real, seguirá manteniéndose en el anonimato y la precariedad laboral.

A su vez, pese a la reciente incorporación de hombres al sector doméstico como empleados en casas particulares, aún sigue existiendo un rechazo a la presencia masculina en la intimidad del hogar. Este rechazo generalmente está fundado en prejuicios y mitos producto del machismo, que han creado una imagen esencialista y generalizada –no olvidemos que los hombres han sido educados y contruidos bajo un modelo patriarcal y machista– sobre la figura masculina y sobre su sexualidad, ya que esta los presenta como seres peligrosos incapaces de controlar sus deseos.

Esta percepción e imaginario sobre su sexualidad, vista como algo *incontrolable*, es utilizada como justificación para que su acceso sea restringido a los espacios más íntimos del hogar como las habitaciones. En este sentido las relaciones personales quedan descartadas, en específico la relación con mujeres y niños/as que habiten el hogar, pues se cree que los varones, ya sean trabajadores o miembros de la familia, pueden perpetrar conductas de acoso o abuso para/con los miembros de la familia o hacia las trabajadoras del hogar.

Como se ha dicho, desafortunadamente vivimos en un país donde el machismo se ha constituido por muchos años como un importante símbolo de identidad nacional y de masculinidad; esta es una de las razones por las que se intenta excluir a toda costa a los varones de la intimidad del hogar, pues se asume que los hombres tienden a presentar no solo conductas violentas, también impulsos sexuales que se asocian directamente con el abuso físico a las mujeres, niñas y niños.

Es por ello que la división sexo-espacial –de la que he hablado antes– ubica a los hombres “en espacios exteriores y rara vez al cuidado de menores, a diferencia de las trabajadoras, quienes son vistas como cuidadoras naturales”¹⁸. Por otra parte, esta percepción sobre los

¹⁸ Séverin Durin, *Varones en el servicio doméstico en el Área Metropolitana de Monterrey: ideologías de género en la organización del trabajo*, p. 53.

varones y la masculinidad podría explicar la razón de porqué ellos gozan de mejores prestaciones que las mujeres, pues se dice que “a mayor formalidad laboral, mayor distancia en el trato”¹⁹, es decir, esta relación laboral se reconoce con el único fin de establecer límites y evitar que esta relación se vuelva más cercana y por lo tanto implique irrumpir en la intimidad del hogar.

Por otra parte, también resulta interesante observar la percepción colectiva en torno a las mujeres que se desempeñan como trabajadoras del hogar, debido a que casi siempre son vistas como ingenuas. De hecho, existen empleadoras que desarrollan un papel paternalista y maternalista en el que sienten la necesidad y responsabilidad de cuidar de su *muchacha*, ya que consideran que son sumamente fáciles de engañar y alguien podría aprovecharse de ellas. Pero también hay quienes tienen una percepción diferente a esta y, por el contrario, recomiendan tener cuidado con dar demasiada confianza a sus trabajadoras, pues podrían *aprovecharse* de su familia. Aunque en este último caso tal percepción se debe comúnmente a estigmas e imaginarios culturales reflejados y exagerados en la televisión mexicana, por ejemplo, en diferentes formatos de telenovelas y películas que condensan una serie de características las cuales tienen un impacto sobre el imaginario colectivo acerca de las trabajadoras del hogar; con tramas en donde la *muchacha* se queda con el patrón, la *muchacha* que roba, la *muchacha* altanera, etcétera. Veamos, por ejemplo, el siguiente testimonio de una empleadora entrevistada para esta investigación:

“Ay, yo me acuerdo de Paty, ella fue la primera muchacha que tuve, llegó desde que era muy jovencita y pues trabajaba de planta. La verdad es que yo la cuidaba mucho porque me gustaba cómo hacía las cosas y dije ‘no vaya a conocer a alguien y se me vaya a ir un día de estos’. La dejaba ir a su pueblo y siempre regresaba, pero después de algunos años pues que se consigue novio, un muchachillo que la andaba pretendiendo y pues un día se fue porque se iba a casar y no sé qué más. Siguió trabajando conmigo, pero pues ya después cuando tuvo a sus hijos no fue lo mismo” (Sra. Laura, empleadora).

Es así como la percepción de hombres y mujeres en la unidad doméstica difiere completamente y esto se debe en gran medida a la construcción de imaginarios sociales en torno a las personas trabajadoras del hogar, pues “mientras las mujeres son vistas como cuidadoras ‘innatas’ a quienes no se les pide mayores constancias de sus habilidades; para

¹⁹ Ídem, p. 53.

que los varones sean percibidos como trabajadores confiables capaces de trabajar al interior del hogar, debe transcurrir un tiempo para la observación de su conducta, mientras trabajan en los exteriores, o en las empresas de los maridos o hijos”.²⁰ como choferes o una especie de asistentes personales. Sin embargo, debo rescatar que existen casos específicos como la historia del señor Manuel que difiere de lo anteriormente argumentado.

El señor Manuel tiene 46 años y antes de emplearse como trabajador del hogar solía trabajar en una fábrica (donde apenas ganaba el salario mínimo). Relata que un día sin previo aviso, hubo un recorte de personal en la fábrica donde él trabajaba y debido a eso perdió su empleo. Afortunadamente, un amigo suyo le comentó que conocía a unas personas que necesitaban ayuda de alguien para cuidar a su hijo con una discapacidad motriz; fue una propuesta que Manuel aceptó enseguida. Actualmente, Manuel lleva 8 años como trabajador del hogar con dicha familia. Él relata que en un inicio solamente era cuidador; los padres del joven necesitaban a alguien que les ayudara con los cuidados de su hijo, ya que para la madre del joven resultaba difícil cuidar de su hijo sin ningún tipo de ayuda –debido al esfuerzo físico que ella debía realizar a diario para el óptimo cuidado de su hijo–, y además encargarse de las tareas domésticas.

“El joven tiene 22 años, tiene parálisis cerebral y no puede caminar, así que yo me encargo de hacer el trabajo pesado como levantarlo de la cama, ponerlo en su silla de ruedas. Incluso a veces le ayudo a su mamá a bañarlo porque es un poco difícil para ella, tiene que cargarlo y el muchacho es más pesado que ella, entonces yo le ayudo para que no le pase nada al muchacho ni a ella”.

Conforme pasó el tiempo Manuel logró construir un lazo de confianza entre él y sus empleadores; fue así que poco a poco comenzó a involucrarse más con las tareas domésticas que implican no solo mayor relación con la configuración del hogar y el espacio, sino que incluso la relación con los habitantes se volvió más íntima y de confianza, es por ello que Séverin Durin asegura que “la confianza en los varones se va adquiriendo a lo largo del tiempo. En este sentido, a través de una interacción continua y exitosa, la relación se vuelve confiable”.²¹

²⁰ Séverin Durin, “Varones en el servicio doméstico en el Área Metropolitana de Monterrey: ideologías de género en la organización del trabajo”, p. 69.

²¹ *Ídem*, p. 56.

“Actualmente sigo cuidando al joven y también me encargo de realizar la limpieza en el domicilio, yo sé que parece raro ¿no? O sea, no es común que los hombres hagan ese tipo de actividades porque todos piensan que son para mujeres, pero en mi caso eso me ha ayudado a generar mayores ingresos para mí y mi familia, además es bueno poder ayudar a otros y me siento bien haciendo el trabajo que hago” (Manuel, trabajador del hogar).

Historias como la de Manuel aún resultan ser escasas y poco frecuentes pues, aunque en los últimos años se ha incrementado el número de hombres que se emplean o se disponen a emplearse como trabajadores del hogar realizando labores de limpieza, cocina o de cuidados, sigue existiendo cierto rechazo hacia estos varones debido a los mitos que se han construido alrededor de la figura masculina. Para muchos empleadores la presencia de un hombre ajeno en la intimidad del hogar sigue significando un riesgo. Por otro lado, se sigue perpetuando la idea de que solo las mujeres son capaces de efectuar labores domésticas de manera satisfactoria, ya que algunas personas llegan a manifestar que los hombres no son aptos para estos puestos debido a que no saben “hacerlas cosas como se deben”.

Crisis laboral, crisis del cuidado.

En la última década, los hogares han sufrido una serie de transformaciones que han derivado en una crisis de los cuidados ocasionada por una crisis laboral. Tal fenómeno ha puesto en evidencia la incapacidad del Estado para garantizar el bienestar de los individuos y las familias debido a la falta de políticas públicas que regulen y aseguren mejores condiciones laborales.

Desafortunadamente en los últimos años ha ocurrido lo contrario a una regulación; se podría decir que la desregulación del mercado cada vez es más evidente y la flexibilización del trabajo se ha generalizado, provocando que cada vez sean más los empleadores que adoptan este nuevo esquema de trabajo, el cual no solo genera una incapacidad de las y los trabajadores para poder cuidarse sino también de cuidar o ser cuidados. De esta manera es como “el capitalismo patriarcal, al preocuparse sólo del mercado y relegar al limbo de lo invisible el trabajo doméstico y de cuidados está eludiendo toda responsabilidad sobre las

condiciones de vida de la población”²², dicha situación ha llevado a una gran parte de la población a buscar ayuda externa para suplir estos cuidados que se ven en riesgo.

Hace más de una década, quienes solían emplear a trabajadoras del hogar generalmente eran mujeres que provenían de estratos sociales superiores (clase alta o clase media alta), que contaban con los recursos materiales y económicos suficientes para proporcionar un techo y un sueldo a una *muchacha*. Por otra parte, la mayor parte de estas empleadoras eran amas de casa que no tenían un empleo extra-doméstico el cual les impidiera efectuar labores domésticas, sin embargo, preferían deslindarse de estas *responsabilidades* y tener *ayuda* extra para poder emplear su tiempo libre en otras actividades. En otros casos simplemente lo hacían como ostentación, para distinguirse de las otras clases sociales. Hoy día esto ha cambiado de tal manera que en los últimos años ha surgido una creciente demanda de trabajadoras del hogar por parte de hombres y mujeres jóvenes que, debido a la falta de tiempo a consecuencia de sus exigentes empleos, deben recurrir a la contratación de una persona externa que logre mantener a flote su hogar –esto es el sostén de la vida productiva de una sociedad– mientras ellos/as salen a trabajar.

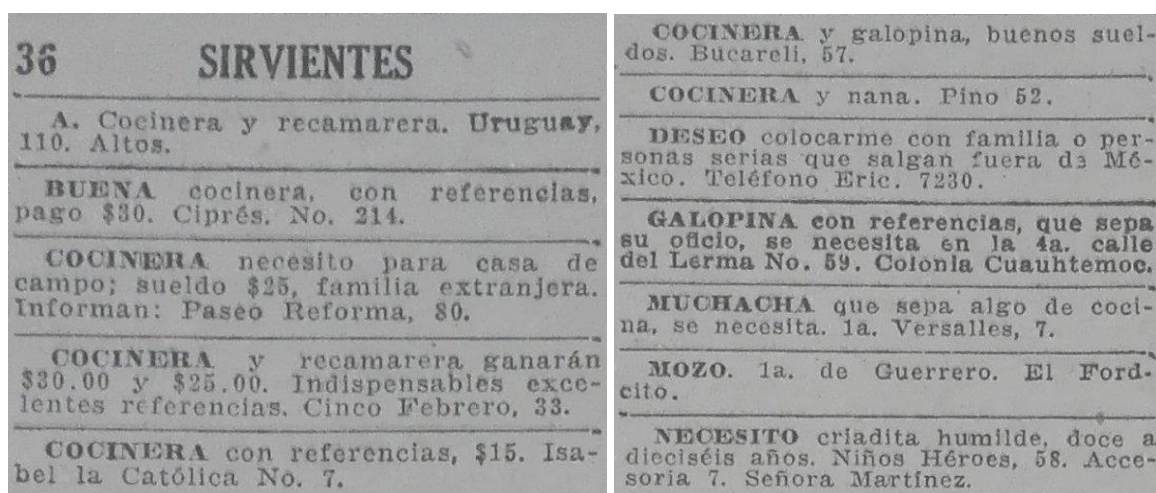


Imagen 2. Imágenes de anuncios de los años 70 's colocados en periódicos. En ellos se pueden observar las diversas maneras en que se nombraba a las trabajadoras del hogar y también podemos advertir que en esos años aún resaltaba la figura del mozo²³.

²² Alba Carosio, *La lógica del cuidado como base del 'buen vivir'*, p. 28.

²³ El Universal, 2019.

Habría que decir también que la crisis económica es otro factor importante por el que la contratación de mano de obra en el hogar se ha convertido en una latente necesidad de los hogares, ya que la falta de recursos económicos motiva cada vez a más mujeres y hombres a insertarse al campo laboral. Esta crisis económica ya no es exclusiva de una clase social como solía ser, ahora se ha convertido en un espectro que se extiende a la mayor parte de los hogares, la cual se ve reflejado en la también creciente “oferta de trabajadoras, conformada por mujeres mayores y casadas que, impulsadas por la crisis económica y las políticas de ajuste, han sido obligadas a buscar fuentes de empleo”²⁴ para aportar a los gastos familiares.

Es así que, a causa de estas transformaciones vinculadas también a cambios socioeconómicos globales, demográficos y de tipologías familiares, comienzan a surgir diversas modificaciones y resistencias a la hora de llevar a cabo las tareas domésticas y del cuidado de la familia, dando como resultado que las unidades familiares se diversifiquen en diferentes modalidades de cuidado y se integren en nuevas modalidades tanto remuneradas como no remuneradas o mixtas.

Como he señalado, el trabajo doméstico y de cuidados ha sido considerado por el capitalismo y el sistema patriarcal como un “atributo natural”²⁵ del sexo femenino. El capitalismo se ha apropiado del trabajo que día a día realizan las mujeres, y lo ha destinado a ser invisible ocultando el importante papel que representa para el funcionamiento de la economía, motivo por el cual el trabajo doméstico ha sido considerado *un acto de amor*; justificación suficiente para creer que al ser una actividad impulsada principalmente por el amor jamás debería ser cuestionada.

El trabajo doméstico no implica solamente trabajo físico, también implica trabajo mental y emocional, sin embargo, todo este trabajo no reconocido ha sido condenado a significar *nada* ante las miradas de otros. Debido a esta razón, la protesta feminista de Italia en 1972 por la obtención de un salario para el trabajo doméstico a la que se refiere Silvia Federici en su libro *Revolución en punto cero. Trabajo doméstico, reproducción y luchas*

²⁴ Mary Goldsmith, *De sirvientas a trabajadoras. La cara cambiante del servicio doméstico en la Ciudad de México*, p. 89.

²⁵ Silvia Federici, *Revolución en punto cero. Trabajo doméstico, reproducción y luchas feministas*, p. 37.

feministas, tenía como objetivo principal “la desmitificación y la subversión del rol al cual han sido confinadas las mujeres en la sociedad capitalista”²⁶.

La lucha de la que ella nos habla no se concentraba solamente en la obtención de un salario justo, significaba el hecho de que después de varias décadas las mujeres y su trabajo tuvieran un reconocimiento social, político y económico; es así que la propuesta por la obtención de un salario para el trabajo doméstico le brindaba a las mujeres la libertad de poder “negociar y pelear sobre y contra los términos y la cantidad de ese trabajo”²⁷; por primera vez las necesidades de cuidado que en el modelo social tradicional estaban garantizadas, ahora se encontraban en riesgo.

La contratación de una mujer para realizar las tareas domésticas “permite la ‘liberación’ de la carga de las tareas reproductivas a otra mujer que lo demanda para, a su vez y con una alta frecuencia, insertarse al mercado laboral, especialmente en el caso de la clase media”²⁸. En México, por cada dos mujeres que se insertan al mercado laboral, una mujer se inserta al sector doméstico²⁹, lo que diferencia a ambas son las condiciones laborales en las que se desempeña cada una de ellas, pues mientras una mujer logra la emancipación del hogar y el empoderamiento, otra mujer ajena toma ese rol y la suple en silencio, sumisa y en espera de que llegue su hora de salida; sin embargo, la primera no deja de ser presa del modelo que le exige su tiempo y esfuerzo, solo que ahora lo hace en otra esfera económica.

La mayoría de las trabajadoras del hogar con las que conversé tienen empleadores que, debido a la falta de tiempo para cuidar y mantener en orden su hogar, decidieron emplearlas. En varios de los casos, sus empleadores trabajan durante la mayor parte del día, es ese lapso de tiempo es cuando ellas realizan su trabajo para que en cuanto ellos regresen a casa por la noche después de una larga jornada de trabajo todo esté en orden, en algunos casos realizan únicamente la limpieza mientras que en otros realizan diversas tareas.

Antonio es un empleador de 37 años, tiene un trabajo sumamente demandante, trabaja casi todo el día y cuando llega a casa solo quiere descansar, esa es una de las principales

²⁶ *Ídem*, p. 35.

²⁷ *Ídem*, p. 37.

²⁸ Mónica Toledo, *Entre muchachas y señoras. Arreglos particulares en el trabajo doméstico remunerado en México*, p. 17.

²⁹ INEGI, *Estadísticas de trabajo doméstico y extra doméstico en México, 1995-1999*, p. 45.

razones que lo motivó a contratar a alguien para que le ayudara con el trabajo en casa. Antonio no pertenece a una clase social media alta o alta, sin embargo, es la falta de tiempo lo que lo motivó a emplear a una persona externa que se pudiera hacer cargo del mantenimiento y cuidado de su hogar mientras él no está para que después de un largo día él encuentre en su casa un espacio de paz y descanso alejado de la caótica ciudad.

“La verdad desde que Christina trabaja conmigo estoy encantado, ya no tengo que estar pensando en que cuando regrese a la casa todavía tengo que hacer el quehacer. La verdad es que estoy muy agradecido, Jazmín siempre intenta mantener todo lo mejor posible, a veces ni siquiera le tengo que decir lo que tiene que hacer porque ya lo hizo”.

Sin embargo, posiblemente no es la misma situación de Jazmín quien al terminar su jornada laboral y después de asegurarse que la casa en la que trabaja quede en orden, tiene que ir a la suya para poner una segunda casa en orden y seguir desempeñando las labores de cuidado. Esto me hace pensar en las redes que se forman, ya que usualmente una empleada doméstica que tiene hijos y familia se apoya en algún(a) hijo, hija, mamá, tía o alguien que se haga cargo de sus responsabilidades de cuidado mientras que ella lo hace en otro hogar.

Por otro lado, Dulce es una empleadora de 42 años, durante nuestra conversación me contó que recientemente se divorció, situación que la llevó a conseguir un empleo para sobrellevar los gastos de su hogar y sus hijos: “hace no mucho comencé a trabajar, la verdad es que desde hace bastante tiempo que no trabajaba así que apenas me estoy adaptando”. Debido a su nuevo trabajo ya no cuenta con el tiempo suficiente para hacerse cargo de su hogar como ella está acostumbrada, por lo que recurrió a emplear a otra persona para que ésta se haga cargo de mantener en orden su casa y procurar a sus hijos:

“Afortunadamente la persona que trabajó hace ya varios años con mi familia estaba disponible así que la llamé. Te voy a ser sincera, es un gran alivio tenerla en casa porque cuando no trabajaba pues podía hacer algunas cosas yo, y aun así a veces contrataba a alguien más porque yo sola no me daba abasto con toda la casa y mis tres hijos. Y ahora que estoy trabajando pues con más razón requiero de alguien que me ayude no solo con la limpieza sino también que les eche un ojo a mis tres hijos. Mis hijos ya están grandes, pero aun así necesito que alguien les eche un ojo, les haga de comer porque a ellos no les gusta cocinar y pues que mantenga las áreas en orden para que mis hijos puedan concentrarse únicamente en la escuela”.

Veamos el trabajo doméstico como un intercambio entre dos personas, ambas en diferentes condiciones de vida, motivadas por una o más emociones que pueden ser entendidas como

una necesidad; en el caso del empleador, su principal motivación al emplear a una persona ajena es la necesidad de cuidados, los cuales ha perdido debido a la alta demanda de tiempo invertido en su trabajo; por otra parte, la principal motivación para una persona trabajadora del hogar generalmente es la necesidad de obtener recursos económicos a fin de asegurar el bienestar de su familia, aunque generalmente estas personas tienden a situarse en una posición mucho más compleja, ya que en la mayoría de los casos ponen en riesgo los cuidados brindados a su propio hogar, puesto que al haber una remuneración económica de por medio los cuidados se trasladan eventualmente hacia quienes pagan por ellos.

Otra de las motivaciones que podemos hallar en esta relación laboral es el afecto; por una parte, la o las personas para quien se realiza este trabajo se sienten cuidadas, lo que motiva a sentir agradecimiento y cariño hacia la persona responsable de estas emociones; algo similar ocurre con las trabajadoras del hogar, ya que en algunas ocasiones la motivación surge al ver los efectos positivos que su trabajo causa en otros. Incluso en algunos casos, la trabajadora del hogar acaba ejerciendo en cierto modo el rol de madre ausente (que da amor y cariño por medio de cuidados), tal como lo expresa Antonio:

“Yo perdí a mi mamá cuando era bastante joven, así que en los 13 años que conozco a Christina me he encariñado con ella. Ella fue nana de un amigo así que él me la recomendó. Estoy muy a gusto con ella, siempre realiza muy bien su trabajo, en ocasiones me gusta mucho platicar con ella e incluso me atrevería a decir que se ha vuelto como una figura materna para mí, ella cuida de mi casa porque la mantiene en orden para cuando yo llegue del trabajo pueda descansar y recuperar energía. Al igual yo intento cuidar de ella, estoy al pendiente siempre, si está enferma le hablo todos los días para saber cómo está y si necesita algo ella sabe que me lo puede pedir sin ningún inconveniente”.

Como se visualiza, el afecto puede formar parte de las relaciones laborales, sin embargo, este no diluye las jerarquías y posiciones de poder entre el empleador y la trabajadora. En ocasiones el afecto puede ser un factor importante que denota conflictos morales en la relación de trabajo, una condición que puede limitar a las trabajadoras del hogar a la hora de pedir a su empleador condiciones laborales más favorables, por temor a que al expresar sus necesidades se esté traicionando al empleador por la relación preexistente de afecto, en estos casos es importante reconocer que, aunque el afecto sea parte de las relaciones laborales, sigue existiendo una relación de subordinación entre ambos actores.

En conclusión, la crisis de los cuidados emerge como un desafío complejo y urgente en la sociedad contemporánea. Este estudio ha revelado que la falta de políticas inclusivas y la subvaloración del trabajo de cuidado han contribuido a la desigual distribución de responsabilidades, afectando principalmente a mujeres y grupos vulnerables. Es imperativo que se implementen estrategias integrales que promuevan la redistribución equitativa del trabajo de cuidado, así como el reconocimiento y valoración de los cuidadores. La transformación hacia un enfoque más solidario y sostenible en los sistemas de cuidado se presenta como una vía promisorio para alcanzar una sociedad más justa e igualitaria. Solo a través de un esfuerzo conjunto de actores sociales, políticos y culturales podremos hacer frente a esta crisis y construir un futuro más inclusivo para todos.

