

**UNIVERSIDAD DE SONORA**

**DIVISIÓN DE CIENCIAS SOCIALES**

**DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGÍA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**



*Trabajadoras y empleadoras: Un estudio exploratorio de las condiciones laborales de las  
“empleadas domésticas” en la ciudad de Hermosillo*

**TESIS QUE PARA OBTENER EL GRADO DE LICENCIADA EN SOCIOLOGÍA**

**PRESENTA:**

**Guadalupe Yolanda Velázquez Abarca**

**DIRECTOR DE TESIS:**

**Dr. José Eduardo Calvario Parra**

Hermosillo, Sonora, México

Diciembre, 2018

# Repositorio Institucional UNISON



**"El saber de mis hijos  
hará mi grandeza"**



Excepto si se señala otra cosa, la licencia del ítem se describe como openAccess

## **Agradecimientos**

El presente trabajo merece agradecimiento a varias personas que estuvieron acompañándome durante mi proceso de formación. Todas estuvieron presentes contribuyendo de forma valiosa en mi vida -de manera directa e indirecta- y que posibilitaron que no desistiera en este proyecto, del cual muchas veces pensé en darme por vencida. Ellos/as son:

Empiezo por el Dr. Eduardo Calvario, quien desde el primer momento que lo invité a dirigir este proyecto aceptó con dedicación y paciencia, propiciando espacios para el desenvolvimiento, análisis y críticas constructivas; a mi pareja Juan Manuel quien siempre me alentó a seguir firme con este proyecto. Por tu apoyo emocional y las charlas constructivas que fueron de la mano, tu amor y comprensión

A mis compañeros/as de viaje educativo que sin duda desde que decidimos realizar nuestras tesis, no somos las mismas personas que iniciamos ni las que culminan: Joaquín, Valeria y Luis Roberto, y sé que también lo será para Rasha y Tania. A Cecy, la familia Abarca y Tapia quienes fueron mis modelos de perseverancia a seguir

Mis maestros/as de la licenciatura, su forma de enseñar hicieron que me apasionara esta carrera; al Centro de Estudios en Salud y Sociedad (CESS) de El Colegio de Sonora porque al permitirme un espacio, comprendí que aún queda una agenda pendiente más conmigo misma: el plantearme ser una mejor científica social. Esto no hubiera sido posible sin las mujeres que fueron objeto de estudio, las trabajadoras del hogar y las empleadoras, que me permitieron conocer una parte de su vida

A Santiago, que de forma inesperada y sorpresiva pero llena de amor llega a nuestras vidas.

Gracias infinitas....

## Índice

<b>Introducción.....</b>	<b>4</b>
<b>Capítulo I. El contexto del “servicio doméstico” .....</b>	<b>9</b>
1.1 Marco contextual .....	9
1.2 Marco histórico.....	14
1.2.1 <i>Las huellas de la colonización en el trabajo del hogar remunerado. ....</i>	<i>14</i>
1. 2. 2 <i>Siglo XX: feminización del trabajo del hogar remunerado. ....</i>	<i>19</i>
1.3 El problema de las trabajadoras del hogar remuneradas .....	24
<b>Capítulo II. Marco teórico-conceptual .....</b>	<b>27</b>
2.1 Trabajo del hogar remunerado: abordos conceptuales.....	27
2.1.1 <i>Trabajo del hogar: ¿un trabajo productivo o improductivo? Un debate inconcluso.....</i>	<i>35</i>
2.1.2 <i>Características y particularidades en las trabajadoras del hogar remuneradas.....</i>	<i>38</i>
2.2 Haciendo visible lo invisible: reflexiones del feminismo sobre el trabajo del hogar .....	49
2.3 Género: ¿una “esencia” reguladora?.....	53
<b>Capítulo III. Descripción metodológica .....</b>	<b>60</b>
3.1 Técnicas de recopilación de información .....	61
3.1.1 <i>Principales ejes abordados en las entrevistas. ....</i>	<i>63</i>
3.2 Selección de informantes.....	63
3.3 Características sociodemográficas de las informantes .....	69
3.3.1 <i>Empleadoras .....</i>	<i>69</i>
3.1.2 <i>Trabajadoras del hogar remuneradas .....</i>	<i>73</i>
<b>Capítulo IV. Resultados. Empleadoras y trabajadoras: Miradas divergentes.....</b>	<b>77</b>

4.1 ¿Se busca muchacha! La contratación de trabajadoras del hogar remuneradas en Hermosillo .....	81
4.1.1 Contratación de planta .....	82
4.1.2 Contratación de entrada por salida.....	85
4.1.2 Condiciones laborales: entre la resistencia y la insuficiencia. ....	88
4.1.3 El peregrinaje: entre la confianza y el afecto (el caso de Trinidad).....	92
4.1.4 Ventajas contra desventajas, actividades domésticas y malentendidos. ....	97
4.2 La voz de las trabajadoras del hogar remuneradas .....	100
4.2.1 Entre la pobreza y el sentido del deber: el trabajo de planta.....	101
4.2.2 “Yo hacía lo que ella no quería o no podía hacer”: Flor. ....	106
4.2.3 Resurgimiento de una trayectoria: La experiencia en las trabajadoras del hogar de entrada por salida.....	109
4.2.4 El claroscuro: derechos laborales, ventajas, desventajas y conflictos en las trabajadoras del hogar remuneradas .....	111
<b>Capítulo V. Conclusiones.....</b>	<b>115</b>
<b>Anexos.....</b>	<b>120</b>
GUÍA DE LA ENTREVISTA PARA TRABAJADORAS DEL HOGAR.....	121
GUÍA DE LA ENTREVISTA PARA EMPLEADORAS .....	124
<b>Bibliografía.....</b>	<b>127</b>