CAPÍTULO 2.

EL HOGAR COMO UN ESPACIO DE VULNERABILIDAD Y VIOLACION DE DERECHOS

En este segundo capítulo abordaré el tema de la privacidad del hogar como uno de los factores principales para la vulnerabilidad y violación de derechos de las trabajadoras del hogar; a su vez hablaré sobre las relaciones laborales y personales que se entretajan entre la empleada y la empleadora las cuales se construyen a partir de una serie de factores que involucran la necesidad, el afecto y la mentira del performance. Para finalizar este capítulo, hablaré sobre la enorme necesidad de proporcionar seguridad social a las personas trabajadoras del hogar a partir del reconocimiento y visibilidad no solo de su trabajo sino de los riesgos a los que se enfrentan diariamente dentro de la unidad doméstica.

A lo largo del tiempo, el hogar ha sido representado como un lugar seguro y confortable en el cual las personas pueden satisfacer diversas necesidades con el fin de reponer su fuerza de trabajo y obtener la energía necesaria para enfrentarse a la vida diaria, sin embargo, en el caso específico de las THR, el hogar puede ser referente de un espacio hostil que alberga diversos riesgos. De ahí que la mayoría de las THR se perciban vulnerables dentro de la unidad doméstica, ya que la condición de invisibilidad –tal y como hace referencia la famosa frase “la ropa sucia se lava en casa”– permite que la violación a los derechos y garantías de las trabajadoras prolifere en un espacio íntimo que pasa desapercibido al ojo público.

Es el instante en que la puerta principal de la casa se cierra cuando la trabajadora del hogar se vuelve invisible y con ella todas sus garantías, al igual todas las relaciones y prácticas de lo íntimo surgen; las relaciones de poder, los dobles discursos, el performance, la condición de sumisión –que se vuelve evidente– y las prácticas de resistencia se hacen presentes. Es por ello que la condición de invisibilidad y las relaciones interpersonales que se desarrollan bajo este panorama se han convertido en el principal punto de estudio para diversos investigadores y, así mismo, en uno de los mayores obstáculos a la hora de pensar en estrategias claras para la vigilancia y regulación del trabajo doméstico.

El hogar es privado

Una de las características más destacables del trabajo doméstico es que se realiza en condiciones de aislamiento, entre muros que limitan la interacción con la dinámica de la vida pública –a pesar de que ambas están directamente relacionadas– y a su vez obstaculizan, la comunicación entre trabajadoras, lo cual impide que las THR se reconozcan como pares, compartan experiencias laborales e identifiquen conductas y dinámicas de violencia, abuso o explotación laboral que pudieran estar viviendo. Lamentablemente dicho intercambio solo resulta efectivo y sin consecuencias³⁰ para aquellas trabajadoras que comparten un mismo lugar de trabajo, pues de lo contrario es más difícil establecer esta interacción, ya que cuando existe una devaluación social de un trabajo las personas optan por no reconocerse bajo este concepto debido a los prejuicios que este conlleva.

Por otra parte, los muros no son los únicos que intervienen en la interacción de las THR, en muchos de los casos también influyen las *patronas*, quienes intentan controlar la interacción entre trabajadoras, pidiéndoles a sus empleadas que sean *discretas*, tal como lo refiere la señora Laura: “no me gusta que anden por ahí con las vecinas platicando o con otras muchachas, porque a veces llevan y traen, y así se hacen los chismes, entonces me gusta que sean confiables y muy muy discretas”. Esto nos hace ver que cualquier tipo de comunicación fuera de la supervisión de la empleadora o que no sea del conocimiento de esta, es vista como un signo de desobediencia y en algunos casos desconfianza. De hecho, en diversos casos, cuando las patronas detectan conversaciones con agentes ajenos o extraños al hogar, suelen cuestionar a sus trabajadoras por medio de preguntas como: “¿Qué te estaba preguntando esa persona?”. Al mismo tiempo que lanzan ligeras reprimendas disfrazadas de consejos para dejar en claro que no es una conducta que aprueben y la cual podría poner en riesgo su trabajo.

Para una empleadora la importancia de que una THR sea discreta, se basa principalmente en la necesidad de evitar que esta comparta o divulgue detalles privados de la vida personal y familiar de su empleadora con personas ajenas a su círculo íntimo. Además, no solo existe un temor a la exposición personal sino también laboral, ya que al prohibir la

³⁰ Cuando digo consecuencias me refiero a llamadas de atención por parte de las empleadoras quienes continuamente supervisan que la comunicación con el entorno cercano sea limitada. En específico por aquellas empleadoras que permanecen en casa.

comunicación con otras personas bajo la premisa de ser un requisito/norma –para el bienestar de ambas– funciona como estrategia para que los abusos laborales bajo los que pudieran estar sometidas las empleadas no sean descubiertos y, por lo tanto, castigados.

De igual forma, la falta de comunicación entre THR evita que se filtren detalles que puedan afectar la imagen de las empleadoras como *buenas patronas* y pierdan credibilidad frente al mercado laboral de las trabajadoras del hogar, pues de la misma forma en que una mala recomendación influye sobre la contratación de una THR, también puede representar un factor para que una THR decida emplearse o no en un hogar. Si bien la posibilidad de poder advertir a otras trabajadoras sobre las malas condiciones laborales de un lugar suena a una idea estupenda, debemos admitir sin embargo que esta idea aún queda limitada debido a la falta de reconocimiento entre pares, razón por la que esta información comúnmente sólo es compartida entre un número reducido de personas (casi siempre conocidas o amigas).

Debido a la relación de cercanía que lleva implícita el trabajo doméstico –dada la manera en que este se realiza–, es inevitable que las trabajadoras no se involucren en la vida personal de sus empleadoras, pues finalmente son las THR quienes les acompañan en diferentes momentos de su vida e incluso en algunos casos llegan a representar un apoyo en situaciones difíciles. Es así como Verónica Casas señala la confianza como un eslabón de gran importancia dentro de la relación laboral de la empleadora y empleada, donde al generarse un lazo de confianza la patrona pone el cuidado de ella y su familia en la voluntad de la trabajadora.

Así mismo, Verónica Casas utiliza un fragmento de una historia de vida en la que resalta la metáfora de la vida y la muerte para entender el valor de la confianza dentro de esta relación laboral; en dicho relato una trabajadora menciona el poder de decisión que puede llegar a poseer sobre la vida de otros, ya que pudiera envenenarlos por el grado de confianza que existe y estos (patrona y familia) jamás sospecharían nada. Debido a esto, la confianza se ha convertido en uno de los aspectos más valorados por las empleadoras y es a partir de ello que se pueden construir acuerdos más específicos y beneficiosos para las THR.

De acuerdo con lo anterior, una serie de autores como Santiago Canevaro hacen hincapié en cómo la confianza puede incluso convertirse en una herramienta mediante la cual una trabajadora puede obtener mayor poder de negociación frente a su empleadora, ya que

como las mismas empleadoras señalan “encontrar a alguien de confianza está muy difícil, no voy a meter a cualquier persona a mi casa”, aspecto que puede hacer a la THR acreedora de beneficios en ciertos casos y los cuales retomaré más adelante. Sin embargo, obtener y tener confianza en otra persona es resultado de un proceso continuo, no es algo que se obtenga de la noche a la mañana –ya que existe desconfianza de ambas partes–. Es por ello que cuando se logra establecer una relación de confianza entre la empleadora y la trabajadora, ésta se vuelve un factor fundamental para las empleadoras al momento de recomendar a una trabajadora del hogar a otras posibles empleadoras.

En lo que respecta a la condición de aislamiento bajo la que se realiza el trabajo doméstico, nos encontramos con que dicho encierro suele variar de acuerdo a los criterios de la empleadora y de acuerdo a la modalidad de empleo bajo la que la THR haya sido contratada, es decir, ya sea de entrada por salida (modalidad que le da mayor autonomía a la trabajadora) o de planta. Aquí es importante hacer hincapié en el papel fundamental que juega la empleadora a la hora de definir el número de horas que conforman la jornada laboral de una THR, pues finalmente es ella quien decide qué tan cortas o prolongadas serán dichas jornadas –decisión basada en sus necesidades individuales y familiares–. Además de que son las empleadoras quienes determinan las condiciones sociales bajo las que se realizará dicho trabajo.

Por ejemplo, las patronas que permanecen en casa suelen ser quienes más se quejan del desempeño de las trabajadoras –debido a que hay mayor convivencia durante más horas en un mismo espacio–, haciendo énfasis en el ser y actuar de las trabajadoras, así como en todas aquellas conductas que no están bajo el esquema de obediencia y sumisión de las empleadoras. Desafortunadamente, este tipo de empleadoras son quienes ofrecen las peores condiciones de trabajo y trato que, además, intentan justificar.

“Mis principales requisitos para tener una muchacha es que sea confiable y que se deje guiar porque todos hacemos las cosas de manera diferente, pero luego hay unas... el otro día le contaba a una amiga de una chica que está aquí, que se enoja porque se le dice cómo hacer las cosas, entonces dice ‘ay, si me van a decir cómo hacerlo, entonces que ella lo haga’, o sea pues no, tampoco, porque además no las quieres que digan a todo ‘sí, sí, sí’ pero sí que acepten sugerencias”. (Sra. Laura-Empleadora).

Usualmente las empleadoras que permanecen en casa buscan controlar diversos aspectos de la vida de la trabajadora, como su espacio, tiempo, libertad de movimiento –lo cual es considerado como una violación a sus derechos humanos– e incluso en ciertos casos se busca controlar la sexualidad de las empleadas –la cual suele ser juzgada–, para evitar que abandonen su trabajo o interfiera en el buen desempeño de este. Un claro ejemplo de esta situación son los hijos de las THR, a quienes usualmente las empleadoras consideran un obstáculo para que las trabajadoras realicen correctamente sus labores. Además, en ciertos casos también representan un factor molesto para el ambiente de la unidad doméstica, pues al no tener ningún vínculo directo con ellos suelen no ser bien vistos ni recibidos en hogares ajenos donde casi siempre se les mira con desconfianza. Tal como lo expresa Alfonso, quien manifiesta abiertamente su disgusto con la idea de que haya niños ajenos en su casa:

“Tere era la esposa del jardinero que trabajaba con nosotros, con ella el problema eran sus hijos, hasta este momento no habíamos tenido niños en la casa porque tuvieran o no tuvieran hijos la mayoría de las muchachas siempre tenían a alguien que los cuidara en sus casas, pero con Tere no era el caso, entonces llevaba a sus hijos de vez en cuando pero cuando los llevaba eran un remolino esos chamacos, tenían entre cuatro y cinco años así que tenían mucha energía y no estaban muy bien educados, así que cuando yo llegaba a la casa notaba que habían movido mis Xbox, no propiamente que lo hubieran usado pero estaba movido de manera curiosa ¿no?, o que habían esculcado mis cosas, no que se hubieran robado algo, no, pero sí que habían metido mano más allá de la limpieza. Así que el problema fueron los niños, llegamos a un punto de inflexión donde ya no se podía seguir trabajando así, después llegaron un par de muchachas más hasta que llegó Vianey que es la que tenemos ahorita”.

“Vianey tuvo un bebé y las cosas se complicaron mucho porque ella vivía sola, entonces tiene una hermana que a veces le cuida al hijo, a veces no, así que algunas veces lo trae aquí y pues lo trae de arriba para abajo y yo lo veo y sí se me hace pesado, porque si ya de por sí hacer el quehacer no es cosa fácil pues hacerlo con un bebé auestas pues debe ser mucho más complicado. Ahorita el bebé ya está empezando a caminar y es muy simpático y muy bien portado, pero aquí es cuando comenzamos a alzar las cejas, porque ahorita es un bebé y lo trae de arriba para abajo, pero en cuanto comience a crecer el niño va a andar por todos lados y va a querer agarrar todo lo cual me comienza a dar preocupación”.

Es por ello que algunas empleadoras como la señora Laura toman medidas específicas para intentar mantener el orden y evitar situaciones no deseadas; por ejemplo, hay quienes optan por mantener bajo llave la despensa porque se dice que algunas trabajadoras son *mañositas* (así como niños *tentones*) que se llevan cosas del hogar, además prefieren no dar demasiada

libertad/confianza a sus trabajadoras por el temor a ser robadas en su propia casa. Tal como lo describe la señora Laura:

“Solamente hubo una a la que sí de plano la corrí, esa sí que duró poco porque pues yo sentía que se llevaba cosas, porque antes de Paty tuve a otra señora, Doña Josefina, ya era mayor, pero era bien hecha, hacía todo muy bien, hasta me guisaba, ella era muy cuidadosa en todas las cosas, entonces si yo compraba jabón a ella le duraba mucho, ella me acostumbró a comprar cada determinado tiempo, entonces cuando llega la otra pues como a los 15 días ya no había jabón o ya no había Suavitel y pues yo sabía cuánto compraba entonces no sé si gastaba mucho de las cosas o si se las llevaba y mejor le dije que se fuera”.

Debido a todas estas situaciones, las trabajadoras del hogar admiten que prefieren trabajar en lugares donde las patronas no se encuentren en casa, ya que de esta manera pueden realizar su trabajo con mayor libertad, rapidez y sin estar bajo órdenes constantes de sus empleadoras; así mismo, las empleadoras reconocen que cuando ellas están en casa las jornadas laborales son más extensas (y exhaustivas), “como deberían de ser”, pues se cree que cuando ellas no están en casa las THR no hacen su trabajo correctamente. Incluso algunas empleadoras utilizan la expresión de que las trabajadoras “solo limpian por donde ve la suegra”, expresión que hace referencia a personas que no hacen un buen trabajo con el aseo y solo hacen una limpieza superficial, sin profundidad, con el fin de mantener contenta a la “suegra” (en este caso empleadora) que viene de visita; de esta forma ella no verá polvo superficial y encontrará las cosas recogidas, sin saber de verdad qué hay bajo las camas o la alfombra.

Como resultado de esta creencia es por lo que, cuando la patrona está en casa opta por pedir a su trabajadora que realice un par de tareas extras a su trabajo habitual, tales como: ordenar un armario, poner el árbol de navidad, atender a los niños, ordenar el refrigerador, bañar al perro, guardar las compras, limpiar la alacena, acomodar la ropa, barrer la calle, etcétera; tareas que según las empleadoras les aseguren que todo el trabajo está hecho. Debo subrayar que la supervisión continua no asegura un buen trabajo y no evita que en ocasiones las trabajadoras lleven a cabo técnicas que les permitan hacer más rápido su trabajo –lo cual no es necesariamente malo–, por el contrario, observar minuciosamente el trabajo de las trabajadoras solo hace que la relación laboral se vuelva incómoda para ambas partes y posteriormente el ambiente sea tenso y hostil.

A continuación, presento un fragmento de la entrevista con la señora Laura, quien externó su opinión acerca de las jornadas laborales de las trabajadoras y la remuneración que estas reciben a cambio, esto con base en su experiencia como empleadora:

“sí estoy yo, la muchachita que ahorita está conmigo se tarda más porque le pido que me ayude a hacer varias cosas, pero si no estoy se va más rápido. Ella llega a las 8 o 9 y generalmente se va a la 1 o 2 de la tarde, aunque algunas veces cuando yo no estoy se va antes. Yo no le digo nada porque tampoco me gusta que estén todo el día, pero tampoco que hagan todo a la carrera porque el problema es que luego no lo hacen bien y de nada sirve que yo esté pagando para que alguien haga lo que yo no quiero hacer”.

Así como la señora Laura hay otras empleadoras que, al igual que ella, coinciden en que una jornada de trabajo debería durar más de cuatro horas, ya que de lo contrario si esta dura menos del tiempo considerado como “apropiado” es muy probable que las *muchachas* no hayan realizado correctamente su trabajo y, por lo tanto, el pago otorgado por este trabajo sea excesivo y no equivalente a las labores realizadas durante tal jornada. Según la opinión de algunas de las empleadoras, las THR ganan más de lo que realmente hacen, es así como lo expresa Laura: “yo creo que ganan bien para la jornada que tienen, ganan muy bien, porque ganan \$300.00 pesos por cuatro horas, si se van a trabajar otras cuatro horas estarían ganando \$600.00 pesos que ni Obama los gana, ni uno los gana, porque los sueldos no están así, ganan más del mínimo”. Cabe subrayar que, si bien hay trabajadoras que tienen varios trabajos en un día o a la semana –lo cual permite que durante una semana de trabajo puedan alcanzar ingresos como los que señala la señora Laura–, también debemos tener en cuenta que hay trabajadoras que apenas ganan el salario mínimo, así que definitivamente el contexto imaginado por las patronas no es el mismo para todas las THR y sería un error rotundo creer lo contrario (este es un tema que retomaré con mayor detalle en el capítulo 4).

Es a causa de estos juicios morales, arbitrariedades legales –cometidas por las empleadoras– y la ausencia del Estado –en la inexistente regulación del trabajo doméstico³¹– que los arreglos particulares de los que habla Mónica Toledo en su tesis “Entre muchachas y señoras. Arreglos particulares en el trabajo doméstico remunerado en México” se vuelven fundamentales para establecer una relación laboral más o menos justa en la privacidad del

³¹ Anteriormente ha habido una primera regulación en torno a las reformas de la LFT sobre los derechos de las trabajadoras del hogar, sin embargo, esa primera regulación es aún insuficiente, pues son muy pocos los hogares contratantes de trabajo del hogar que han cumplido con la nueva normativa.

hogar. Es por medio de estos acuerdos personales que las trabajadoras y empleadoras establecen los principales aspectos de su trabajo, como el horario y la paga. Toda la negociación se lleva a cabo por medio del diálogo, por lo que es aquí donde cada una tendrá que demostrar qué tan leal es su palabra, aunque en la mayoría de los casos estos acuerdos no se suelen respetar del todo y surgen conflictos que tendrán que mediarse de la misma manera que los acuerdos que se establecieron desde un inicio. Para ejemplificar mejor este punto, adjunto un fragmento de mi charla con Estela, una empleadora de 52 años de edad y quien tiene una manera peculiar de pensar los acuerdos:

“muchas de ellas te ponen condiciones: ‘pero yo no lavo, yo no plancho, yo no guiso, no sé qué, no sé qué’, pero si no acepto que me digan ‘no le caliento la mamila al bebé’ porque sabes que son cosas básicas, hay cosas que puedes negociar y otras que no puedes negociar. Hay cosas que no son negociables, por ejemplo, si estás acostumbrada a que a las once de la mañana le haces el jugo al niño, eso no es negociable. Creo que es mejor como están ahora, negociar a palabra como siempre ha sido porque con un contrato nos van a querer hacer pagar más, además todo va a ser más estricto, tienen que cumplir un horario mínimo de ocho horas y va a ser más papeleo para uno... no sé cuál sea la dinámica del gobierno, pero yo creo que nada más es sacar dinero porque las cosas las hacen al aventón”.

Como podemos observar, para empleadoras como Estela hay aspectos no negociables dentro de las tareas asignadas a las trabajadoras, sin embargo, pese a lo que ellas consideran, todas las actividades domésticas son negociables. Desafortunadamente, el ámbito privado del hogar deja un limitado margen de negociación, razón principal por la que la gran mayoría de empleadoras violan los acuerdos iniciales; es por ello que en los últimos años se ha hecho un frecuente hincapié en la implementación de un contrato laboral escrito que asegure la protección y garantía de los derechos de las trabajadoras haciéndolas merecedoras de un trabajo digno.

Por el contrario, aquellas empleadoras que trabajan fuera de casa suelen ser menos exigentes en cuanto al horario y trabajo de las THR. En este sentido, lo más importante para este tipo de empleadoras es que las labores del hogar sean realizadas –mientras ellas no están en casa– no importa cómo se haga el trabajo, sino que se haga. Además, en su mayoría suelen ser más empáticas y comprensivas con la vida personal de las trabajadoras, este tipo de relación suele ser bastante interesante, ya que se puede observar un sentido de reciprocidad más presente y un trato diferente entre empleada y empleadora, se podría decir que incluso

existe una relación de confianza/afectiva bastante más sólida que en lo que respecta a los casos anteriores.

Sin embargo, debo mencionar que, aunque exista una relación más cordial y con mayor reciprocidad entre empleada-empleadora, esto no quiere decir que en todos los casos se respeten los derechos de las trabajadoras. Debe quedar claro que el gozar de buenas condiciones laborales no se trata únicamente de otorgar un buen trato a la trabajadora sino de hacer valer sus garantías a partir de un trabajo digno con un contrato laboral escrito y acceso a la seguridad social.

Para ello Martha Cebollada propone en su enfoque de inspección laboral para el trabajo del hogar una serie de medidas para mejorar las condiciones laborales y proteger los derechos de los trabajadores en este sector. Algunas de las formas clave de llevar a cabo esta inspección son las siguientes:

- *Reconocimiento y regulación:* Cebollada aboga por el reconocimiento formal del trabajo del hogar como una actividad laboral y su inclusión en la legislación laboral. Esto implica establecer normativas específicas que protejan los derechos laborales de quienes se desempeñan en esta área.
- *Concienciación y formación:* Una parte fundamental de la inspección laboral en el trabajo del hogar es la capacitación de inspectores y empleadores para que estén familiarizados con los derechos y obligaciones de los trabajadores domésticos. Esto garantizará una mayor conciencia sobre las condiciones adecuadas de empleo y facilitará la implementación de medidas correctivas cuando sea necesario.
- *Supervisión de condiciones laborales:* Se debe realizar una supervisión exhaustiva de las condiciones laborales en los hogares donde se contratan trabajadores domésticos. Esto incluye verificar el cumplimiento de horas de trabajo, descansos, salarios, seguridad laboral y otros aspectos importantes para asegurar un trato justo y equitativo.
- *Mecanismos de denuncia y protección:* Es esencial establecer canales efectivos para que los trabajadores puedan presentar quejas o denuncias en

caso de abusos o violaciones de sus derechos laborales. Además, se deben garantizar medidas de protección contra posibles represalias.

- *Diálogo social*: Fomentar el diálogo entre empleadores, trabajadores y autoridades laborales es fundamental para crear un marco más equitativo en el trabajo del hogar. Involucrar a todas las partes interesadas en el diseño de políticas y regulaciones puede conducir a soluciones más efectivas y justas.

En resumen, el enfoque de inspección laboral propuesto por Martha Cebollada busca mejorar las condiciones laborales y promover la igualdad de derechos para las personas trabajadoras del hogar mediante el reconocimiento legal, la formación de inspectores y empleadores, y el establecimiento de mecanismos efectivos para proteger los derechos laborales de esta población vulnerable.

Un lugar de riesgos

Como he mencionado al inicio de este capítulo, el hogar no siempre resulta ser un referente de un lugar “seguro”. Para una THR la casa puede ser una fuente de trabajo, pero también un lugar de maltrato y accidentes, mientras que la calle significa libertad y autonomía. Por el contrario, para quienes reproducen su fuerza de trabajo la casa representa un recinto seguro, de tranquilidad y confianza, frente al mundo conflictivo y peligroso de la calle.

Tal como lo precisa Alejandro Yáñez, es necesario reconocer que “cada espacio de la unidad vivienda encierra peligros para las actividades que allí se desempeñan”³². Existen riesgos que además de comprometer la corporalidad de la trabajadora, en casos donde la relación laboral es hostil se puede ver comprometida la salud mental y emocional. Recordemos que el trabajo doméstico no implica solamente trabajo físico, también se requiere de trabajo mental y emocional para llevar a cabo la diversidad de tareas que allí se desempeñan. Por lo que sería importante prestar mayor atención al impacto que tiene el trabajo doméstico sobre la salud emocional de quienes lo realizan, ya que pudiera ser uno de los factores desencadenantes de enfermedades mentales tales como: depresión, ansiedad o el recién conocido síndrome de Burnout (estrés laboral).

³² Alejandro Yáñez, “Las trabajadoras domésticas remuneradas mexicanas. Invisibilidad y vulnerabilidad eslabonadas”, p. 312.

En todas las interacciones sociales continuamente las personas intentan causar determinadas impresiones “mostrando las emociones ‘apropiadas’ para la situación o para que su imagen no se vea amenazada. Esto es lo que en el campo de la investigación se llama regulación de las emociones”³³. Dicha regulación es muy común en la relación empleadora-empleada, quienes continuamente se sumergen en una especie de performance (corporal y emocional) que busca generar/producir una especie de simpatía frente al otro y por medio del cual se pueda establecer una relación laboral más o menos *cordial*. En ocasiones, dicho performance podría generar una imagen de sumisión por parte de las trabajadoras, sin embargo, es importante señalar que esta regulación de las emociones no es totalitaria, y en efecto, hay trabajadoras que no adoptan la idea de ser sumisas frente a su empleadora y, por el contrario, expresan todo aquello que no las hace sentir *a gusto*, lo cual también les permite construir junto a su empleadora una relación más real, recíproca y justa con límites establecidos que beneficien a ambas.

Por otra parte, en casos donde conseguir una relación laboral cordial parece ser un asunto mucho más complejo, las trabajadoras optan por desarrollar técnicas de control y regulación emocional para evitar que sus emociones reales emerjan y afecten su estatus laboral. De esta forma logran persuadir a su empleadora y las miradas curiosas del hogar, al mismo tiempo que aseguran su estabilidad laboral. Sin embargo, pese a lo que se piensa, las trabajadoras no son las únicas en emplear estos mecanismos de persuasión, las empleadoras también hacen uso de tal regulación –de las emociones– frente a sus trabajadoras, según sus intereses y necesidades individuales y familiares.

De esta forma, el trabajo emocional implica “el realzar, el falsificar, o el suprimir emociones para modificar la expresión emocional”³⁴ como parte de los requisitos del trabajo que se utilizan en diversas situaciones de manera consciente y a beneficio. Para ello, las emociones expresadas por las empleadoras-empleadas deben ser convincentes durante la interacción cara a cara –es un requisito no escrito–. Como lo precisa Hochschild, el trabajo emocional se define como “el manejo de sentimientos para crear una demostración facial y

³³ Gracia, Martínez, Medler y Yahil citados en Laura López, Janeth González y Alexander Blandón, “Trabajo emocional: conceptos y características. Revisión de literatura”, p. 2.

³⁴ *Ídem*, p. 3.

corporal públicamente observable por un salario”³⁵. Por otra parte, diversos autores señalan que hay situaciones en las que las emociones deben ser forzadas para adecuarse a un rol y expectativas que respondan a una situación específica –de diversa índole–, pero no significa que dichas emociones no puedan ser naturales y esporádicas.

Retomando el primer punto de esta discusión, evidenciar los riesgos que encierra el hogar también significa reconocer que el trabajo doméstico requiere de conocimiento y especialización con los cuales se eviten o disminuyan los riesgos al realizar las actividades domésticas, pues pese a lo que se piensa, el cargar mal una cubeta o agarrar mal una escoba al barrer puede generar distintas dolencias al cuerpo de quien realiza estas labores:

“me lastimé la cintura porque no sabemos cómo cargar una cubeta, como cargar una caja, entonces es ahí donde nos dan esguinces en la cintura, pero eso lo vamos aprendiendo, cómo debemos cargar tan solo una cubeta de agua tiene sus formas maneras de cómo cargar las cosas, cómo mover lo muebles y cómo hacer cada cosa del hogar para evitar accidentes”³⁶.

Por tanto, el trabajo doméstico contiene saberes que a menudo son enseñados por otras mujeres, es decir, lleva implícito un conocimiento previo que se puede adquirir a través del tiempo mediante la práctica y repetición de las mismas tareas por un tiempo prolongado o bien, puede ser resultado de una capacitación de los empleadores. Desafortunadamente estos conocimientos a menudo son ignorados y minimizados, ya que no entran en los conocimientos y habilidades reconocidos por la sociedad.

A las trabajadoras se les enseña cómo agarrar los utensilios, cómo limpiar, cómo cargar una cubeta, cómo hacer cada cosa correctamente, incluso cómo deben comportarse, cómo dirigirse a otros, qué espacios pueden usar, qué espacios no deben utilizar, en qué baño se pueden meter, en qué baño no, qué pueden comer y qué no, quién puede estar en la casa, quién puede entrar y quién no, hay todo un proceso de formación diferente por cada uno de los empleadores. Es por medio de este adiestramiento que las THR son capaces de efectuar diversas tareas de manera correcta, lo cual les atribuye una especie de valor agregado frente a su empleadora y les permite no solo conservar su empleo sino volverse indispensables.

³⁵ “La mercantilización de la vida íntima. Apuntes de la casa y del trabajo”, p. 12.

³⁶ Angelica, Trabajadora del hogar.

En este sentido uno de los aspectos más importantes para una THR es lograr entender y decodificar las necesidades y formas de hacer de la empleadora, es decir, las trabajadoras deben aprender las formas de trabajar –que cada empleadora sugiere según sus necesidades– así como qué tareas son prioritarias en ese hogar. Entender los tiempos y prioridades de la empleadora es clave para conseguir “amoldarse” al hogar y a las personas que lo habitan, además de persistir en él y su intimidad para sentirse cómodas. Sin embargo, las trabajadoras no son las únicas que se acoplan, en muchos casos las empleadoras también lo hacen, lo cual genera una necesidad mutua que da pie a una relación más recíproca y a lo que Pablo Castro llama intercambio de poderes³⁷, es decir, cuando un sujeto en desventaja posee algo que el sujeto en ventaja necesita, de esta forma quien posee mayor poder al inicio de la relación termina cediendo parte de su poder y quien se encontraba vulnerable adquiere mayor poder, en este caso mayor poder de negociación en la relación laboral. Esto sucede con mayor frecuencia en casos donde las empleadoras no cuentan con el tiempo suficiente para cuidar de sus hijos, personas adultas o personas con alguna afección, por lo que las trabajadoras del hogar son quienes suplen estos cuidados. De esta forma, se va construyendo una relación de costumbre basada en la necesidad de cuidados tal como lo describo en el Capítulo 1 y tal como podemos ver en el siguiente testimonio:

“alguna vez tuve una hace muchos años, pero no me agradó, solo estuvo unos días y ya, porque no me agrado cómo hizo el quehacer, es difícil encontrar a una buena persona además te vas encariñando con ella y ya no te gustan las demás, o sea ya como que se hacen a tu forma y te acostumbraste a lo que ellas hacen. La verdad la que yo tenía, a Paty, creo que la sigo añorando porque ella siempre era muy atenta, muy amable, hacía bien el quehacer, se notaba en la casa cuando iba Paty, subías al primer piso y decías ‘ay, sí vino Paty, gracias a Dios’, ella estuvo con nosotros como 16 o 17 años y obvio cuando se fue yo ya no quería contratar a nadie porque pues obviamente no te acostumbras fácilmente”.

Hay que mencionar, que en los últimos años ha surgido la idea de que la implementación de electrodomésticos en el hogar hace que la ejecución de las tareas que allí se desempeñan sea más sencilla –y requiera menos especialización–, sin embargo, la existencia de estándares en la realización de las labores domésticas no cesa, de tal manera que con el tiempo las tareas se han vuelto más complejas y especializadas sin importar la automatización de la unidad doméstica. Habría que decir también que detrás de los estándares al realizar las labores

³⁷ Clase “Temas Contemporáneos de Antropología del Poder” 2020.

domésticas existe una satisfacción personal, la cual puede ser derivada de la o las personas para quienes se realiza este trabajo –las empleadoras son quienes hacen más énfasis en este punto–.

Como ya he repetido en diversas ocasiones, la unidad doméstica encierra riesgos bajo los que al estar sometidas de manera constante –las trabajadoras del hogar– pueden generar un impacto nocivo para la salud. Sin embargo, el registro en encuestas sobre este tema en particular es casi nulo y tal vez inexistente, los únicos testigos de esta situación casi siempre resultan ser únicamente los familiares de las trabajadoras, sus hijos o su pareja; sin embargo, el hecho de que los accidentes domésticos no sean registrados o reportados no significa que no sucedan, todo lo contrario, los accidentes dentro del hogar son más frecuentes de lo que imaginamos, debido a esto es que se hace énfasis en que las THR deben tener acceso a la seguridad social –que además es un derecho–, ya que cuando ellas sufren un accidente su herramienta de trabajo, o sea su cuerpo, se ve incapacitado, lo cual pone en riesgo sus ingresos económicos al mismo tiempo que su trabajo.

Cabe señalar que para las trabajadoras es difícil precisar qué es un accidente, sin embargo, en cuanto ahondamos más en la charla todas se han dado cuenta de que efectivamente han tenido al menos un accidente doméstico dentro del trabajo: desde cortadas, quemaduras al cocinar o por detergentes, resbalones, golpes, caídas, lesiones, esguinces, contracturas y algunas desarrollan hasta enfermedades crónicas; sin embargo, para ellas no es algo extraordinario y casi nunca responsabilizan a su empleadora o empleadores, sino que consideran que ha sido provocado por un descuido propio al no realizar las actividades “como deben de ser”.

A continuación, presento algunos casos de accidentes laborales de trabajadoras del hogar:

Angélica, trabajadora del hogar, 41 años edad: se enterró un cuchillo en la palma de la mano al lavar los trastes, requirió de seis puntadas internas y tres externas, confiesa haber extrañado en ese momento no tener seguro social ya que su empleadora no la ayudó con los gastos médicos y no pudo trabajar durante una semana.

Rosalba, trabajadora del hogar, 54 años: se cayó de una silla mientras limpiaba unas repisas que su empleadora le había pedido, se fracturó el brazo izquierdo, tampoco recibió apoyo por parte de su empleadora para cubrir los gastos médicos, no trabajó durante un mes, al final regresó con su empleadora por la necesidad del empleo.

Christina, trabajadora del hogar, 51 años: resbaló mientras lavaba el patio, se golpeó la cabeza bastante fuerte, confiesa haber tenido mucho miedo, su empleador no se encontraba en casa y tampoco le dijo nada. Se culpó a ella misma por no haber tenido cuidado y también culpó a sus zapatos.

Hilda, trabajadora del hogar, 60 años: por más de treinta años trabajó con una familia *rica* lavando y planchando, con el tiempo desarrolló bronquitis pulmonar por exponerse constantemente a cambios de temperatura drásticos, dejó de trabajar hace un par de años. Culpa a su padecimiento, pero no a las actividades que lo desarrollaron.

Crescencia, trabajadora del hogar, 51 años: durante 12 años trabajó realizando todo tipo de actividades domésticas en al menos tres casas, confiesa que durante esos años jamás se había sentido tan estresada física, emocional y mentalmente; hace cinco años comenzó a padecer bronquitis pulmonar debido a los cambios excesivos de temperatura a los que se sometía en el trabajo, dos años más tarde sufrió una parálisis facial consecuencia de la carga excesiva de trabajo, tuvo que dejar de trabajar y de nueva cuenta ninguno de sus empleadores la apoyaron con los gastos médicos, lo que para Crescencia culminó en un cuadro severo de depresión, del cual ahora se está recuperando.

Norma, trabajadora del hogar, 54 años: desde hace años padece de artritis reumatoide, ella es consciente de que probablemente su trabajo esté afectando su padecimiento, no cuenta con ningún tipo de seguridad social y tampoco se anima a pedirla por temor a perder su empleo, aunque asegura que la beneficiaría bastante por los medicamentos que toma y porque tiene una hija con autismo que también necesita tomar medicación.

Como podemos ver, la mayoría de estas mujeres rondan entre los 40 y 60 años, en este punto de sus vidas para ellas representa una gran desventaja no contar con ningún tipo de seguridad social, pues son conscientes de que no van a poder ocuparse toda la vida como trabajadoras del hogar y, como muchas de ellas lo expresan, es casi imposible conseguir un

trabajo formal a esta edad solo para conseguir el seguro social. Hay que agregar que cuando alguna de ellas sufre un accidente o algún padecimiento crónico al no contar con un seguro contra accidentes se ven obligadas a abandonar su empleo sin recibir ningún tipo de retribución económica por parte de sus empleadoras, convirtiéndose en simples cuerpos desechados. Veamos los siguientes testimonios de empleadores:

“yo sé que ellas tienen una vida complicada pero estas medidas del seguro social les van afectar a ellas, porque les tienen que reducir el sueldo, además yo no puedo dar de alta a alguien que solo viene un día cada cierto tiempo porque de alguna manera son muy informales e inestables porque faltan cuando quieren: que porque ya se le enfermó el hijo, que porque ya llevaron a la mamá al doctor, que si la junta de los niños, además no tienen un horario estricto, entonces yo creo que ahí es una trampa para ellas porque ahorita no pagan nada y después les van a cobrar de todo, lo único que quieren es ver a ver quién cae. Yo creo que no lo necesitan porque realmente cuando ellas se enferman pues uno les da dinero para que se vayan al similares, les das hasta para la medicina porque comienzan a ser parte de tu familia sin ser de tu familia y pues las procuras, si viene muy mala pues le ayudas a hacer algo o le dices que se vaya a su casa, no le pagas el día, pero le das algo para que se regrese”. (Laura – Empleadora).

“Vianey trabajaba cerca de donde vivimos y es una mujer a la que yo estimo y admiro mucho, ya tenemos casi siete años con ella y de verdad a Vianey la quiero mucho porque es una persona que le chinga bien duro, durante los primero cinco años nunca faltó un día a trabajar, era raro que llegara tarde, muy raro que llegara tarde, y tenía una manera de trabajar que te puedo decir que nunca he visto en el mundo laboral en que me he desenvuelto, ni siquiera en una transnacional, en el negocio familiar, en la industria, tiene mucha dedicación. Ella es de Veracruz, pero vive aquí, Vianey se compró un terreno con un crédito Infonavit y ella misma lo fincaba, los fines de semana después de trabajar con nosotros se iba y ella echaba ladrillo literal, o sea, ella misma se iba a construir su casa.

El problema con Vianey o lo que ahorita está sucediendo es que hace un par de años su mamá falleció, ella se fue a Veracruz y mi papá le prestó y digo prestó porque nunca se los cobró, \$5,000, se fue un mes y en ningún momento se le reclamó por eso, regresó y siguió trabajando bien, pero al poco tiempo como a los dos meses se embarazó de un tipo que la dejó sola con el chamaco... Bueno, en la cuestión del embarazo se le apoyó, si tenía cita con el ginecólogo la dejaban ir aunque después repusiera el día, en el parto también se le apoyó económicamente.

Y la piedra angular que hay ahorita con la problemática con Vianey de este último año para acá y por lo cual hay mucha inconformidad es porque como algunas personas Vianey no tiene tacto, argumento de hablar, entonces en alguna ocasión ella comenzó a exigir el seguro social junto con ciertas demandas y está bien, está en su derecho, pero también hay que ver la responsabilidad, porque desde que nació el bebé pues los horarios se cumplen como a Vianey le convienen, no existe un horario fijo aquí, entonces ha habido días en los que ella llega a las 12 a las 2 a la 1 y se va de aquí 4, 5 o 6 cuando se supone que es de tiempo completo los

días que le tocan, ha faltado en varias ocasiones; entonces está bien, quiere seguro se vale pero yo necesito entonces que tú me respondas con un horario, así que ahorita existe este estira y afloja en la casa. (Alfonso – Empleador).

Alcances y límites de las recientes reformas a la Ley Federal del Trabajo en materia de seguridad social para las trabajadoras del hogar.

Durante el 2019 la Suprema Corte de Justicia de la Nación instó al IMSS a poner en marcha un programa piloto de afiliación para garantizar la seguridad social obligatoria a las trabajadoras del hogar. Con esto se implementó la prueba piloto la cual debía durar al menos 18 meses; esta fue la primera fase del programa de afiliación, la cual por primera vez estableció los cinco derechos a los que eran merecedoras las personas trabajadoras del hogar. Posteriormente, diferentes organizaciones de la sociedad civil y de trabajadoras del hogar en conjunto con legisladores promovieron cambios y modificaciones a la Ley del Seguro Social y la Ley Federal del trabajo.

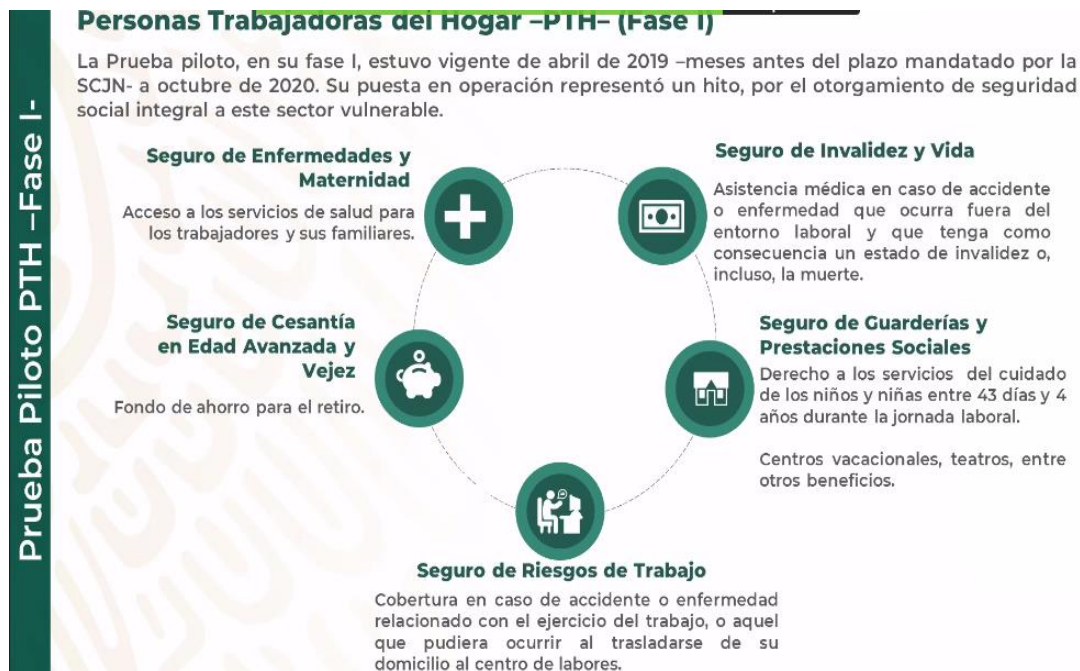


Figura 6³⁸.

³⁸ Capacitación sobre el acceso a la seguridad social para personas trabajadoras del hogar impartida por el Instituto Mexicano del Seguro Social, 2021.

En esta etapa la trabajadora era quien realizaba el trámite de su propio registro al seguro social, el cual consistía en capturar los datos de su empleadora o empleadoras, en caso de que la trabajadora fuera multi-patrón. Por lo tanto, debía registrar a cada una de sus empleadoras/es y la calculadora virtual del registro deducía cuál era el pago que le correspondía pagar a cada una/o de ellas/os. Esta cuota era proporcionada con base en los datos otorgados (salario mensual, días trabajados durante el mes). La primera etapa no tuvo gran aceptación por parte de las empleadoras, ya que aún había muchas dudas de cómo se obtenía la cuota para cada empleador/a, lo cual provocaba cierta desconfianza con el trámite, pues se creía que la plataforma podría confundir los pagos entre los/as empleadores/as y hacerles pagar una cuota que no les correspondía.

Prueba Piloto PTH – Fase I-

Personas Trabajadoras del Hogar –PTH– (Fase I)

Otro de los aspectos a resaltar de la Prueba Piloto en su fase I, es el esquema novedoso diseñado para su operación, que facilitó la incorporación de las personas trabajadoras del hogar.

No obstante, con base en su evaluación se identificaron diversos aciertos y áreas de oportunidad.

Aciertos	Áreas de Oportunidad
<ul style="list-style-type: none"> Implementar un sistema simplificado en línea para reducir los costos y tiempos de llevar a cabo el trámite de la incorporación y pago de cuotas Conocer la diversidad de la población objetivo, la cual contrasta con la información de encuestas Vinculación con todos los grupos de interés concernidos; principalmente con el sector organizado y con la Organización Internacional del Trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> Considerar al patrón como el sujeto obligado y facilitar que lleve a cabo la incorporación, retención y pago de las cuotas Dar mayor difusión de la Prueba piloto Utilizar todos los medios disponibles para reforzar el mensaje principal: quienes realizan trabajo del hogar son personas trabajadoras y, por lo tanto, tienen pleno derecho a la protección de la seguridad social obligatoria.

Figura 7³⁹.

Además, en esta etapa existía un requisito de nómina; se pedía que las personas trabajadoras del hogar debían percibir un salario mínimo de manera mensual y el cual se ha ido modificando, ya que esto representaba un gran obstáculo para muchas trabajadoras que solo laboraban pocos días al mes ganando apenas el salario mínimo. Debido a esta situación

³⁹ Ídem.

muchas trabajadoras del hogar no podían ser afiliadas al programa del seguro social, sin embargo, para la segunda fase de este programa se trabajó puntualmente en estas deficiencias y ahora las trabajadoras pueden ser afiliadas con el salario por los días trabajados. Esto también aplica para aquellas trabajadoras del hogar que tengan jornadas laborales reducidas y menores a 8 horas.

Por otro lado, para quienes solo trabajan un par de días o con varios empleadores, el proceso de afiliación a la seguridad social se vuelve más desafiante y desfavorable, esto se debe a que cada empleador debe dar seguridad a la trabajadora del hogar por los días que trabaja con la finalidad de alcanzar una cobertura mensual completa que brinde a la trabajadora atención médica de calidad y todos los beneficios que esta le otorga.

Sin embargo, las trabajadoras del hogar se sitúan en un contexto donde carecen de prestaciones, lo que significa que solo una pequeña parte de empleadores cumple con sus obligaciones otorgando seguridad social a las personas trabajadoras del hogar; de esta manera, la cobertura médica se ve reducida únicamente a los días laborados con el empleador o empleadores que afilien a la trabajadora al sistema de seguridad social. Una vez más esto representa un fallo que pone en una posición de vulnerabilidad a miles de trabajadoras del hogar y sus familias, puesto que es imposible predecir en qué momento necesitarán atención médica o requerirán de los beneficios que esta otorga, como el acceso a guarderías para sus hijas o hijos.

Por otra parte, en esta segunda fase del programa de afiliación al seguro social para personas trabajadoras del hogar, el trámite se ha simplificado aún más para los empleadores, al mismo tiempo que desmitifica requisitos bajo los cuales muchos se amparaban para no afiliarse a sus trabajadoras. Uno de ellos es contar con RFC, este solo se solicita para aquellos patrones que piensan afiliarse a un trabajador tradicional, por el contrario, para la afiliación de una persona trabajadora del hogar el patrón no necesita contar con un RFC.

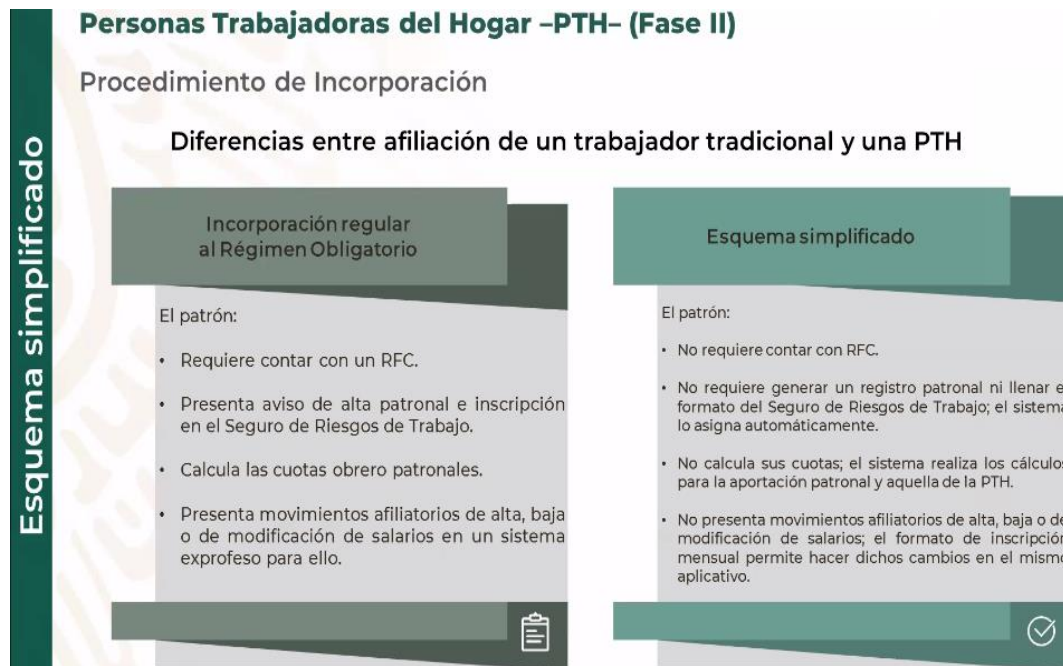


Figura 8⁴⁰.

El proceso para realizar el trámite de afiliación de una persona trabajadora del hogar al seguro social es sumamente sencillo. Primero, debemos acceder al sitio desde un buscador virtual, escribiendo únicamente “Personas trabajadoras del hogar - IMSS”; automáticamente el buscador nos direcciona a la página oficial del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). Cuando accedemos a la plataforma nos encontramos un micrositio que lleva por título “Personas trabajadoras del hogar” el cual cuenta con una serie de herramientas para proporcionar ayuda y orientación al empleador sobre cualquier duda que pudiera existir con respecto al proceso de registro.

El sitio web también le permite a la empleadora acceder a una calculadora virtual diseñada específicamente para obtener de manera sencilla la cuota mensual que le corresponde pagar. Para calcular esta cuota es necesario introducir únicamente el nombre de la trabajadora, el número de días mensualmente trabajados y el monto salarial que la trabajadora recibe por día trabajado.

El trámite de afiliación es bastante sencillo y eficaz para quien lo realiza, que en este caso es el o la empleadora. Como ya mencioné, anteriormente era la trabajadora la que

⁴⁰ Ídem.

realizaba su propio registro de afiliación al seguro social, sin embargo, se llegó a la conclusión de que la responsabilidad de llevar a cabo este proceso es del patrón, por lo que se decidió que fueran ellos/as quienes efectuaran esta tarea como parte de sus obligaciones.

El procedimiento de incorporación y pago es muy rápido y sencillo; solamente se requieren los datos personales de la empleadora y la trabajadora. Una vez que se finaliza este registro automáticamente el sitio genera una línea de pago con una referencia bancaria, la cual se puede pagar directamente en este mismo sitio o bien la pueden descargar, imprimir y pagar directamente en una sucursal bancaria.

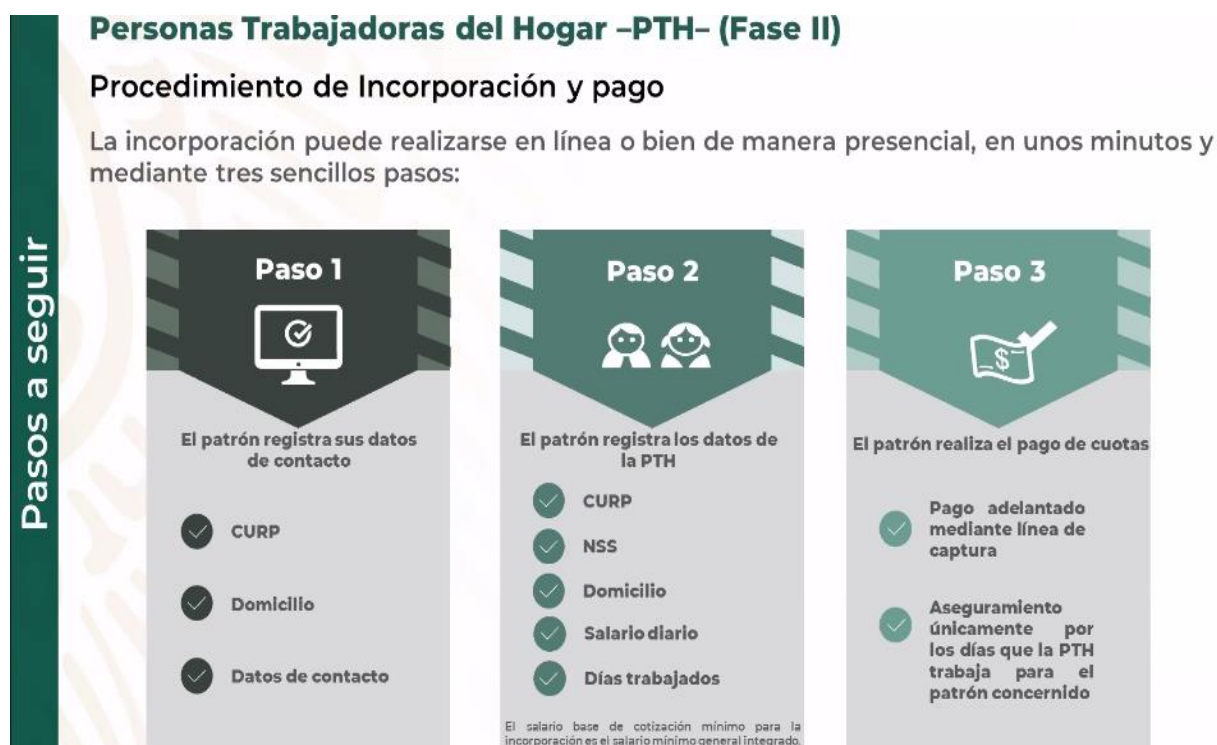


Figura 9⁴¹.

Un punto a señalar es que si el o la empleadora registra un sueldo menor al que la trabajadora recibe, el seguro de vida e invalidez será cotizado sobre el monto registrado, razón por la que se pide a los empleadores ser honestos. Es importante que las empleadoras entiendan que el seguro social es un beneficio para ambas, ya que en caso de que la trabajadora sufriera un

⁴¹ Ídem.

accidente de trabajo –los accidentes de traslado también cuentan– el seguro social es quien brindaría apoyo económico a la trabajadora durante su incapacidad, de lo contrario, sería la empleadora quien tendría que pagar de por vida una compensación por un accidente laboral.

Esquemas de orientación exclusivos

Personas Trabajadoras del Hogar –PTH– (Fase II)

Micrositio

La página IMSS cuenta con un micrositio para orientar a las PTH; ofrece un simulador de cuotas y tutorial para el manejo del sistema, un apartado de preguntas frecuentes e hipervínculo directo al trámite.



Llamar al 800 623 2323 opción 0
Lunes a viernes: 8:00 a 20:00 horas
Sábados y domingos: 8:00 a 14:00 horas|

Figura 10⁴².

Las principales barreras para los empleadores detectadas en esta investigación es la violación sistemática de derechos laborales que se vive en el país. Se revela que un gran número de empleadores tampoco cuentan con acceso a la seguridad social, lo que genera una resistencia al momento en que la trabajadora solicita que se le garantice este derecho.

El perfil de personas empleadoras en el trabajo del hogar puede variar según la región, la cultura y la situación económica. Sin embargo, existen algunas características generales que se pueden identificar en este grupo:

- Familias particulares: En su mayoría, las personas empleadoras en el trabajo del hogar son familias particulares que contratan a trabajadoras para realizar tareas domésticas y de cuidado en sus hogares.

⁴² Ídem.

- **Diversidad socioeconómica:** Los empleadores pueden provenir de diferentes niveles socioeconómicos. Algunos pueden ser de clase media, mientras que otros pueden tener mayores recursos económicos.
- **Demanda de servicios domésticos:** Los empleadores requieren los servicios de trabajadoras del hogar para realizar una variedad de tareas, que incluyen limpieza, lavandería, cocina, cuidado de niños, cuidado de personas mayores, entre otras.
- **Contratación informal:** En muchas ocasiones, la contratación de trabajadoras del hogar se realiza de manera informal, sin establecer contratos formales o respetar todos los derechos laborales.
- **Aspectos culturales y de género:** En algunas sociedades, el trabajo del hogar ha sido tradicionalmente realizado por mujeres. Esto puede influir en la percepción del empleo y en la remuneración de las trabajadoras del hogar.
- **Responsabilidad laboral:** Los empleadores son responsables de proporcionar condiciones laborales adecuadas y cumplir con las regulaciones laborales y los derechos de las trabajadoras del hogar.
- **Conciencia legal y derechos laborales:** Algunos empleadores pueden no estar completamente conscientes de las leyes laborales que protegen a las trabajadoras del hogar, lo que puede llevar a situaciones de explotación laboral.

Es importante tener en cuenta que este perfil es general y puede variar en diferentes contextos y países. También es fundamental que los empleadores tomen conciencia de sus responsabilidades y derechos laborales para asegurar que el trabajo del hogar se realice de manera justa y digna para las trabajadoras involucradas.

CAPÍTULO 3.

EL HOGAR CUIDADO Y EL HOGAR DESCUIDADO

En este capítulo abordaré la importancia de garantizar condiciones dignas de trabajo para las personas trabajadoras del hogar, así como el impacto que se genera sobre la vida privada y personal de quienes realizan este trabajo cuando dichas condiciones no son garantizadas. Para este propósito me concentraré en estudiar de manera específica y minuciosa sus relaciones privadas y afectivas más cercanas que revelen mayor información sobre este tema. Me parece importante analizar cómo es que las condiciones laborales pueden tener un impacto positivo o negativo sobre la vida de una trabajadora del hogar y su entorno, ya que en ocasiones las condiciones de vida se ven determinadas a su vez por las condiciones laborales.

En este caso específico nos encontramos frente a un panorama de vulnerabilidad emocional y afectiva debido al estigma constante al que se enfrentan las personas trabajadoras del hogar. Esta es una situación que permea no solo en su vida laboral y privada, sino que impacta directamente en sus relaciones afectivas, específicamente en aquellas relaciones de quienes, además de ser trabajadoras del hogar, también son madres y amas de casa. Mujeres que para sobrevivir en un contexto de marginalidad y desigualdad económica deben trabajar durante largas y extenuantes jornadas –para el sostén de su familia– poniendo así en riesgo la estabilidad de sus lazos afectivos/familiares por causa del intenso trabajo físico, mental y emocional al que se someten en su día a día.

Para ello, indagaré entre testimonios de trabajadoras del hogar y su círculo más cercano, en este caso las y los hijos de las mismas, quienes a través de sus historias dan sentido a la enorme necesidad de garantizar mejores condiciones laborales y de cuidados que resulten recíprocas –dentro de las relaciones laborales y afectivas– entre quienes proporcionan los cuidados y quienes los reciben.

Mi familia también me necesita

Durante los últimos años se ha detectado una mayor participación de las mujeres en el campo laboral, en ocasiones resultado de los cambios sociales, económicos, políticos y demográficos que se producen continuamente en el mundo. Esta creciente participación ha

provocado a la par una ausencia de cuidados en los hogares. Es debido a esto que una gran cantidad de personas ocupadas se ven motivadas a obtener cuidados remunerados o no remunerados; estos últimos contenidos en su propio hogar u obtenidos a través de redes de apoyo generalmente familiares lo que promueve redes informales y precarizadas del cuidado dando pie, en la mayoría de los casos, a un ciclo intergeneracional de cuidados.

Es por ello que el trabajo del hogar se ha convertido en una parte fundamental para el sostén de la vida social y económica, es importante hacer conciencia sobre la importancia de garantizar condiciones de trabajo decentes que generan una cadena de beneficios para quien brinda cuidados como para quienes los reciben, es decir, para las trabajadoras del hogar, los empleadores y las personas que habitan su hogar.

Sin embargo, a pesar de haber claridad sobre los beneficios parece no existir un equilibrio para quienes brindan estos cuidados, ya que generalmente las trabajadoras del hogar se enfrentan a un panorama de desprotección en el que la vida laboral y familiar parecen no ser compatibles entre sí. Esta situación refleja la falta de medidas que aseguren y promuevan el trabajo decente para las mujeres en edad reproductiva, quienes continuamente ven condicionado su deseo de ser madres o en caso de serlo, se enfrentan a grandes dificultades para cuidar y atender las necesidades de sus hijos y otros miembros de su familia.

Es importante subrayar que una gran parte de las personas trabajadoras del hogar son mujeres —en edad reproductiva—, con responsabilidades familiares, por lo que es importante enfatizar que las políticas públicas en promoción del trabajo digno deben ser diseñadas en un marco de protección a la maternidad y el autocuidado promoviendo la conciliación del trabajo con la vida familiar y personal. Así mismo la formalización del empleo genera seguridad y protección a mujeres embarazadas, quienes en ocasiones al carecer de un contrato formal se ven expuestas a situaciones como el despido injustificado por parte de sus empleadores que en ocasiones las obligan a renunciar debido a los riesgos que este trabajo representa para la vida de la trabajadora y la de su hijo.



Imagen 3⁴³.

En los últimos años es menos frecuente que una trabajadora del hogar resida en la casa de su empleador; por el contrario, las mujeres, específicamente aquellas con responsabilidades familiares, eligen la modalidad de entrada por salida que les brinda mayor libertad para disfrutar la separación entre su vida laboral y familiar, sin embargo, a pesar de esta separación las trabajadoras del hogar se enfrentan a otros retos como las largas jornadas de trabajo que realizan al día con uno o varios empleadores, pues ante la necesidad de incrementar sus ingresos para el sostén de su familia se ven en la necesidad de emplearse con distintos empleadores, lo que genera que el tiempo de traslado sea aún mayor, además de que las jornadas laborales continuamente son establecidas con relación a las necesidades y exigencias de cada empleador.

Por esta razón, las personas trabajadoras del hogar, específicamente mujeres, se ven situadas en una posición de vulnerabilidad al tener que trabajar por largas jornadas con un salario precario para sostener a una familia, al mismo tiempo que intentan realizar tareas de cuidados en su propio hogar. Desafortunadamente las personas trabajadoras del hogar

⁴³ Archivo personal. Fotografía tomada en Santa Rosa Jauregui, Querétaro.

difícilmente pueden permitirse renunciar a su empleo —pese a que el trabajo del hogar se encuentra entre uno de los trabajos con los salarios más bajos—, contrario a esto una gran mayoría de trabajadoras del hogar recurren a conseguir más de un empleo con la finalidad de aumentar sus ingresos, aunque esto signifique trabajar durante largas jornadas y mantenerse alejadas de los cuidados familiares en sus propios hogares.

Como se ha mencionado, quienes se ven mayormente afectados por la ausencia de cuidados, suelen ser los hijos de las propias trabajadoras del hogar. Entre los casos analizados para este capítulo, se logra evidenciar una tendencia en las estrategias que eligen las trabajadoras del hogar para asegurar el cuidado de sus hijos, es debido a esto que una gran parte de los hijos de trabajadoras del hogar usualmente terminan bajo el cuidado de otras personas, en algunas ocasiones se opta por dejarlos solos en casa y otras veces eligen llevarlos consigo a su trabajo tomando en cuenta las consecuencias que esto puede representar para la salud y educación de sus hijos, además de las situaciones de discriminación de las que pueden ser víctimas por parte de las empleadoras.

Es importante hacer hincapié sobre la posición de vulnerabilidad en que se sitúan las personas trabajadoras del hogar, la cual no es exclusiva para este sector, ya que las condiciones de marginación y exclusión en ocasiones también son trasladadas a sus vínculos familiares, los cuales se ven afectados e impactados directamente con condiciones de vida desfavorables resultado de la falta de derechos laborales que garanticen condiciones laborales dignas y a su vez mejores condiciones.

“Es terrible la gente así, yo apenas tendrá como un mes que una conocida quiso que fuera a cuidar a su mamá, ayudarle a realizar todo su quehacer, pero yo de antemano hablé con ella y pues le dije que no podía por mis dos niños. Ella dijo que no había problema, que me los llevara conmigo. Sólo fui un día porque no soporté que la señora discriminara a mis niños. Hacía mucho calor y querían estar conmigo adentro en la cocina y ella les decía que se salieran y luego yo llevé su comidita para no causar tantas molestias, pues mi coraje fue más porque la anciana me dijo claramente que les diera de comer afuera, me sentí la persona más impotente y dije, es la última y primera vez que alguien humilla así a mis hijos” (Anónimo, trabajadora del hogar).

Es una realidad que una gran cantidad de trabajadoras del hogar han experimentado en carne propia la dureza de hacer compatible su vida laboral y familiar, provocando que en ocasiones sus lazos familiares se perciban un tanto frágiles. Durante las entrevistas realizadas varias

trabajadoras expresan el arrepentimiento que sienten al no haber estado en los primeros años de vida de sus hijos, para verlos crecer y compartir momentos importantes en sus vidas; algunas de ellas incluso sienten culpa debido a la ausencia que representan para sus familias como consecuencia de su trabajo.

Sin embargo, también revelan lo difícil que resulta emplearse en otro tipo de empleos o modificar su jornada laboral con la intención de tener menos trabajo con la finalidad de pasar más tiempo con su familia; desafortunadamente estas parecen no ser opciones, ya que esto significa poner a su familia en una posición económica vulnerable. Algunas trabajadoras entrevistadas revelan que fue hasta que su segundo hijo nació que tomaron la decisión de modificar un poco su rutina de trabajo para intentar recuperar algunos de los momentos que no pudieron compartir y vivir con sus primeros hijos, sin embargo, en la mayoría de los casos esta dinámica no dura mucho tiempo, ya que ante las crisis económicas que constantemente se viven en el país las personas deben insertarse en el mercado laboral, pese a que esto signifique alejarse nuevamente de su familia.

Esta es una realidad que viven muchas personas en el país en los diversos sectores laborales, sin embargo, debido a la informalidad que representa el trabajo del hogar en México las personas trabajadoras del hogar constantemente se enfrentan a un panorama mucho más complicado en el que el valor social de su trabajo resulta poco reconocido y por lo tanto se le da poco valor al mismo tiempo de verse excluidas del reconocimiento y garantía de sus derechos laborales.

Elizabeth y Rosa son trabajadoras del hogar quienes recientemente decidieron modificar sus jornadas laborales, incluso una de ellas dejó su trabajo de manera temporal para pasar mayor tiempo con sus hijas pequeñas, ya que durante la infancia de sus primeras hijas no estuvo presente como ella hubiera deseado, esto debido a su situación económica la cual no le permitía quedarse en casa o bien emplearse con la oportunidad de ejercer sus derechos a la maternidad de manera plena. Leamos sus testimonios:

“En este momento mi esposo es el que trabaja, yo dejé de trabajar hace un año y la verdad me ha servido mucho para pasar más tiempo con mi hija la chiquita porque con mi otra hija la verdad no estuve mucho. Cuando mi primera hija nació pues me dediqué solo a trabajar y me arrepiento porque casi no la veía, por eso ahora estoy aprovechando con mi hija chiquita

esas cosas que no pasé con ella. Ahora estoy al pendiente de las dos y les ayudo con sus tareas, a lo mejor después vuelvo a trabajar, pero igual quiero buscar un trabajo que no me quite mucho tiempo para no descuidar a mis hijas”⁴⁴.

“Mi primera hija tiene veintidós años y mi segunda hija tiene diez, se llevan por doce años. Cuando nació mi primera hija solo viví unos años con mi pareja y después nos separamos. Yo tuve que empezar a trabajar porque si no ¿quién nos iba dar dinero? Yo siempre hice el intento de trabajar cerca de donde vivía, pero aun así no veía a mi hija porque tenía tres trabajos diferentes. A veces, había días en los que iba a trabajar a dos casas diferentes el mismo día, terminaba llegando a mi casa super noche y pues ya solo veía a mi hija dormir o si corría con suerte a veces cenábamos juntas. Una de mis hermanas era la que la cuidaba, prácticamente yo la llevaba a la escuela en la mañana y mi hermana iba por ella, se la llevaba a su casa todo el día con sus hijas y ella era quien la procuraba todo el día, le daba de comer, todo... Después con mi segunda hija las cosas cambiaron, mi hija mayor K ya tenía 12 y la verdad me di cuenta de que no podía seguir trabajando todo el tiempo sin ver a mis hijas, yo no vi crecer a K y pues sí siento remordimiento, yo sé que ella ahora entiende que todo lo que hice es para que a ella no le faltara nada, siempre le di todo. Con la chiquita pues ya pude pasar más tiempo, me dediqué a buscar trabajos donde no fuera mucho tiempo y que no estuvieran muy lejos de donde yo vivía. Ahora estoy recuperando los años que no pude estar con mi hija mayor y viendo crecer a la chica, algo que no hice con mi otra hija”⁴⁵.

Ambas trabajadoras del hogar relatan las jornadas excesivas de trabajo las cuales resultan ser algo característico de este sector, pues a pesar de que formalmente la Ley Federal del Trabajo indica el tiempo máximo que debe durar una jornada laboral, la cual se establece debe ser de ocho horas, el trabajo del hogar parece quedar excluido de este régimen, ya que se considera que las tareas realizadas en una oficina o fábrica no son similares —tomando en cuenta que el valor del trabajo comúnmente se concibe por medio de la producción de un producto tangible en el que se estandariza un tiempo de realización y por lo tanto, de valor.

Por esta razón significa un reto para las instituciones encontrar un esquema de medición que les permita medir el valor del trabajo del hogar de manera eficaz, teniendo en cuenta la variación de las funciones de las personas que realizan este trabajo y, por supuesto, la complejidad que implica realizar las diferentes tareas domésticas, ya que como se ha mencionado antes, cada labor dentro del hogar requiere de diversas habilidades y, por tanto,

⁴⁴ Elizabeth, Trabajadora del hogar.

⁴⁵ Rosa, Trabajadora del hogar.

de un tiempo estimado para su realización, el cual varía de acuerdo a las necesidades y peticiones particulares expresadas por la empleadora.

Además, se debe tener en consideración que el desempeño y tiempo de realización de las tareas están relacionadas directamente con otras condiciones internas o externas a su lugar de trabajo, tales condiciones pueden ser agentes externos como eventos climáticos, problemas en el traslado al trabajo, problemas de salud, falta de herramientas para realizar su trabajo y conflictos en el lugar donde trabajan. Estos eventos también pueden representar un obstáculo para la ejecución plena de su trabajo, además si sumamos a esto la falta de un contrato laboral que formalice y especifique las tareas a desempeñar y con ello establecer el horario para la realización de las labores acordadas, difícilmente se puede tener una regulación exitosa de las jornadas laborales para las personas trabajadoras del hogar que representen en su totalidad condiciones dignas de trabajo.

Por consecuencia, la falta de formalidad y regulación en el trabajo del hogar genera que las personas trabajen más horas de las que establece el artículo 61 de la Ley Federal del Trabajo, que señala: “La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta”⁴⁶. Al no aplicarse este artículo se impide a las trabajadoras del hogar regresar a casa en el horario que desearían para ver a sus familias y estar al tanto de sus necesidades, violando así la protección de la maternidad como un derecho fundamental para todas las mujeres que realicen un trabajo atípico entre el cual se incluye el trabajo del hogar. Debido a esta situación pareciera que las necesidades familiares y personales tienden a quedar en segundo plano mientras que las necesidades de las familias para las que trabajan se vuelven una prioridad por cumplir en su día a día —y de las cuales depende casi siempre la recomendación de su trabajo con otras empleadoras.

Como consecuencia de esta violación masiva de derechos es que una gran parte de los hijos de trabajadoras del hogar suelen quedar al cuidado de otras personas porque sus madres, al no contar con acceso a estancias infantiles por medio de la seguridad social, no pueden cuidarles y tampoco llevarles consigo a su lugar de trabajo. Generalmente los menores quedan al cuidado de otras mujeres de la familia; en ocasiones amigas, vecinas o

⁴⁶ Ley Federal del Trabajo, Capítulo II. *Jornada de trabajo*.

conocidas en las que las trabajadoras depositan su confianza para que sean ellas quienes brinden los cuidados necesarios a sus hijos mientras ellas no están; esto ocurre comúnmente en aquellos casos donde las y los niños aún son muy pequeños para cuidar de sí mismos.

Por otra parte, también hay trabajadoras que al no contar con el apoyo para que alguien cuide de sus hijos tienen que recurrir a diferentes alternativas para cuidar de ellos, algunas de estas estrategias, por ejemplo, son llevarlos con ellas a sus empleos en caso de que las empleadoras se los permitan, mientras que otra parte opta por dejarlos solos en casa procurando seguir medidas estrictas que logren dar seguridad a las trabajadoras de que sus hijos se encuentran a salvo, sin embargo, muchas de ellas revelan sentir angustia constante y preguntarse continuamente si verdaderamente sus hijos están bien o tienen una necesidad particular que no están atendiendo.

Todos estos casos representan aspectos importantes de la situación a la que continuamente se enfrentan las personas que desempeñan este trabajo; como se ha mencionado en el capítulo anterior, el hogar encierra riesgos que pueden resultar en accidentes de alta o baja intensidad e incluso terminar en la muerte. Esta es la principal razón por la que las trabajadoras del hogar evitan dejar solos a sus hijos en casa, sin embargo, tampoco pueden llevarlos de manera frecuente a sus empleos, pues hay ocasiones donde a los empleadores les parece un problema el que sus hijos los acompañen al trabajo debido a los cuidados y atenciones que necesita un menor, además de que se cree que afecta el desempeño de las trabajadoras en la realización de sus tareas.

En estos casos, las redes de apoyo resultan fundamentales para las trabajadoras del hogar, ya que, al insertarse al campo laboral, también permiten que otras mujeres se incorporen en los diversos sectores económicos. Incluso se presentan casos interesantes en los que grupos de trabajadoras del hogar se organizan entre sí para cuidar de sus hijos, estableciendo una dinámica con roles, basada en la reciprocidad. Este tipo de casos generalmente se presentan en círculos familiares, o entre mujeres que desempeñan la misma actividad laboral, ya que existe una similitud entre sus jornadas laborales y sus necesidades individuales.

Un ejemplo de dicha dinámica, son las hermanas Liz y Alma quienes junto a sus cuñadas Fanny y Rosaura han construido una red de apoyo que les ha permitido incorporarse al campo laboral como trabajadoras del hogar durante los últimos cuatro años, logrando así obtener ingresos importantes para solventar sus necesidades básicas y las de sus familias. A continuación, Alma nos relata cómo funciona esta red que han construido juntas de la mano y cómo han logrado que prevalezca a través de los años.

“Pues nos organizamos entre nosotras, solo así podemos ir a trabajar sin estarnos preocupando con quién dejar a los niños, porque no los puede dejar uno con cualquier persona, hay veces que no los cuidan bien o que no les ponen la atención que a lo mejor alguien más cercano a ti sí le puede poner. Liz es mi hermana, ella empezó a trabajar primero que yo y esta Fanny y Rosaura son mis cuñadas, ellas ya trabajaban en casa desde antes que las conociéramos.

La ventaja que tenemos es que todas trabajamos en lo mismo, entonces de cierta manera entendemos que a veces es complicado llevar a los niños al trabajo o no saber con quién encargarlos porque, aunque vayan a la escuela pues ¿quién los recoge o les da de comer? A veces hay patronas que sí te dejan salir temprano para ir a ver a tus hijos o que te dejan llevarlos al trabajo, pero hay muchas que no les gusta porque dicen que agarran las cosas o que es peligroso entonces pues se vuelve más difícil encontrar a alguien que los pueda cuidar.

Yo por ejemplo tengo solo una niña pequeña, tiene tres años, mi hermana tiene un niño, mi cuñada Rosaura tiene dos niñas y mi cuñada Fanny igual una niña de la edad de mi hija. Entre nosotras hemos aprendido a organizarnos para cuidar a nuestros hijos, todas descansamos un día a la semana para echarles ojo mientras las demás trabajan, o hay veces que si una de nosotras entra temprano la otra entra más tarde para que los niños no se queden solos.

Ahora sí que vamos buscando la forma de apoyarnos porque al final es un beneficio para todas, así podemos trabajar y ganar dinero para que no nos falte nada. Creo que eso es lo que ha hecho que esto funcione, el sentirnos apoyadas y comprendidas porque al final todas pasamos por lo mismo, tenemos necesidad y esta es la forma en que nos podemos apoyar para sanar esas necesidades.

Digamos que todas ya nos hemos acomodado y lo que hacemos es acomodar nuestros horarios para que entre todas podamos echarnos la mano con los niños. Ninguna de nosotras tiene seguro y eso nos la pone muy difícil porque si tuviéramos pues podríamos llevar a los niños a las guarderías del IMSS y a lo mejor agarrar más trabajitos para ganar un poquito más, pero pues como no lo tenemos, tenemos que apoyarnos entre nosotras porque tampoco tenemos dinero para estar pagando una guardería o a una persona para que los cuide”.

Como menciona Alma, el apoyo ante la identificación de situaciones de vulnerabilidad, hace que las trabajadoras del hogar desarrollen lazos de reciprocidad en los que no solo existe agradecimiento sino que también existe empatía ante la cotidianidad de sus compañeras con

la que muchas de ellas se identifican y es por ello que, en el proceso de construcción de esta red de apoyo, se adoptan compromisos y unas responsabilidades que llevan como consecuencia una relación fortalecida y recíproca entre quienes forman parte de este grupo.

Es importante dar cuenta de la importancia de dignificar el trabajo del hogar y por lo tanto a quienes lo realizan, pues es evidente que mientras no exista un verdadero reconocimiento hacia este sector, garantizar condiciones dignas de trabajo será un reto mayor a pesar de los avances obtenidos en torno a políticas públicas. En el relato de Alma, se evidencia una vez más que la falta de afiliación de personas trabajadoras del hogar al programa de seguridad social afecta notablemente las vidas de las trabajadoras desde diferentes aspectos. Uno de ellos es no contar con acceso a instancias infantiles para sus hijos, además que sus hijos tampoco puedan contar con atención médica y otros beneficios que podrían obtener por medio de la seguridad social de sus madres.

Para las trabajadoras del hogar que no cuentan con una red de apoyo, la única opción para poder trabajar y generar ingresos, es dejar a sus hijos un par de horas en casa sin supervisión. Para ello, las trabajadoras del hogar implementan un minucioso plan de acción para garantizar la seguridad de sus hijos mientras ellas no están en casa. En este caso Laura, hija de una trabajadora del hogar, comparte un poco de su experiencia y el régimen que seguía (implementado por su madre) para aquellas ocasiones en las que tenía que permanecer sola en casa mientras su mamá trabajaba.

“Mi mamá procuraba no dejarme sola, casi siempre la acompañaba a su trabajo, bueno, solo a sus trabajos donde me podía llevar. Cuando me tenía que quedar sola mi mamá siempre se aseguraba de repetirme un montón de indicaciones y me pedía que se las repitiera para que ella supiera que las había entendido. Ahora entiendo que ella realmente se preocupaba por mi seguridad. Si en alguna ocasión me quedaba en casa mi mamá me pedía que le llamara en todo momento para saber que estaba bien, también se aseguraba de dejarme comida lista que yo solo tuviera que calentar en el microondas para no usar la estufa. Recuerdo que tenía prohibido usar la estufa, siempre me decía que si alguien llamaba por teléfono jamás dijera que estaba sola y si tocaban el timbre preferiblemente no abriera, también tenía prohibido salir a la tienda o mejor dicho tenía prohibido salir.

La verdad es que cuando estaba sola me gustaba ver la programación de las mañanas en la televisión, veía caricaturas y desayunaba lo que me hubiera preparado mi mamá. Desde siempre me gustó la música así que me gustaba mucho oír música y casi siempre me ponía a

cantar. La verdad es que a veces pasaba mucho tiempo sola hasta que llegaba mi hermana de la escuela o mi papá.

Cuando iba en la primaria eran pocas las veces que me tenía que quedar sola en casa porque por la mañana iba con mi mamá a su trabajo e iba a la escuela en el horario vespertino. Cuando entré a la secundaria tuve que comenzar a tener mayor independencia, iba y regresaba sola de la escuela, ya que mi mamá trabajaba, mi papá también y mi hermana iba a la preparatoria. Cuando entré a la prepa era lo mismo, en este caso había ocasiones donde mis clases terminaban temprano así que llegaba a casa y tenía que limpiar, esto fue desde que iba en la secundaria. La verdad es que ahora que lo pienso pasé mucho tiempo sola y aunque en ese momento no lo veía creo que esa ausencia me afectó en mi vida adulta, ya que ahora soy muy celosa de mi espacio. De pequeña deseaba tener a mis padres más tiempo conmigo, pero era imposible porque sé que tenían que trabajar. La cosa es que ahora me cuesta mucho pasar mucho tiempo en compañía de ellos, ojalá hubiera sido diferente, si ambos hubieran tenido mejores condiciones de trabajo posiblemente podrían haber pasado más tiempo conmigo en lugar de vivir preocupados por pagar las cuentas.”

De esta manera, un gran número de trabajadoras del hogar se aseguran de que sus hijos permanezcan solos en casa encerrados una vez que han alcanzado una mayor edad, no necesariamente de adolescentes, pero sí una edad en la que sus hijos puedan ser capaces de acatar órdenes muy específicas como el no abrir la puerta, no decir que están solos en casa y calentar su comida en el microondas para que no corran peligro. Es interesante cómo los niños desarrollan cierta independencia a temprana edad debido a la dinámica laboral de sus madres, además de que muchas trabajadoras del hogar que son madres reconocen con un aire de nostalgia que en su trabajo hacen en gran medida muchas de las cosas que les gustaría hacer con sus hijos, es decir, generalmente desempeñan el rol de madre brindando cuidados a los hijos de los empleadores.

Algunas de las trabajadoras entrevistadas para esta investigación comentan que durante la mayor parte de sus años de trabajo han trabajado en distintas casas con la intención de que sus hijos pudieran continuar sus estudios, por otra parte, también coinciden en haber solicitado en algún momento el apoyo de otras personas para cuidar de sus hijos. Solicitaban ayuda para cuidados más precisos mientras que otras solo pedían que les “echaran un ojo”.

Como se mencionó antes, durante las conversaciones algunas de las trabajadoras suelen mencionar con agradecimiento que si no fuera por su trabajo sus hijos no habrían tenido la oportunidad de concluir una carrera universitaria, esto representa una parte

importante del ingreso económico que las mujeres aportan a sus familias. Además, refleja la importancia del trabajo del hogar como el sostén de un sistema que no solo permite que otras personas se inserten en el campo laboral, sino que también ofrece los recursos necesarios para que otras personas puedan tener acceso a la educación y desarrollarse profesional y académicamente. Sin embargo, se debe ser consciente de que este no es un panorama homogéneo, ya que quienes mencionan haber dado estudios a sus hijos es debido a que tenían más de un empleo a la vez, lo que les permitía obtener mayores ingresos. Las trabajadoras suelen enfatizar los logros académicos de sus hijos a través de su trabajo; es por ello que parece existir una tendencia a reconocer el valor de su trabajo a través de su familia como una manera de ver que el esfuerzo ha valido la pena.



Imagen 4⁴⁷.

Conciliación entre el trabajo y la vida familiar para las personas trabajadoras del hogar

En los últimos años distintas organizaciones de la sociedad civil han demostrado la enorme necesidad de promover leyes y políticas públicas que aseguren el acceso a la seguridad social

⁴⁷ Archivo personal. Fotografía tomada en Tuxtla Gutiérrez, Chiapas.

para las personas trabajadoras del hogar, así como la protección de la maternidad y los derechos reproductivos para las personas gestantes y con responsabilidades familiares que desempeñan este trabajo (trabajo del hogar).

Es vital asegurar que las leyes garanticen la conciliación entre trabajo y la vida familiar de las trabajadoras del hogar de manera efectiva a través del acceso a condiciones de trabajo decentes como derechos humanos vitales para garantizar mejores condiciones de vida como cualquier otra persona trabajadora, de lo contrario esto significa no solo un trato desigual sino un acto discriminatorio y anticonstitucional según las leyes y políticas laborales.

La dignificación del trabajo del hogar significa reconocer el valor del trabajo a través de la formalización de la relación laboral entre empleador y trabajadora, pero también reconocer los beneficios que este otorga a ambas partes al satisfacer las necesidades de cuidados del hogar empleador haciendo compatible su vida laboral, académica y familiar logrando un equilibrio entre estas. Es debido a esto que se busca una reciprocidad entre empleadores y personas trabajadoras del hogar quienes continuamente se enfrentan a situaciones complicadas en las que sus hogares se ven impactados por un déficit de cuidados.

Como se ha mencionado anteriormente, las personas trabajadoras del hogar comúnmente solían ser contratadas por personas de sectores de clase alta que contaban con un mayor poder adquisitivo y quienes empleaban a otras mujeres de sectores más bajos con la única finalidad de cuidar lo más valioso de la unidad familiar, es decir, sus hijos.

Se ha evidenciado que esto ha cambiado a través de los años y que en la actualidad una parte importante de empleadores no necesariamente pertenece a una clase social alta sino de lo que comúnmente se denomina “clase trabajadora”, personas que desempeñan actividades de producción, construcción, manufactura y servicios. El trabajo del hogar proporciona cuidados, además de mantener a flote y en total funcionalidad un hogar con todas sus características —ajeno al suyo—, mientras que la mayor parte del tiempo su propio hogar y familia quedan en una posición de *descuido*.

Para ello, el Convenio 183 de la Organización Internacional del Trabajo revisado el 30 de mayo del año 2000 en la ciudad de Ginebra, establece como prioridad asegurar la

protección a la maternidad y durante el embarazo de las trabajadoras del hogar quienes se sitúan en una posición de vulnerabilidad y desventaja ante la falta de derechos laborales y sumado a esto sus derechos reproductivos, así como prestaciones como la seguridad social. Dicho Convenio fue ratificado en 2020, lo que ha significado realizar una recopilación sobre las personas trabajadoras del hogar con la intención de conocer su perfil sociodemográfico y económico actual, así como la recopilación de avances jurídicos nacionales e internacionales.

Por otra parte, ha sido importante hacer una evaluación de los resultados obtenidos a través de los programas públicos impulsados como la prueba piloto para el acceso a la seguridad social que apoye la visibilidad de obstáculos a los que todavía se enfrentan las personas trabajadoras del hogar para el acceso pleno a sus derechos.

Garantizar los derechos reproductivos y la protección de las trabajadoras se traduce en la prohibición de despedir u obligar a una trabajadora a renunciar por estar embarazada o tener el cuidado de hijas/os menores. Esto también evita no exponerlas a tareas riesgosas durante su jornada laboral, además de respetar su salario y seguridad ante crisis sanitarias como la reciente pandemia de Covid-19.

Durante el embarazo, algunas trabajadoras no cuentan con servicios de salud de calidad debido a la falta de seguridad social, por lo que deben recurrir a sistemas de salud privados que deben pagar con sus propios recursos y los cuales tienen una evidente falta de estructura. Ante el bajo salario que reciben, algunos de los sistemas de salud a los que acceden como una opción, se caracterizan por una falta de calidad en el servicio, desabasto de medicamentos, materiales médicos y humanos que ponen en riesgo la vida de la trabajadora y del producto.

Algunos de los beneficios que se buscan promover a través de la seguridad social a las personas trabajadoras del hogar en edad reproductiva que deciden ser madres son los siguientes:

- Contar con un seguro/licencia de maternidad de 90 días distribuidos antes y después del parto con salario pagado al 100%.
- Regresar al puesto que desempeñan, siempre y cuando no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto.

- Tener durante el período de lactancia dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, o bien, un descanso extraordinario por día, de una hora para amamantar a sus hijos o para efectuar la extracción manual de leche en un lugar adecuado e higiénico.
- Acceder a los servicios de guardería para sus hijas e hijos (desde los 43 días hasta que cumplan 4 años de edad) durante las horas de su jornada laboral.
- Gozar de una licencia de cuidados médicos de los hijos/as para ausentarse de sus labores en caso de que el niño o la niña sea diagnosticado por cualquier tipo de cáncer y requiera de descanso médico en los periodos críticos de tratamiento o de hospitalización. La licencia durará de uno y hasta veintiocho días y podrán expedirse tantas licencias como sean necesarias durante un periodo máximo de tres años que pueden no ser continuos⁴⁸.

Pese a lo estipulado anteriormente, las trabajadoras del hogar no gozan de ninguno de estos beneficios, por el contrario, muchas de ellas son despedidas o son obligadas a renunciar al estar embarazadas, no tienen licencias de maternidad ni periodos de lactancia y mucho menos licencia de cuidados médicos. Tampoco reciben un salario después de parir y tampoco atención médica de calidad.

Por consecuencia, es necesaria la creación de un ambiente en el que las instituciones, gobiernos locales, empleadores y personas trabajadoras del hogar puedan entablar un diálogo en el que se construya un trabajo colaborativo sobre las leyes y políticas públicas incluyentes, partiendo desde un marco legal eficiente que garantice su aplicación en la realidad.

⁴⁸ Encuentro nacional de trabajadoras del hogar, 2022.

CAPÍTULO 4.

HACER DEL TRABAJO DECENTE UNA REALIDAD PARA LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR EN MÉXICO

En diciembre de 2019 en la región de Wuhan, China, un evento que nadie esperaba paralizó al mundo. Diversos medios de comunicación informaban sobre un gran número de personas infectadas con lo que parecía ser un virus con una estructura molecular desconocida. Una de las primeras declaraciones apuntaba a que este virus provenía de un animal; se habló de serpientes, murciélagos y, por último, de un pangolín. Con bastante rapidez comenzaron a circular una variedad de teorías acerca de cómo es que el primer portador del virus lo había adquirido; la teoría que más se viralizó fue aquella en la que se hablaba sobre una *sopa de murciélago*, una suposición que hacía hincapié en rasgos culturales y contenía ciertos toques racistas.

Cuando todo apuntaba a que una sopa mal cocinada era la causante de los contagios, salieron a la luz nuevas teorías en las que se hablaba sobre tráfico de animales exóticos y se afirmaba que posiblemente uno de estos animales, específicamente un pangolín, se habría infectado mientras en su búsqueda por alimento había ingerido accidentalmente excremento de un murciélago –el cual era portador del virus–. Se dice que el espécimen se infectó y, al entrar en contacto con humanos tras su captura –para su venta ilegal–, fue que comenzó la primera infección y posteriormente los contagios.

Una última teoría afirmaba que este virus era creación de un laboratorio y el motivo por el cual se había esparcido, fue un descuido por parte de uno de los científicos que accidentalmente se infectó y, al no percatarse de ello, contagió a una gran cantidad de personas a su paso, quienes más tarde contagiaron a otras contribuyendo así a la formación de un brote mundial y dando origen a una pandemia con un alcance catastrófico que nadie imaginaba. Probablemente para este momento (10 de septiembre de 2020) –a 9 meses de haber iniciado la pandemia– haya cientos de teorías circulando por la red; sin embargo, es probable que nunca sepamos cuál fue el verdadero origen de este virus, lo que sí sabemos es que es real.

La pandemia azotó al mundo cobrando miles de vidas a su paso, lo que para muchos parecía un simple resfriado para otros era una sentencia de muerte. El diagnóstico oficial es que el virus provoca una inflamación del sistema respiratorio y, como consecuencia, produce una neumonía, la cual puede ir de moderada a grave. En caso de que el paciente sea considerado parte de la población de riesgo se pueden presentar complicaciones, es decir, que sea una persona con afecciones subyacentes graves, en especial si no están bien controladas como lo es la diabetes o enfermedades cardiovasculares.

Al ser un virus que emergió de manera tan repentina, nadie estaba preparado para lo que vendría después, razón principal por la cual la toma de decisiones por parte de autoridades competentes de cada país fue tardía y, en algunos casos, el plan de acción resultó poco acertado. Es por ello que para cuando se pronosticó la magnitud catastrófica que tendría este evento ya era demasiado tarde y los sistemas de salud estaban al borde del colapso. Repentinamente el mundo se puso en pausa, comenzó una cuarentena que después se convirtió en un encierro indefinido, sin embargo, eso no evitó la propagación del virus pues para cuando una parte de la población estaba aislada en sus hogares, las cifras de personas contagiadas en todo el mundo eran increíblemente altas.

Indiscutiblemente la pandemia agudizó aún más la brecha de desigualdad ya existente en el mundo. Cuando la Organización Mundial de la Salud (OMS), pidió a toda la población resguardarse en sus hogares para evitar la propagación del virus, evidentemente no pensaron en todas las personas que deben salir a trabajar cada día para sobrevivir o en aquellas personas que ni siquiera tienen un hogar donde vivir. Los gobiernos de cada país solicitaron el cierre absoluto de las ciudades, lo que incluía a negocios, empresas e industrias; en consecuencia, muchas personas perdieron sus empleos y si ya de por sí había altos índices de pobreza, vaya sorpresa, la situación para millones de personas empeoró aún más.

En el caso particular de las trabajadoras del hogar su situación de vulnerabilidad se agudizó aún más con a esta situación; pese a los avances que se han obtenido a lo largo de los años con la obtención de derechos laborales, siguen sin haber estrategias claras y precisas –hablando en materia pública y social– para la protección y reconocimiento de los 2.5 millones de trabajadoras del hogar en México. Con la pandemia, muchas de las THR quedaron totalmente expuestas, indefensas y con poco margen de negociación frente a sus

empleadores/as, por lo que una gran parte de ellas no tuvieron más opción que aceptar las decisiones impuestas y arbitrarias de sus *patronas*, bajo el temor de verse aún más afectadas con la crisis sanitaria.

Un gran número de trabajadoras fueron despedidas bajo el argumento de que no podrían seguirles pagando durante la cuarentena; incluso muchas de ellas fueron despedidas sin derecho a una liquidación por el tiempo de antigüedad. Tal es el caso de Norma, quien ante esta pandemia fue despedida por su única empleadora, la cual la envió a casa sin mayor explicación y sin el finiquito que por ley le correspondía:

“en verdad, entristece que preguntes... Nuestros empleadores saben perfectamente que nos está llevando la chingada, esto es lo peor que nos han hecho... Me duele ver que la gente se muera por la pandemia, pero duele más que a gente trabajadora nos lo quiten todo. Prefiero morir en la raya, intentando subsistir”.

Desafortunadamente muchas/os empleadoras/res se han aprovechado del poco conocimiento de las trabajadoras del hogar acerca de sus derechos laborales. La gran mayoría de THR no saben a qué instancias deben acudir para pedir algún tipo de asesoría, casi siempre reciben consejos de sus compañeras de trabajo las cuales las aconsejan con base a sus propias experiencias, sin embargo, pocas THR son las que tienen éxito al exigir sus derechos, ya que, bajo las amenazas del empleador por tomar acciones legales, muchas veces las trabajadoras prefieren desistir y evitar cualquier proceso legal que pudiera generarles problemas.

Por otra parte, hubo trabajadoras del hogar que fueron despedidas bajo la premisa de que solo se trataba de un *descanso*, es decir, fueron *descansadas*, sin llegar a ningún tipo de acuerdo, sin goce de sueldo y bajo la promesa de que serían llamadas después o al menos hasta que la crisis sanitaria mejorara. Algunas de estas trabajadoras permanecen hasta el día de hoy –a ocho meses de iniciada la cuarentena– en la incertidumbre de si serán requeridas nuevamente en sus anteriores empleos, mientras que otras tantas se resignaron a la idea de que no volverían a ser llamadas y debían comenzar la búsqueda de un nuevo empleo para sobrevivir, pues como ellas dicen *el hambre no aguanta*.

“¿A qué acuerdo -con empleadores-?!: A que ‘cuando pase esto, te hablo’. Esta pandemia me ha afectado en que no tengo trabajo, todas me avisaron que hasta nuevo aviso y ya son dos meses así”. (Claudia - trabajadora del hogar).

Solo una pequeña parte de las trabajadoras que fueron *descansadas* recibieron sus salarios íntegros, otra parte solo recibió la mitad de su sueldo por lo que sus ingresos se vieron comprometidos de una manera dramática, pues hay que recordar que el salario de muchas de estas mujeres es parte esencial del aporte económico en sus hogares; si bien en algunos casos puede ser un apoyo para el salario de otros miembros laboralmente activos del hogar, para otras THR que son madres solteras este salario es el único sustento del cual probablemente y en la mayoría de los casos dependen más personas.

Felipa es una trabajadora del hogar, tiene 60 años y fue una de las pocas trabajadoras que no fue despedida y a quien sus empleadores continuaron pagando su salario totalmente íntegro; la enviaron a casa a descansar y resguardarse junto a su familia y le dijeron que, una vez que la situación mejorara, ella seguiría conservando su empleo:

“Bueno, cuando empezó la pandemia estaba preocupada porque yo soy sola y dependo de mi trabajo, pero mis patrones se portaron muy buenos conmigo y me dijeron que me fuera a mi casa a descansar hasta que la situación mejorara y que no me preocupara por mi sueldo, que ellos seguirían pagándome... La verdad soy muy bendecida por tener los patrones que tengo”.

Al igual que una gran parte de la población, muchos empleadores también sufrieron los efectos de la pandemia reflejados en el recorte de sus salarios, por lo que para algunos de ellos resultaba complicado cubrir en su totalidad el pago de sus trabajadoras; si bien hay quienes tuvieron la oportunidad de proporcionar el salario íntegro a sus trabajadoras y no lo hicieron, también hubo quienes, como he mencionado antes, no gozan de grandes recursos económicos, pues como recordaremos muchos empleadores –sobre todo jóvenes– contratan a personas externas para realizar las labores domésticas debido a la falta de tiempo a consecuencia de la alta demanda en sus *explotadores* empleos, un problema sistemático que evidencia la mala regulación o, mejor dicho, la *desregulación* del campo laboral.

Así mismo, se presentaron situaciones en las que trabajadoras del hogar de planta fueron retenidas en los domicilios donde laboraban. Todo se suscitó cuando sus empleadores/as les prohibieron salir de casa bajo el argumento de que podría ser peligroso, ya que la mayor parte de las trabajadoras del hogar se trasladan diariamente –a sus hogares y empleos– en transporte público, el cual ha sido considerado como uno de los principales focos de infección. La utilización de este argumento no estaba sustentada en una preocupación genuina por la seguridad y salud de las trabajadoras, sino que se les veía como

posibles portadoras o focos de infección que podrían contagiar a los residentes del hogar, es decir, estas medidas estaban enfocadas únicamente en la seguridad del empleador y su familia.

Más aún, hubo trabajadoras que también fueron retenidas en las casas donde trabajaban bajo la amenaza de ser despedidas si abandonaban el hogar donde laboraban; por tal motivo, muchas de ellas se vieron obligadas a permanecer en aislamiento junto a sus empleadores/as y trabajando durante varias horas pues, como ellas mismas lo refieren, “el trabajo nunca paró, mientras ellos descansan para nosotras hay más y más trabajo”⁴⁹.

Una gran parte de trabajadoras del hogar reportó que sus jornadas laborales se extendieron durante los últimos meses, debido a que muchos empleadores temían alojar el virus Covid-19 en sus hogares –al salir y regresar a casa–; por tales motivos, se les pedía a las THR que mantuvieran las áreas del hogar *bien desinfectadas*, lo que a su vez suponía que limpiaran en repetidas ocasiones un mismo sitio, lugar, espacio u objeto, tal como lo relata Christina quien es trabajadora del hogar desde hace 10 años:

“Estoy de planta y de verdad que ya estoy harta y estresada... Estoy orgullosa de mi trabajo, pero en este mes ha sido agotador. Sé que debo de dar gracias a Dios por tener trabajo, pero sí es muy estresante... Con las medidas sanitarias, es que es más trabajo, ya que tenemos que tener todo limpio y reluciente para que no nos dé covid-19 y quedarse encerradas... Llevo tres meses sin salir y parece que va a ser todo el año, no es justo. Parece como si uno tuviera la culpa, están de malas, discuten y uno no se siente a gusto”.

Las THR que fueron retenidas en los hogares donde trabajaban no solo han tenido que lidiar con los efectos del encierro, sino que además se han tenido que enfrentar a situaciones que ponen constantemente a prueba su capacidad para mantener una buena estabilidad emocional o bien mantener un performance frente a sus empleadores/as y los integrantes del hogar. Simultáneamente, las trabajadoras del hogar han aprendido a desarrollar estrategias que les permitan ocultar o disimular sus propias emociones frente a empleadores/as (tales como la incomodidad, el aburrimiento, el mal humor, el cansancio, la tristeza, el enojo, la rabia, la frustración, etcétera). Así, mientras ellas lidian con sus propias aflicciones también deben

⁴⁹ Vianney, Trabajadora del hogar.

lidar con las emociones ajenas y el impacto que estas tienen sobre ellas al convivir en un mismo espacio. Baste como muestra el testimonio de Jazmín:

“Espero que esto pase pronto, porque a veces siento que pierdo la noción del tiempo, no sé ni en qué día vivo o en qué mes estoy, no sé si eso sea normal, pero de verdad ya deseo que termine pronto esto y que retomemos nuestra vida... Siento como si estuviera esclavizada por tanto trabajo, el único día que estoy en paz es el domingo y el lunes para empezar de nuevo y así toda la semana. En fin, tenemos que ser optimistas y pensar que esto va a pasar pronto... Tenemos que seguir adelante y no rendirnos por nuestros seres queridos y por nosotras mismas”.

Una de las principales motivaciones de las trabajadoras para soportar este tipo de situaciones es la necesidad. Como un gran número de THR lo refieren, tienen que aguantar y conservar sus empleos, ya que de ello depende que sus hijos *tengan un mejor futuro* o, al menos, un mejor futuro que el de ellas. La gran mayoría de las mujeres a las que entrevisté coinciden en que no les gustaría que sus hijas fueran trabajadoras del hogar, pues muchas veces el trato que reciben por parte de sus empleadores no es el mejor, así que prefieren *aguantar*.

Es así que la crisis sanitaria por Covid-19 puso en evidencia las deficiencias que aún existen en torno a las políticas públicas para la protección de los derechos de las trabajadoras del hogar y, al mismo tiempo, nos reveló –a quienes estamos involucrados con la causa– lo mucho que aún debemos trabajar en conjunto para construir una cultura de derechos que haga realidad el trabajo decente para los 2.5 millones de personas trabajadoras del hogar que hay en México y en el resto de América Latina. No olvidemos que esta no es una lucha aislada, es una lucha que ha traspasado fronteras alrededor del mundo, motivada por la obtención de mejores condiciones laborales que dignifiquen a toda persona que desempeña esta actividad laboral.

Debido a la violación masiva de derechos durante la pandemia, el Centro de Capacitación para Empleadas del Hogar (CACEH), junto a la colaboración de Participant Media y Los Hijos de la Malinche, pusieron en marcha una campaña en redes sociales llamada *Cuida a quien te cuida* –utilizando el hashtag #cuidaaquientecuida– con el fin de crear conciencia y sensibilizar a los empleadores sobre la situación de vulnerabilidad que enfrentan las trabajadoras del hogar durante la pandemia. El nombre *cuida a quien te cuida* hace referencia a las labores de cuidados que día a día desempeñan las trabajadoras, pues como vimos en el primer capítulo, el trabajo de cuidados va implícito entre las labores

domésticas, ya que su principal objetivo es garantizar el cuidado, complacer y apoyar las necesidades de otros; a cambio de este trabajo, las THR reciben una remuneración económica, sin embargo, en este caso específico, la campaña buscaba generar un sentido de cuidado y protección recíproco de los empleadores con sus empleadas; tal como lo explica la directora de CACEH y líder sindical, Marcelina Bautista:

“Pusimos en marcha esta campaña para hacer conciencia de que no las despidan, de que les paguen a las trabajadoras y reconozcan la labor que han hecho en sus familias, en sus casas, acompañándolos cuando han necesitado, pues hoy muchas cuidan enfermos, adultos mayores, niños y corren riesgo todo el tiempo, pues su trabajo demanda una cercanía física con las personas que cuidan”.

La difusión de la campaña también fue apoyada por el gobierno mexicano y el director de cine Alfonso Cuarón debido a que, en 2018, el cineasta realizó una película llamada *Roma* – ganadora de un Óscar– en la que reflejaba la vida de una trabajadora del hogar de planta llamada *Cleo*; la trama plasma las vivencias y circunstancias adversas a las que se pueden enfrentar las personas trabajadoras del hogar. La historia puede resultar un poco romántica y tornarse con una visión paternalista sin mencionar que refuerza ciertos estereotipos en torno a la imagen de las trabajadoras del hogar como la sumisión constante, la ingenuidad de la que se aprovechan otros personajes, además del falso parentesco por el que se les considera *parte de la familia* y el cual justifica conductas violentas o abusos laborales. Pese a esto, la viralidad del filme sirvió para volver visibles e impulsar diversas causas dentro de la agenda pública referentes al trabajo doméstico.

Desafortunadamente, aunque un gran número de personas se sumaron a la difusión de la campaña *cuida a quien te cuida*, varias organizaciones involucradas con la causa reportaron que hubo una gran cantidad de THR que fueron despedidas injustificadamente, incluso aquellas trabajadoras que contaban con un contrato laboral de por medio. Por otra parte, es importante mencionar que, lastimosamente, también disminuyó el número de trabajadoras afiliadas a la seguridad social, ya que varios empleadores dejaron de pagar la cuota correspondiente. La facilidad para tomar esta decisión se debe mayormente a que en ese momento el programa de afiliación al seguro social todavía se encontraba en la primera fase de la prueba piloto, lo que significa que hasta ese momento el programa aún contaba con varias deficiencias; una de ellas, la cual persiste hasta el día de hoy, es que –al menos en este caso específico– la cuota se puede dejar de cubrir en el momento que la empleadora lo decida,

ya que al no haber un contrato laboral de por medio la empleadora puede justificar esta acción como el término de la relación laboral sin que ninguna autoridad o institución indague al respecto; esto a menos que la trabajadora lo denuncie –como algunas trabajadoras ya lo hacen–.

Claramente tanto la trabajadora como la empleadora pueden dar término a la relación laboral en el momento que así lo consideren –con un pequeño periodo de antelación como se establece en la Ley del Seguro Social y a mi consideración, bajo razones justificables para evitar despidos injustificados por parte de empleadoras que solo buscan deslindarse de la relación laboral. Por otra parte, la Ley del Seguro Social establece que no es necesario expresar los motivos por los que se ha tomado esta decisión, sin embargo, yo creo que en ciertos casos sí es necesario hacerlo, es importante que ambas partes sean claras/os con los motivos que los llevaron a tomar tal decisión, no solo por respeto a la otra persona sino para que el proceso de término de la relación entre la empleadora y trabajadora sea digno.

En cuanto a las trabajadoras que conservaron su empleo, tampoco se libraron de sufrir los efectos de la pandemia, pues a una gran parte de ellas les redujeron sus días de trabajo, por lo que de igual forma sus ingresos económicos se vieron afectados. En el caso de Angélica, ella trabajaba los siete días de la semana con once personas diferentes, sin embargo, cuando comenzó la pandemia, varios de sus empleadores/as la *descansaron*, quedándose únicamente con dos empleos. Al igual que a muchas otras trabajadoras del hogar, sus empleadores le dijeron que se podrían en contacto con ella en cuanto la situación sanitaria mejorara, desafortunadamente hasta el día de hoy no la han llamado.

“Pues como ya te había contado la primera vez que platicamos, yo trabajaba los 7 días de la semana, tenía 11 empleadores y me repartía los trabajos a dos por día, pero cuando comenzó todo esto de la pandemia perdí varios días de trabajo... La mayoría de mis empleadores me descansaron sin paga, sólo dos de ellos me dejaron seguir trabajando con ellos. De mis 11 trabajos solo me quedé con dos y otro de mis empleadores decidió apoyarme con la mitad de su sueldo mientras duraba el encierro... Ahora solo espero que esto pase pronto porque con dos días de trabajo y dos hijas los gastos no paran y eso es preocupante”.

Como parte de las medidas sanitarias solicitadas por las autoridades, se pidió a los empleadores/as proporcionar a sus empleadas el material necesario para su protección, tales como cubrebocas, guantes, careta, gel antibacterial y todo el equipo que fuese necesario para

evitar que las THR contrajesen Covid-19; así mismo, en esta solicitud va implícita la petición a los empleadores de ser responsables con sus trabajadoras y seguir al pie de la letra las medidas sanitarias para la protección de ambas partes, ya que en algunos casos a las THR se les exigía seguir una serie de protocolos, tales como cambiarse la ropa y bañarse al llegar al domicilio en el que laboraban, sin embargo, varias de las trabajadoras denunciaron que sus empleadores, por el contrario, no se cuidaban y no seguían ninguna de las medidas de protección, por lo cual las ponían en un riesgo constante.

Baste como muestra que algunos empleadores/as no les permitían salir a sus empleadas, pero sí las mandaban a comprar cosas, realizaban reuniones, tenían visitas, salían a comer y no seguían ninguno de los protocolos que les exigían a las trabajadoras, lo cual resulta ser una conducta discriminatoria y poco empática que atenta contra la salud de las THR. Para ilustrar mejor, en ciertos casos, se hace hincapié de manera despectiva a la situación socioeconómica de las trabajadoras por parte de los empleadores, ya que se considera que el entorno y condiciones en las que viven las THR pueden ser peligrosos pues pueden contagiarse y contagiarles. En consecuencia, hubo trabajadoras que denunciaron que cuando alguien resultaba infectado en el hogar donde trabajaban, a quienes acusaban era a las THR; todo lo contrario, si alguno de los habitantes del hogar contagiaba a la trabajadora, se le culpaba igualmente por su descuido y no al descuido de los empleadores por no seguir las normas sanitarias.

Por otra parte, la crisis económica derivada de la pandemia también ha motivado en los últimos meses a mujeres de diferentes edades a incorporarse a esta actividad laboral, sirva de ejemplo la historia de Andrea, ella tiene 25 años y es estudiante de licenciatura, actualmente vive con su madre y ambas llevan un pequeño negocio familiar, sin embargo, este se ha visto gravemente afectado en los últimos meses, por lo que ella tomó la decisión de emplearse como trabajadora del hogar; actualmente trabaja una vez a la semana y como ella considera que *solo es un empleo temporal*, ha decidido no exigir un contrato de por medio el cual le otorgue prestaciones laborales, entre ellas acceso a la seguridad social.

“¿Pues qué te digo? La verdad las cosas no van bien en el negocio de mi mamá y pues tenemos varios gastos... Por eso decidí buscar trabajo, pero como estoy tomando clases en línea la verdad no me da el tiempo para trabajar de jornada completa en algún lugar, así que le pregunté a mi tío que es médico si él me podría dar trabajo temporal limpiando su casa y me

dijo que sí, así que voy todos los viernes a hacer todo el quehacer, limpio toda la casa, lavo su ropa y cuido a sus perritos... Creo que no me paga mal, me da \$400 al día, creo que está bien al menos a completo para los gastos de la casa”.

Como resultado de las dificultades enfrentadas en los últimos meses derivadas de la crisis sanitaria por Covid-19, muchas THR se han acercado a diversas organizaciones e instituciones para informarse mejor acerca de sus derechos laborales y sobre lo que pueden hacer en caso de que alguno de estos sea violentado por sus empleadores. Sin duda, la parte positiva en torno a toda esta situación es que un gran número de trabajadoras del hogar han construido redes de apoyo entre compañeras, algunas de ellas han creado grupos de Facebook en los cuales comparten estrategias para ayudar a otras compañeras que actualmente atraviesan situaciones difíciles.

Impacto de las reformas legislativas en el sector del empleo del hogar en México

La lucha de las trabajadoras del hogar por obtener mejores condiciones laborales no es un evento reciente, no obstante, sigue vigente hasta el día de hoy debido a que aún no se han conseguido las soluciones adecuadas para mejorar su situación de vulnerabilidad. El Sindicato Nacional de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar (SINACTRAHO) y el Centro de Apoyo y Capacitación para Empleadas del Hogar (CACEH) junto a otras organizaciones, fueron las principales impulsoras para que el 5 de diciembre de 2018 la Suprema Corte de Justicia estableciera como inconstitucional la exclusión del régimen obligatorio de seguridad social a las personas trabajadoras del hogar, y dotó de directrices para atender la violación de este derecho humano.

Simultáneamente, en julio de 2019 se llevaron a cabo diversas modificaciones en los artículos del Capítulo XIII Personas Trabajadoras del Hogar de la Ley Federal del Trabajo. Este cambio supuso sacar el trabajo doméstico de la categoría de *trabajo especial* bajo la cual se encontraba en la LFT y por la cual era legal la violación de sus derechos laborales, es decir, hasta antes de 2019 las personas trabajadoras del hogar eran consideradas como una especie de servidumbre legalizada: no tenían seguro social, jornadas laborales justas, un salario justo, un trato digno por parte de los empleadores, vacaciones o algún tipo de

prestación laboral, ya que se consideraba que, como trabajaban en lo privado y no en lo público, por consecuencia no alcanzaban los derechos de lo público para cubrir lo privado.

Además, la Ley Federal del Trabajo (Capítulo XIII, artículo 337) establece a la persona empleadora las siguientes obligaciones (entre las que figura la afiliación de la THR al régimen de seguridad social):

- No maltratar a las trabajadoras del hogar ni con palabras ni con acciones.
- Proporcionar a la trabajadora del hogar una habitación cómoda e higiénica, alimentación sana y suficiente; dar las condiciones para no poner en riesgo la vida ni la salud de la trabajadora del hogar.
- Cooperar para la formación de la trabajadora del hogar.
- Inscribir a la trabajadora del hogar al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y pagar las cuotas correspondientes. Como trabajadoras tienen derecho a que se les garantice a ellas y a su familia el acceso a una buena asistencia médica (consultas médicas, medicamentos, operaciones) y a contar con prestaciones que protejan su ingreso cuando:
 - Se enferman.
 - Sufren algún accidente en el trabajo o camino al trabajo.
 - Son mayores o ya no pueden trabajar.
 - Van a ser madres.
 - Son madres y necesitan que cuiden a sus hijos/as mientras trabajan.
 - Cuando muere un familiar.

El programa piloto se encuentra bajo la modalidad de aseguramiento prepago, es decir, para que las trabajadoras del hogar puedan acceder a los servicios del IMSS, la persona empleadora con la que está trabajando tiene que haber pagado la cuota que le corresponde al mes. La cobertura que brinda la seguridad social en el programa piloto incluye los cinco seguros dispuestos en la Ley del Seguro Social:

- Enfermedades y maternidad
- Riesgos de trabajo
- Invalidez y vida
- Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez

- Guarderías y prestaciones sociales a las personas trabajadoras del hogar, en igualdad de condiciones que el resto de los trabajadores.

Las personas empleadoras tienen la responsabilidad de afiliarse al IMSS a las personas trabajadoras del hogar. Es importante resaltar que esta las protege y a sus familias, es decir, todos los miembros que dependan económicamente de ellas:

- Sus hijos menores de 16 años o menores de 25 años si siguen estudiando.
- Su pareja, ya sea que estén casados o vivan juntos.
- A sus padres y madres.
- Prohibido discriminar por cualquier motivo.
- Prohibido contratar a adolescentes menores de 15 años.
- Para contratar a adolescentes mayores de 15 años:
 - Si no han concluido al menos la educación secundaria, la persona empleadora tiene que hacerse cargo de que la termine.
 - Que las jornadas de trabajo no excedan de 6 horas diarias (máximo 36 horas semanales).
- Los empleadores deben garantizar los alimentos higiénicos, nutritivos, de calidad y en cantidad suficiente para las trabajadoras del hogar.
- En caso de que ya no requieran los servicios, deben avisar con 8 días de anticipación y tienen que pagar una indemnización correspondiente a 3 meses del salario diario y dar un finiquito.
- El empleador y la trabajadora del hogar deben redactar un contrato; en él se establecen las actividades que la trabajadora va a realizar, el horario de trabajo, el sueldo que van a recibir, sus días de descanso y vacaciones, entre otros. Este documento es muy importante porque ahí están todos los acuerdos que se establecen una vez iniciada la relación laboral, por lo que si pasa algún inconveniente el contrato puede ser utilizado como evidencia. Además, ayuda a formalizar el trabajo que se está realizando y fijar un compromiso entre los empleadores y trabajadoras del hogar. Si las actividades de la trabajadora, salario u horarios cambian, también tienen que ser modificadas en el contrato. Se pueden encontrar ejemplos de contratos en la página de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, que están redactados y verificados por abogados. El

contrato es un elemento importante dentro de cualquier relación laboral, ya que en el se definen los derechos y las obligaciones de las trabajadoras y los de la persona empleadora por lo que, debe incluir los siguientes datos:

- Nombre y apellidos de la persona empleadora y de la trabajadora del hogar.
 - Dirección del lugar de trabajo.
 - Fecha de inicio de contrato y fecha de cuando se firmó, así como cuánto durará (puede ser un tiempo definido o indefinido).
 - Las herramientas de trabajo que se darán a la persona contratada para realizar su trabajo.
 - Las condiciones de vivienda y alimentación que tendrán en caso de una jornada completa y de trabajar bajo la modalidad “de planta”.
 - Las prestaciones de ley que recibirán como: vacaciones, aguinaldo, prima vacacional, seguridad social, día de descanso semanal, prima dominical, prima de antigüedad (en caso de llevar más de 15 años trabajando en el mismo lugar), licencia de maternidad, periodo de lactancia, finiquito laboral y liquidación.
- La persona empleadora debe asegurar una jornada laboral no mayor a 8 horas diarias. La jornada diaria debe respetar este límite u otorgar un pago extra en caso de ser necesario tal como se estipula en el artículo 68 de la Ley Federal del Trabajo.
 - Se debe garantizar un descanso diario bajo la modalidad “de planta”. Este descanso debe ser de un mínimo de tres horas entre las actividades de la mañana y de la tarde y mínimo nueve horas de descanso consecutivas en horario nocturno. Aun en la modalidad “de planta” debe respetarse tu jornada de 8 horas.
 - Debe respetarse el derecho a vacaciones. Estas prestaciones se basan en los días que se trabaja para cada empleador. Es importante resaltar que ir de vacaciones con la empleadora para “ayudarla” no son vacaciones, es trabajo, por lo que se le debe pagar a la trabajadora del hogar y dar un trato igual que la familia en cuanto al hospedaje y alimentos.
 - Derecho a un descanso semanal de día y medio ininterrumpido, preferiblemente en sábado y domingo. En estos días nadie le puede decir dónde estar o qué hacer a la trabajadora del hogar.

- Se debe garantizar un pago que corresponde a la prima vacacional. Esta corresponde a un mínimo 25% más de lo que recibe la trabajadora como pago normal por sus días de trabajo. Es decir, si por trabajar 6 días le pagan \$2,000.00, cuando sean sus vacaciones, se tiene que dar un pago total de \$2,000.00 + \$500.00.
- Se debe contemplar una compensación por jornada extraordinaria u horas extras. Se consideran como horas extras todas las horas de trabajo que excedan la jornada laboral establecida. Lo máximo de horas extra que le pueden pedir en una semana son 3 horas por máximo 3 días.
- Garantizar el pago por días no laborados por causas atribuibles al empleador. Estos son días que se deben pagar completos porque las trabajadoras del hogar no decidieron la inasistencia, sino que los empleadores por alguna razón les pidieron no ir.
- Cumplir con el pago del aguinaldo. Esta es una retribución por el trabajo realizado cada año. Corresponde al pago de una quincena de su trabajo y se tiene que pagar antes del 20 de diciembre.
 - Ejemplo: Si trabajó todo el año y al mes le pagan \$6,000.00, en diciembre se le tendría que pagar a la trabajadora \$6,000.00 + \$3,000.00 que corresponden al aguinaldo.
 - En caso de no haber trabajado todo el año, solo se divide la cantidad de meses trabajados entre 12 y se multiplican por los meses trabajados.
 - Ejemplo: Si trabajó 10 meses este año porque entró en marzo a trabajar, le corresponden \$6,000.00 + \$2,500.00 ($\$3000/\$12=\$250$, $\$250 \times 10 = \2500).
 - El aguinaldo se paga en efectivo, no con ropa, comida o muebles. Estos regalos nos los pueden dar como extra, pero no en lugar del aguinaldo.
 - Este se debe pagar aun en los casos donde el tiempo trabajado sea menor a un año.
- La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos ya estableció que el salario mínimo que debe pagarse a las trabajadoras del hogar al 2023 es de \$312.41 en los estados de la frontera y de \$225.50 en el resto del país. Es importante saber que el salario mínimo es el recurso económico básico que se puede pagar, si las personas empleadoras pagan

menos entonces están incumpliendo la ley. Por otro lado, El Centro de Apoyo Y Capacitación para las Empleadas del Hogar actualizó su tabulador de salarios, donde dependiendo de la categoría de las actividades a realizar pueden ir desde los \$400.00 a los \$600.00 por día.

- Queda prohibido solicitar constancia o prueba de embarazo para la contratación de una mujer como trabajadora del hogar.
- No podrá despedirse a una persona trabajadora embarazada, de ser el caso, el despido se considerará discriminación.

Se debe agregar que, en lo que respecta a la Ley Federal del Trabajo aún hay mucho trabajo por hacer, ya que, pese a lo cambios establecidos, hasta este momento dichas obligaciones siguen siendo una cuestión voluntaria para las y los empleadores, es decir, que desafortunadamente aún no existe ninguna garantía que asegure realmente que los acuerdos sobre los derechos de las trabajadoras del hogar serán respetados, ya que antes de que esto sea una realidad deben darse diversos procesos jurídicos y legislativos que permitan reformar las leyes. Es así que, en la medida que los empleadores entiendan que no hay ninguna amenaza al respecto y que no están contratando un problema sino dignificando la relación de ambos, se podrá avanzar a nuevos cambios.

En lo que respecta al tema del contrato laboral, éste no es más que para formalizar una relación laboral ya existente, es decir, que los acuerdos *de palabra* que generalmente se establecen entre el empleador y la empleada tomen mayor seriedad y, por lo tanto, sean respetados por ambas partes. Para ello, organizaciones como Hogar Justo Hogar, se han encargado de realizar campañas de concientización dirigidas únicamente para las y los empleadores con la finalidad de difundir la importancia de firmar un contrato laboral⁵⁰ en el que ambas partes tengan la oportunidad de negociar y estipular acuerdos mutuos, pues de esta manera ambos se benefician y protegen al mismo tiempo, tal como refiere Marcela Azuela, fundadora de Hogar Justo Hogar:

⁵⁰ El contrato está disponible en el sitio oficial de Hogar Justo Hogar, ahí se encuentran cuatro versiones diferentes; dos son una propuesta de Hogar Justo Hogar para empleadas de entrada por salida o de planta; también se encuentran dos versiones propuestas por el Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar (SINACTRAHO) igualmente para trabajadoras de entrada por salida o de planta. <https://hogarjustohogar.org/contratos/>

“Buscamos espacios en medios de comunicación, reuniones con grupos de mujeres, estudiantes, organizaciones, para hablar del tema, para fomentar la firma del contrato y el respeto que debemos tener hacia los derechos de las trabajadoras. Hemos hecho campañas en redes sociales por el aguinaldo y por la firma del contrato”.

Por otra parte, la ratificación del convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), significó llevar las condiciones sociales, laborales y la dignidad de las trabajadoras del hogar al siglo XXI. Con esta ratificación se consolidó la garantía de derechos laborales de las personas trabajadoras del hogar al mismo tiempo que se dignificó el empleo de un sector históricamente invisibilizado. Es necesario destacar que esto no hubiera sido posible sin la sociedad civil –que conforman las organizaciones en pro de los derechos de las trabajadoras del hogar– quienes se dedicaron a presionar y buscar el compromiso de la Secretaría del Trabajo, de la Secretaría de Gobernación, Hacienda y Relaciones Exteriores para enviar al Senado de la República el Convenio 189 de la OIT para su ratificación.

Debe quedar claro que el reconocimiento de derechos laborales para las personas trabajadoras del hogar no es un tema en el que se debata si los y las empleadoras son buenas personas o no, estamos hablando de cumplir derechos; tampoco es un asunto de *buena voluntad*⁵¹, es hablar de una relación laboral que históricamente ha sido invisibilizada –bajo un falso parentesco que no es más que un mecanismo para justificar la violencia y control sobre las THR– y la cual hasta el día de hoy los empleadores se niegan a reconocer.

Lo que he percibido es que hay una especie de confusión total con la idea del parentesco, porque como estas mujeres se encuentran laborando en el ámbito privado, las empleadoras consideran que son parte de la familia: “*son como de mi familia*” –dice una de las empleadoras entrevistadas–, y no es así, no son de la familia, son empleadas. Por supuesto que se puede desarrollar una relación afectiva, pero el que se le otorgue a la trabajadora un estatus de familia no habilita a los empleadores a que violenten sus derechos; debido a esta razón, muchos empleadores/as se sienten traicionados cuando sus trabajadoras les exigen lo que por ley les corresponde: sus derechos.

⁵¹ Mónica Toledo, Entre muchachas y señoras. Arreglos particulares en el trabajo doméstico remunerado en México, p. 17.

En el trabajo doméstico remunerado puede existir una relación afectiva entre trabajadora y empleadora, una relación de bondad, de respeto y de trato digno, pero no debe estar fundada en la buena voluntad de los empleadores, sino que debe estar fundada en reconocer que estamos ante una relación laboral que obliga a cumplir ciertas normas. Desafortunadamente, en México se cometen muchas injusticias en nombre de la buena voluntad, las condiciones laborales en ocasiones son realmente indignas, más allá incluso de la exposición a violencia de género por parte de empleadores, hijos u otros trabajadores.

Un claro indicador de las malas condiciones del trabajo y del menosprecio de que es objeto esta ocupación es el hecho de que la mayor parte de las trabajadoras del hogar entrevistadas dijese que no querría que su hijo o su hija fuese trabajadora del hogar: “Tengo que aguantar y conservar mi trabajo porque depende de mí mi hija para que termine sus estudios y poder salir adelante, no me gustaría que trabaje en casa, quiero una vida mejor para ella”⁵².

En lo que respecta al tema salarial, el Centro de Capacitación para Empleadas del Hogar (CACEH) trabajó durante el 2020 una tarifa salarial justa con la cual trabajadoras del hogar y empleadores pudieran orientarse a la hora de fijar las tareas por realizar en el hogar y el salario que corresponde a estas. La tabla que presento a continuación está basada en los datos e información proporcionados por CACEH en su sitio oficial.

Del lado izquierdo podemos ver las cuatro categorías en la que se divide la primera columna de la tabla; cada una ofrece una descripción de las actividades domésticas que comúnmente realizan las THR, mientras que del lado derecho podemos observar la propuesta salarial de CACEH, la cual corresponde al pago por día, según la categoría a la que corresponda. Así mismo nos ofrece un estimado sobre el incremento anual al salario de las trabajadoras del hogar por cada año trabajado con el mismo empleador. Esta aclaración se debe a que, comúnmente, cuando se incrementa el salario de las THR, también aumenta el trabajo, es por esto que cada categoría en la tabla establece que el incremento salarial anual no va en relación con el incremento de tareas sino guiado por el criterio de la antigüedad.

⁵² Adriana, Trabajadora del hogar.

CATEGORÍA 1	Pago por día	Incremento anual (10%)	Salario con incremento anual
<p>Las personas trabajadoras del hogar que realizan alguna de las siguientes actividades con conocimientos básicos, como son: limpieza general, realización de compras de alimentos, bebidas o artículos de limpieza.</p> <p><i>Por ejemplo: encargada de la limpieza, encargada del jardín ordinario, realizar pagos o compras respectivos al hogar.</i></p>	\$400.00	\$40.00	\$440.00
CATEGORÍA 2	Pago por día	Incremento anual (5%)	Salario con incremento anual
<p>Las personas trabajadoras del hogar, que además de tener la capacidad de realizar las labores de la categoría 1, desarrollan cargos inherentes a la marcha general de la casa, siguiendo órdenes de la “empleadora”, con capacidad y conocimientos técnicos básicos adquiridos y realizan alguna de las siguientes actividades: <i>Cuidado, lavado y/o planchado de ropa; cuidadores de personas autosuficientes, recamarera, cocina básica, cuidado de mascotas y/o chofer sin toma de decisiones.</i></p>	\$480.00	\$48.00	\$528.00
CATEGORÍA 3	Pago por día	Incremento anual (5%)	Salario con incremento anual
<p>Las personas trabajadoras del hogar, que además de tener la capacidad de realizar las labores de las categorías 1 y 2, tiene la experiencia para dirigir la marcha de la casa o que desarrollen cargos cualificados con elevada competencia.</p> <p><i>Por ejemplo: Ama de llaves, mayordomo, cocinera de preparación intermedia, cuidador de enfermos (de baja complejidad), cuidador de adultos mayores (de baja complejidad), cuidador de personas con discapacidad (de baja complejidad) y cuidador y de niñas y niños menores de edad.</i></p>	\$550.00	\$55.00	\$605.00
CATEGORÍA 4	Pago por día	Incremento anual (5%)	Salario con incremento anual
<p>Las personas trabajadoras del hogar, que además de tener la capacidad de realizar las labores de las categorías 1, 2 y 3, están en posesión de certificados profesionales, diplomas específicos, o reconocimientos oficiales y/o posean una carta de recomendación del trabajo anterior, lo cual los y las acredita como “expertos en el área de su cargo”.</p>	\$600.00	\$60.00	\$660.00

<p><i>Por ejemplo: Preparación de alimentos de alta cocina, puericultora (cuidadora de infantes) con reconocimiento oficial; cuidadora genérica de enfermos, cuidadora de adultos mayores con reconocimiento oficial e instructora con reconocimiento oficial.</i></p> <p>Todas ellas con toma de decisiones y siguiendo indicaciones de su empleadora.</p>			
---	--	--	--

Pese a que la tabla resulta útil encuentro algunos faltantes; el más importante de ellos es que en ninguna categoría se habla de horarios que especifiquen a cuántas horas corresponde una jornada laboral. Según lo que establece la Ley Federal del Trabajo, se deben fijar jornadas que no excedan las ocho horas –sin excepción, incluso para trabajadoras del hogar de planta– y en caso de adolescentes mayores a quince años deben ser jornadas laborales que no excedan las seis horas, por lo tanto, considero importante señalar puntualmente a qué tipo de jornada corresponde dicho salario; además sería útil proporcionar al público en general herramientas virtuales que permitan a trabajadoras y empleadores/as calcular el salario según las horas de trabajo.

Recordemos que comúnmente las jornadas laborales para las trabajadoras del hogar no suelen ser fijas, sino que resultan ser muy variables. Hay quienes trabajan solo cuatro horas al día o, por el contrario, hay quienes llegan a trabajar hasta doce horas seguidas sin ningún tipo de descanso; tal es el caso de las trabajadoras de planta quienes generalmente inician su jornada laboral desde muy temprano y terminan hasta muy tarde a pesar de que la LFT establece que la jornada de ocho horas no debe ser excedida por ningún motivo, las ocho horas de trabajo deben ser divididas a lo largo del día de modo que la trabajadora tenga descansos intermedios durante su jornada. En caso de exceder las ocho horas establecidas se debe proporcionar un pago por las horas extras trabajadas, esto se debe tomar como una excepción, pero no como una excusa para extender de manera frecuente las jornadas laborales de las empleadas.

Como vemos, es complicado crear un tabulador acertado que nos ayude a establecer una tarifa salarial justa, ya que antes se deben considerar diversos factores. Durante el 2019, la revista *Forbes* publicó un tabulador creado por la organización *Parvada*, en el que establecía que, por una jornada de cuatro horas para limpiar únicamente un departamento de

noventa metros cuadrados, la trabajadora debería percibir 365 pesos, mientras que, si la jornada era de tiempo completo (ocho horas), el pago debería ser de 668 pesos. Este tabulador es el resultado de un estudio con un grupo de trabajadoras del hogar de Zapopan, Jalisco, y en el cual se consideran principalmente los gastos de transporte, comida y vivienda:

“La remuneración por un trabajo debe tomar en cuenta las necesidades de quien lo realiza. Si bien existe un salario mínimo, este difícilmente alcanza para cubrir las necesidades de las trabajadoras, por lo que existe un imperativo ético de brindar una remuneración que les permita vivir en condiciones dignas, independientemente que sea un trabajo que mayoritariamente se practica desde la informalidad”⁵³.

Sin duda, el tema de la discriminación nominal requiere aún de mucho trabajo de sensibilización y concientización, pues si tomamos en cuenta que aún hay empleadores que apenas pagan un salario mínimo a sus empleadas o aquellos que ni siquiera son capaces de alimentar a sus trabajadoras o bien las alimentan con las sobras, hay que preguntarnos si realmente el terreno está listo para que los empleadores cubran una verdadera cuota obrero-patronal o qué debemos hacer para que esto no solo sea una pregunta al aire, sino que se vuelva una realidad para los millones de personas trabajadoras del hogar en México.

Resultados de las reformas jurídicas relativas a las trabajadoras del hogar

Medir los resultados de las reformas jurídicas relativas a las trabajadoras del hogar en México aún resulta complicado, dado que los últimos logros obtenidos son todavía muy recientes. Es importante remarcar que la lucha de las trabajadoras del hogar por el reconocimiento y dignificación de su trabajo dentro del marco legal mexicano para la garantía de sus derechos laborales lleva más de quince años presente, sin embargo, fue hasta hace un par de años que se consiguió incluir este tema dentro de la agenda pública, con la finalidad de que las instituciones ofrecieran respuestas y acciones claras a este gremio históricamente vulnerable. Es por ello que he elaborado un mapa en el que se puede observar cada uno de los países donde en años anteriores ha entrado en vigor el convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

⁵³ Ana Farías, fundadora da PARVADA.

En vista de que en México el convenio 189 de la OIT entró en vigor hasta julio del 2021, significó una oportunidad para identificar a corto, mediano y largo plazo los principales retos y prioridades, así como posibles riesgos durante la implementación del convenio 189; tomando en cuenta el estado actual de aquellos países en los que dicho convenio entró en vigor hace ya un par de años.



Ratificación del convenio 189		
Alemania	20 de septiembre de 2013	En vigor
Argentina	24 de marzo de 2014	En vigor
Bélgica	10 de junio de 2015	En vigor
Bolivia (Estado plurinacional de)	15 de abril de 2013	En vigor
Brasil	31 de enero de 2018	En vigor
Chile	10 junio de 2015	En vigor
Colombia	09 de mayo de 2015	En vigor
Costa Rica	20 de enero de 2014	En vigor
Ecuador	18 de diciembre de 2013	En vigor
Filipinas	05 de septiembre de 2012	En vigor
Finlandia	08 de enero de 2015	En vigor

Granada	12 de noviembre de 2018	En vigor
Guinea	25 de abril de 2017	En vigor
Guyana	09 de agosto de 2013	En vigor
Irlanda	28 de agosto de 2014	En vigor
Italia	22 de enero del 2013	En vigor
Jamaica	11 de octubre de 2016	En vigor
Madagascar	11 de junio de 2019	En vigor
Mauricio	13 de septiembre de 2012	En vigor
México	03 de julio de 2020	No está en vigor. El convenio entrará en vigor para México el 03 de julio de 2021.
Nicaragua	10 de enero de 2013	En vigor
Panamá	11 de junio de 2015	En vigor
Perú	26 de noviembre de 2018	En vigor
Portugal	17 de julio de 2015	En vigor
República Dominicana	15 de mayo de 2015	En vigor
Sudáfrica	20 de junio de 2013	En vigor
Suecia	04 de abril de 2019	En vigor
Suiza	12 de noviembre de 2014	En vigor
Uruguay	14 de junio de 2012	En vigor

El convenio 189 fue redactado en Ginebra el 1° de junio de 2011 durante la Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo convocada a su centésima reunión por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo. Este convenio fue adoptado el 16 de junio de 2011 en una de las conferencias de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y fue redactado a partir de la necesidad de ofrecer protección a las trabajadoras y trabajadores del hogar estableciendo derechos y principios básicos para este sector que históricamente ha sido infravalorado e invisible. Al mismo tiempo exige a cada uno de los estados de la República Mexicana tomar una serie de medidas con el fin de hacer el trabajo doméstico un trabajo decente y digno para todas y todos.

Debe quedar claro que la ratificación del convenio 189 de la OIT no significa que las cosas se resuelvan automáticamente, por supuesto que representa un gran logro que se venía persiguiendo desde hace varios años, pero es importante entender que lo único que se hizo fue poner un piso para que la batalla por la dignidad de las trabajadoras del hogar tenga un

mejor asidero legal. Para ello, es importante tomar como referencia otras regiones y a su contexto actual, observar detenidamente cuáles han sido sus experiencias, sus estrategias y cuál es el camino que han tenido en países como Colombia, Chile, Argentina, Uruguay, por mencionar algunos ejemplos.

Así mismo, estoy convencida de que hoy hay mejores herramientas para dar la batalla, eso no quiere decir bajo ninguna circunstancia que las desigualdades sociales se resuelvan por completo; las exclusiones, las discriminaciones, no se van a resolver, al contrario, eventualmente en algunos casos se pueden agudizar porque puede haber actores sociales y sectores de la sociedad que se sientan amenazados o agredidos. Es por ello que el Centro de Capacitación para Empleadas del Hogar (CACEH), de la mano con el sindicato y otras organizaciones, trabajan continuamente en diseñar estrategias claras y precisas que continúen aportando avances a la causa.

Una de las estrategias en la que trabaja continuamente CACEH y NOSOTRXS – organización con la que actualmente colaboro–, es la capacitación de trabajadoras del hogar sobre la importancia de conocer sus derechos y saber a dónde deben acudir para hacerlos realidad. Para NOSOTRXS el principal objetivo es generar entre las trabajadoras una capacidad de agencia y exigencia para que no dependan únicamente de un organismo que las represente. Por otra parte, CACEH las orienta y apuesta por la exigencia de sus derechos y profesionalización del empleo.

No obstante, debemos recordar que la condición de invisibilidad limita las posibilidades de crear estrategias de vigilancia por parte de instituciones gubernamentales para una regulación certera y óptima de las condiciones laborales bajo la cuales se realiza el trabajo doméstico. La privacidad del hogar únicamente refuerza y facilita la desprotección y vulnerabilidad⁵⁴ de las trabajadoras del hogar ante sus empleadoras, quienes continuamente se encargan de legitimar esas condiciones bajo argumentos como: “yo la trato bien, no le grito, le doy de mi comida, le pregunto de sus hijos e incluso le regalo cosas que ya no queremos para que se las lleve a su pueblo, porque es que la mayoría de las muchachas vienen de allá”⁵⁵. Sin embargo, no podemos fiarnos de palabras, para ello, propongo la

⁵⁴ INEGI, *Estadísticas de trabajo doméstico y extra doméstico en México, 1995-1999*, p. 18.

⁵⁵ Laura, Empleadora.

implementación de censos ocupacionales dirigidos a empleadas y empleadores/as, además de estipular como obligatorio la firma de un contrato laboral con folio que permita llevar un registro en una base de datos, la cual a su vez permita a las autoridades competentes dar un seguimiento a cada contrato laboral y, por lo tanto, verificar que las condiciones laborales de las THR sean dignas.

En cuanto al gobierno federal, la única institución comprometida es Conapred pues, aunque se ha logrado establecer un diálogo con diversas autoridades e incluso se han comprometido públicamente –como en algún momento dado lo hizo el expresidente Enrique Peña Nieto–, entre ellos no existe la articulación suficiente para seguir avanzando. Por su parte, las autoridades de la Ciudad de México se han comprometido a visibilizar el tema mediante procesos de comunicación social masivos que ayuden a construir una cultura en la que la igualdad y la no discriminación permean en los hogares mexicanos; ahí donde los niños y niñas descubren que hay personas que tienen más derechos que otras es donde se debe vivir la diferencia, donde se debe aprender que todas y todos somos dignas e iguales en derechos.

Desafortunadamente las trabajadoras del hogar representan una de las más acabadas expresiones de un sector social absolutamente marginal que no se va a acabar por ley, lo esperanzador es que muchas de ellas han emprendido una batalla para constituirse en sujetos sociales activos y cuando se constituyen en sujetos sociales activos tienen una manera visible de exigir. Es por ello por lo que aún necesitamos una enorme concientización sobre el tema y estrategias claras que nos permitan erradicar la idea de que el trabajo doméstico es solo un trabajo inmaterial o que las trabajadoras del hogar no merecen tener acceso a la seguridad social.

En NOSOTRXS nos organizamos por la causa de Trabajo en el Hogar, desde la que hemos impulsado la comunidad Mi Trabajo Cuenta, un espacio digital en el que trabajadoras del hogar de distintas localidades del país, comparten sus historias y experiencias, generando comunidad y resaltando la importancia de trabajar juntas para el reconocimiento de sus derechos.

La página también funciona, como un espacio de denuncia ante abusos laborales, discriminación o violencia de género, pero también, permite a las trabajadoras visibilizar sus

experiencias, reivindicar el valor de su trabajo y saber que cuentan con una red de apoyo en todo el país.

“Mi Trabajo Cuenta”, tiene hoy una página de Facebook que se ha consolidado en los últimos años, conformando así una red de más de 50 mil trabajadoras del hogar, permitiendo que se conozcan a través de este espacio y reconozcan aquellas problemáticas que tienen en común y que las unen en esta lucha. Desde mi experiencia como activista, he sido parte de un trabajo colaborativo para destacar la importancia de reconocer y respetar los derechos laborales de las personas trabajadoras del hogar, así como promover la toma de conciencia y acción ciudadana para mejorar sus condiciones de trabajo.

Para ello hemos participado en el diseño e implementación de campañas en redes sociales a través de la elaboración de infografías, testimonios de trabajadoras del hogar y datos sobre la situación laboral de este colectivo. Las publicaciones son diseñadas de manera llamativa y educativa para atraer la atención del público y crear conciencia sobre la importancia de reconocer sus derechos laborales. Entrevistas a trabajadoras del hogar, respetando su anonimato si lo desean, para que compartan sus experiencias laborales y los desafíos que enfrentan en el ámbito del trabajo doméstico. Estos testimonios han sido publicados en el sitio web de NOSOTRXS y Mi Trabajo para darles mayor visibilidad.

También he colaborado en la promoción de eventos y charlas en colaboración con otras organizaciones y activistas que trabajan en temas relacionados con los derechos laborales. Estos eventos han permitido discutir el tema del trabajo del hogar y los derechos laborales en espacios públicos y generar un diálogo constructivo. Con ello hemos impulsado talleres de formación y capacitación para las trabajadoras del hogar, brindándoles información sobre sus derechos laborales, cómo exigirlos y qué hacer en caso de violaciones o abusos. Estos talleres han empoderado a las trabajadoras para defender sus derechos y mejorar sus condiciones laborales.

La realización de acciones de incidencia política, como la presentación de propuestas y recomendaciones a autoridades locales y nacionales, han sido clave para mejorar la protección legal y los derechos laborales de las personas trabajadoras del hogar, promoviendo también la sensibilización de legisladores sobre este tema y la participación ciudadana a través de campañas de firma de peticiones, donde se exige un mayor

reconocimiento de los derechos laborales de las trabajadoras del hogar. Además, de animar a la comunidad a compartir y difundir la información sobre esta temática en sus redes y círculos sociales.

Estas son solo algunas de las estrategias en las que he colaborado desde NOSOTRXS en relación con "Mi trabajo Cuenta", con el objetivo de generar conciencia y promover acciones concretas para mejorar las condiciones laborales de las personas trabajadoras del hogar y asegurar que sus derechos sean respetados y reconocidos.

Se espera que con las modificaciones legislativas se pueda avanzar en este tema; hay que dejar en claro que esta batalla es una batalla cultural y, por lo tanto, va a ser una batalla a largo plazo. La primera batalla a la que hicieron frente las personas trabajadoras del hogar fue la batalla de la identidad –en la que decidieron cómo querían ser nombradas –, luego fue la batalla del reconocimiento, después la batalla de la exigibilidad de derechos laborales en la que aún estamos trabajando y la cual nos lleva directamente a la batalla de la justiciabilidad, es decir, que sus derechos sean justiciables y que se hagan realidad.

Conclusiones

El propósito principal de esta tesis ha sido examinar las dinámicas laborales y personales en las que se ven sumergidas las personas trabajadoras del hogar entre los diferentes grados de intimidad que implica dicha relación de trabajo. Entender de qué manera impactan estas relaciones en la vida cotidiana y afectiva de quienes realizan este trabajo y a su vez entender las principales necesidades de este sector. De esta forma, visualizar y profundizar entre los avances y desafíos rumbo al reconocimiento y dignificación del trabajo doméstico remunerado en México.

Sumado a lo anterior desvelar los logros y avances en torno a la ratificación del Convenio 189 de la OIT y con ello, los mecanismos implementados, las negociaciones y estrategias desplegadas por instituciones gubernamentales, así como por distintas organizaciones civiles y de trabajadoras del hogar involucradas en la discusión sobre el reconocimiento y garantía de los derechos laborales para las personas trabajadoras del hogar.

Es importante reconocer los avances a los que se han llegado en los últimos años, los cuales han sido significativos, sin embargo, es evidente la falta de voluntad política y de un sistema eficiente de fiscalización que garantice el cumplimiento de los acuerdos adoptados por el gobierno como parte de un compromiso ante la ratificación del Convenio 189 de la OIT.

Para entender estos avances y logros, integré las voces de diversas personas relacionadas con el trabajo del hogar, con la intención de ofrecer un panorama general sobre la situación actual de esta actividad laboral en México. Para analizar dicho contexto partí desde la heterogeneidad del trabajo del hogar y sus distintas modalidades de empleo. Como se demostró en esta tesis el trabajo del hogar se ha realizado a lo largo de la historia para garantizar el cuidado y necesidades de las familias y sus hogares, sin embargo, con el tiempo este se ha transformado y adecuado a las necesidades de quien le emplea así como de quien vende su trabajo, es decir, la versatilidad de quienes realizan este trabajo adopta nuevas modalidades que a su vez responden a nuevas necesidades como la flexibilidad de horario y contar con diversas fuentes de ingresos.

En esta tesis se propuso el estudio del trabajo del hogar remunerado en México para reconocer las principales necesidades de las personas trabajadoras del hogar, así como la necesidad de garantizar los derechos laborales y obligaciones para este sector. A través del análisis se demuestra que el trabajo del hogar cumple con las características esenciales para otorgarle el valor necesario para su dignificación. Las personas trabajadoras del hogar han causado gran revuelo en los últimos años por su gran capacidad organizativa que ha llevado a la creación de un sindicato nacional y diversas organizaciones que buscan lograr el cumplimiento de las reformas laborales para garantizar condiciones dignas de trabajo.

A lo largo de la investigación se puede comprobar que en la actualidad el trabajo del hogar se ha mantenido a lo largo de los años como una de las principales fuentes de empleo para muchas mujeres en edad reproductiva y una pequeña parte de hombres que se integran a este trabajo como una opción ante las ventajas que parece ofrecer como: la flexibilidad de horario siendo este uno de sus principales atractivos para aquellas personas que tienen hijos menores o bien que cuentan con más de un empleo durante el día con la intención de tener un mayor ingreso económico que les permita una mayor cobertura de sus necesidades y las de su familia.

Desafortunadamente, pese a la importancia del trabajo del hogar para garantizar la cadena de cuidados en la vida reproductiva de las personas, podemos confirmar que este continúa siendo uno de los empleos con las peores condiciones laborales, debido a las características de privacidad bajo las que se realiza, las cuales limitan su visibilidad y crean el ambiente perfecto donde proliferan las violaciones a los derechos laborales y las injusticias al interior del hogar de los empleadores.

A partir de los testimonios de los distintos actores, analicé las relaciones laborales entre las trabajadoras del hogar y sus empleadoras, en las que se revelan relaciones hostiles, donde el poder y la dominación parecen ser una constante dentro de las relaciones de trabajo dentro del hogar. A su vez, se visualiza en algunos casos la existencia de afecto entre trabajadoras y empleadoras, sin embargo, esto no diluye las jerarquías.

Una de las aportaciones de esta investigación, es colaborar con el debate sobre el trabajo del hogar remunerado en México integrando la visión de trabajadoras, empleadoras/es, hijos/as de trabajadoras del hogar, senadores y distintos actores involucrados

en dicha discusión. Para ello exploré el trabajo realizado por organizaciones de la sociedad civil como el Instituto de Liderazgo Simone de Beauvoir, Hogar Justo Hogar, Fondo Semillas, Wiego y NOSOTRXS; así como organizaciones de personas trabajadoras del hogar entre las que se encuentran CACEH y Sinactraho, quienes se han unido en un frente común para exigir a las instituciones correspondientes la implementación de mecanismos que aseguren la garantía de los derechos laborales para este sector históricamente marginado.

Para ello, se han promovido distintas demandas entre las que se encuentran el reconocimiento y dignificación del trabajo del hogar remunerado y con ello el reconocimiento de quienes lo realizan como personas trabajadoras sujetas de derechos y obligaciones, comenzando con designar la manera de ser nombradas. Entre algunas de las solicitudes se pide garantizar el acceso a la seguridad social como cualquier otro trabajador o trabajadora de otros sectores laborales. En la investigación hago un recorrido sobre el decreto de la Suprema Corte de Justicia después de reconocer como inconstitucional la exclusión de las personas trabajadoras del hogar. Para ello, analicé la Ley Federal de Trabajo con la intención de analizar los cambios realizados al Capítulo XIII sobre Trabajo del Hogar y con ello la Ley del Seguro Social.

En conclusión, el contexto mexicano sigue careciendo de un sistema de fiscalización que garantice mecanismos de cumplimiento de leyes y reformas. En consecuencia, México enfrenta una crisis sobre la violación de derechos laborales en el que uno de los sectores con mayores afectaciones son las personas trabajadoras del hogar. A partir de esta tesis, considero que es importante analizar la aplicación de leyes en México, específicamente para el trabajo del hogar y bajo qué criterios construyen los mecanismos con los que se planea monitorear el cumplimiento de estas al resto del país. De igual manera analizar de qué manera se puede subsanar la resistencia y falta de voluntad política que ha frenado tener nuevos avances sobre el reconocimiento y dignificación del trabajo del hogar remunerado en México.

Bibliografía

- BENLLOCH, Cristina y Cristina PÉREZ, “Esto es trabajo de mujeres; dos generaciones en el sector doméstico”, *BATARIA. Revista Castellano-Manchega de Ciencias sociales*, núm. 11, 2010, pp. 85-100.
- BHATTACHARYA, Tithi, “¿Qué es la teoría de la reproducción social?”, Trad. de Nicole Kleinheisterkamp. London: Pluto Press, 2017.
- CASAS, Verónica, “‘De las empleadas depende la vida de los patrones’. Dones y reciprocidad en el universo laboral de las trabajadoras domésticas en la Ciudad de Buenos Aires”. núm. 40, 2019, pp. 153-170.
- CAMUS, Manuela y María Eugenia DE LA O, “El encanto de la colonialidad tapatía: notas sobre la cultura de la servidumbre”, Séverine Durín, María Eugenia de la O y Santiago Bastos (coord.), *Trabajadoras en la Sombra. Dimensiones del Servicio Doméstico Latinoamericano*, México: Publicaciones de la Casa Chata, 2014.
- CAROSIO, Alba, “La lógica del cuidado como base del ‘buen vivir’”, *Colección de Libros Problemas del Desarrollo*, México: UNAM, 2014, pp. 23-36.
- CEBALLOS, María Eli, “‘El trabajo del hombre’ en el servicio doméstico: la inclusión del género masculino en el trabajo doméstico remunerado”, ponencia presentada en el coloquio *Dimensiones del empleo doméstico latinoamericano*, México: CIESAS, EGAP, 18 de mayo de 2012, pp. 16-18.
- CEBOLLADA, Martha, “La inspección laboral en el trabajo del hogar remunerado: experiencias internacionales y recomendaciones para México”, en Génesis Ruiz Cota (Coord.), Ciudad de México: Conapred, mayo de 2017, pp. 1-24.
- COLLIN, Françoise, “Espacio doméstico, espacio público, vida privada”, *In: Cuidad y Mujer. Madrid: Seminario Permanente “Ciudad y Mujer”*, 1994, pp. 231-237.
- De la O, María Eugenia, “Presencias masculinas en espacios laborales femeninas. Las maquiladoras de Tezuitlán, Puebla y Matamoros, Tamaulipas”, en María Eugenia de la O (Coord.), *Género y trabajo en las maquiladoras de México. Nuevos actores en nuevos contextos*, México: CIESAS, 2013, pp. 55-92.
- DURÍN, Séverine y Natalia VAZQUÉZ, “Heroínas-sirvientas. Análisis de las representaciones de las trabajadoras domésticas en telenovelas mexicanas”, *Trayectorias*, vol. 15, núm.36, enero-junio, 2013, pp. 20-44.
- DURÍN, Séverine, “Varones en el servicio doméstico en el Área Metropolitana de Monterrey: ideologías de género en la organización del trabajo”, *Trayectorias*, núm.37, julio-diciembre, 2013, pp. 53-72.
- *Trabajadoras en la sombra, Dimensiones del trabajo doméstico latinoamericano*, Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social / Escuela de Gobierno y Transformación Pública, Tecnológico de Monterrey, 2014.

- FEDERICI, Silvia, *Revolución en punto cero. Trabajo doméstico, reproducción y luchas feministas*. Trad. de Carlos Fernández y Paula Martín, Madrid: Traficantes de sueños, 2013 (2012), pp. 17-26, 35-44.
- GARAY LÓPEZ, Julieta; Farfán GARCÍA, María del CARMEN, “Niveles de depresión, Autoestima y Estrés en Mujeres que tienen un Trabajo Remunerado y Mujeres que tienen un Trabajo no Remunerado (amas de casa)”, *Psicología Iberoamericana*, vol. 15, núm. 2, diciembre, 2007, pp. 22-29.
- GRACIA, Esther; José RAMOS; Carolina MOLINER, “El Trabajo Emocional desde una perspectiva clarificadora tras treinta años de investigación”, *Universitas Psychologica*, vol. 13, núm. 4, octubre, 2014, pp. 1517-1529.
- GOLSMITH, Mary, “De sirvientas a trabajadoras. La cara cambiante del servicio doméstico en la Ciudad de México”, *Debate Feminista*, núm. 17, 1 de abril, 1998, pp. 85-95.
- _____, “De sirvientas a empleadas del hogar. La cara cambiante del servicio doméstico en México”, en Marta Lamas (Coord.), *Miradas feministas sobre las mexicanas en el siglo XX*, México: Fondo de Cultura Económica, 2007, pp. 279-311.
- GUTIÉRREZ RODRÍGUEZ, Encarnación, “Trabajo doméstico-trabajo afectivo: sobre heteronormatividad y la colonialidad del trabajo en el contexto de las políticas migratorias de la UE”, *Revista de Estudios Sociales*, núm.45, enero-abril, 2013, pp. 123-134.
- GREGORIO GIL, Carmen, “‘Trabajando honestamente en casa de familia’: entre la domesticidad y la hipersexualización”, *Revista Estudios Feministas*, vol. 15, núm. 3, septiembre-diciembre, 2007, pp. 669-716.
- HESTER, Helen; Nick SRNICEK, “La crisis de la reproducción social y el fin del trabajo”, *Revista Open Mind*, pp. 4-20, disponible en <https://www.bbvaopenmind.com>
- HOCHSCHILD RUSELL, Arlie, “Emotion work, feeling rules, and social structure”. *American Journal of Sociology*, 1979, pp. 551-575.
- _____, “La mercantilización de la vida íntima. Apuntes de la casa y del trabajo”, Traducido por Lilia Mosconi, Madrid: Katz, 2008, pp. 1-21.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA Y GEOGRAFIA, “Trabajo doméstico y extra doméstico en México”, 1995-1999, pp. 18-48, disponible en http://internet.contenidos.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/historicos/1334/702825443368/702825443368_1.pdf
- _____, “Perfil sociodemográfico de los trabajadores domésticos remunerados en México 2010”, 2010, pp. 15-16, disponible en http://www.inegi.org.mx/prod_serv/contenidos/espanol/bvincgi/productos/estudios/sociodemografico/trabdomestico/2010/perfilsoctdr2010.pdf.
- _____, “Estadísticas a propósito del Día Internacional del Trabajo Doméstico (22 de julio)”, Julio de 2017, disponible en <http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/aproposito/2017/domestico2017Nal.pdf>.

_____ “Resultados de la encuesta nacional de ocupación y empleo. Cifras durante el segundo trimestre de 2019”, 2019, p. 9, disponible en https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2019/enoe_ie/enoe_ie2_019_08.pdf

_____ "Estadísticas a propósito del Día Internacional del Trabajo Doméstico (21 de julio)", Julio de 2020, disponible en https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2020/EAP_Trabdom_2020.pdf

KUZNESOF, Elizabeth, “Historia del servicio doméstico en América hispana (1492-1980)”, en Elsa M. Chaney y Mary García Castro (Eds.), *Muchacha, cachifa, criada, empleada, empregadinha, sirvienta, y más nada. Trabajadoras del hogar en América Latina y el Caribe*. Venezuela: Nueva Sociedad, 1993, pp. 25-40.

LÓPEZ POSADA, Laura Marcela; Janeth GONZÁLEZ RUBIO, Alexander BLANDÓN LÓPEZ, “Trabajo emocional: conceptos y características. Revisión de literatura”, *Civilizar: Ciencias Sociales y Humanas*, vol. 18, núm. 35, julio-diciembre, 2018, pp. 103-114.

MARTÍNEZ, Luz, Miñana CATALÁ, Guzmán NAVARRO, Peñaranda CAPILLA, María del Carmen PEÑARANDA, “Necesidades percibidas en el trabajo doméstico y de cuidados: un estudio cualitativo”, *Psychosocial Intervention*, vol. 25, núm. 3, diciembre, 2016, pp.169-178.

MARTÍNEZ ÍÑIGO, David “Evolución del concepto de trabajo emocional: dimensiones, antecedentes y consecuentes. Una revisión teórica”, *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, vol. 17, núm. 2, 2001, pp. 131-153.

MOORE, Henrietta, “Género y estatus: la situación de la mujer”, *Antropología y Feminismo*, Madrid: Cátedra, 2009 [1991], pp. 25-30.

_____ “Parentesco, trabajo y hogar: comprender la labor de la mujer”, *Antropología y Feminismo*, Madrid: Cátedra, 2009 [1991], pp. 59-70.

NIETO CALLEJA, Raúl, “Trabajos emocionales y labores afectivas”, *Alteridades*, vol. 27, núm. 53, enero-junio, 2017, pp. 35-46.

PEDRERO NIETO, Mercedes, “Género, trabajo doméstico y extradoméstico en México. Una estimación del valor económico del trabajo doméstico”, *Estudios Demográficos y Urbanos*, núm. 56, mayo-agosto, 2004, pp. 413-446.

ROJAS GARCÍA, Georgina y Nidia CONTRERAS LÓPEZ, “Resistencia activa de las trabajadoras del hogar en México: talleres, aprendizaje y empoderamiento”, *Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo*, núm. 3, 2018, pp. 1-24, 31-38.

SOTELO VALENCIA, Adrián, “El trabajo inmaterial en el ciclo material del capital y la determinación en las clases sociales en el capitalismo contemporáneo”, *Cuaderno CRH*, vol. 27, núm. 70, enero-abril, 2014, pp. 47-59.

- TÉLLEZ, Anastasia, “Trabajo y representaciones ideológicas de género. Propuesta para un posicionamiento analítico desde la antropología cultural”, *Gazeta de Antropología*, núm. 17, 2001, pp. 1-16. disponible en: <http://hdl.handle.net/10481/7477>
- TOLEDO, Mónica, *Entre muchachas y señoras. Arreglos particulares en el trabajo doméstico remunerado en México*. México: Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social, 2014.