*CRIADA: ¡Señora!*

*LUPITA (Revolviéndose furiosa): ¡Déjame en paz!*

*¿Qué no ves que estoy durmiendo? ¿Qué ni eso tengo derecho a hacer?*

*CRIADA: Durmiendo con la grabadora conectada.*

*LUPITA: Necesito oír la voz de alguien. Me da miedo dormir sola.*

*Siempre, desde chiquita. Y tú te subes a la azotea y si te vi no me acuerdo.*

*CRIADA (Tratando de poner un poco de orden en el caos): Cada uno en su lugar, señora.*

*¿Qué diría el señor si llega de repente y me encontrará aquí?*

**Rosario Castellanos, *El eterno femenino*.**

\*\*\*\*\*

*Estamos en un periodo en el cual se está desarrollando un nuevo tipo de patriarcado en el cual las mujeres no son solo amas de casa, pero en el que los valores y las estructuras sociales tradicionales aún no han sido cambiadas.*

**Silvia Federici.**

## Introducción

Según la Organización Internacional de Trabajo (OIT), en la actualidad existen al menos 53 millones de trabajadores y trabajadoras domésticos en el mundo -sin incluir a las niñas-, y esta cifra crece a un ritmo constante en los países desarrollados y en vías de desarrollo (OIT, 2017).

Para el caso de América Latina, existe un promedio de 18 millones de trabajadores y trabajadoras del hogar remunerados. De esta cifra, el 93% lo conforman mujeres en su mayoría afrodescendientes, indígenas y migrantes. Y de ellas, 8 de cada 10 trabajadoras se identifican como informales, es decir, carecen de un contrato de trabajo y prestaciones sociales frente al resto de los trabajadores formales o “normales” (Aragón, 2017).

A su vez, las trabajadoras representan el 4.8% de la población ocupada en el mundo. Los rangos de edad fluctúan entre los 30-39 años y los 40-49 años. Representadas por un nivel educativo bajo, 4 de cada 10 trabajadoras tienen algún grado de educación secundaria. Además, se estima que el 76.5% de las y los trabajadores recibe hasta dos salarios mínimos o menos, y el 73% carece de prestaciones laborales (Ibíd.).

Actualmente persisten formas laborales de explotación y privación de derechos heredados desde tiempos coloniales, y a pesar de la modernización de las sociedades estas formas siguen en deuda con la población que se desempeña como empleada del hogar remunerada: las mujeres, en su mayoría indígenas, migrantes, madres o jefas de familia, adolescentes y además personas empobrecidas olvidadas por el progreso y la modernidad.

De lo anterior surgió mi compromiso por realizar un estudio exploratorio que permitiera reconocer las condiciones sociales que propician la reproducción del trabajo del hogar remunerado en voces de las principales protagonistas: las trabajadoras y las empleadoras.

El fenómeno de las condiciones laborales de las trabajadoras se ha hecho visible en los últimos años; pero aún hace falta conocer sus particularidades por regiones, las problemáticas que esto plantea y los lugares donde las mujeres se insertan como trabajadoras. Por ello, este estudio propone, desde las siguientes interrogantes, analizar qué condiciones sociales persisten para la contratación de trabajadoras del hogar remuneradas en Hermosillo, Sonora, así como cuáles son las condiciones que posibilitan que mujeres vulnerables encuentren en el trabajo del hogar un empleo sin garantías; y, al mismo tiempo, reconocer cuáles son las condiciones sociales que influyen para que las mujeres empleadoras contraten personal para el trabajo del hogar.

Según datos del Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática (INEGI, 2010) se estima que a nivel nacional poco más de 2 millones de personas son trabajadores y trabajadoras del hogar, y son las mujeres quienes representan con un mayor número a este sector: por cada 10 mujeres trabajadoras remuneradas en México, una es trabajadora del hogar. Por ello, este tipo de labores ha sido considerada como un “empleo feminizado”.

Se estima que entre 11% (ENADIS, 2010), 12% (INEGI, 2010) y más recientemente el 29% (CONAPRED, 2015) de las trabajadoras del hogar remuneradas<sup>1</sup> son trabajadoras del hogar en la modalidad de base o “planta”, y el resto en la modalidad temporal o de “entrada por salida”.

En la academia, este tema ha cobrado relevancia por la persistencia de las condiciones laborales en las que se encuentran las mujeres. Para algunas especialistas como Durin (2017) y Goldsmith (1998) las trabajadoras del hogar remuneradas (THR) tienen rostro indígena, un rostro de mujer con distintos matices, distintas procedencias caracterizadas por la pobreza, explotación, discriminación y cuyos rostros femeninos son, ante los ojos de los y las empleadoras, agentes sin

---

<sup>1</sup> Las estadísticas proporcionan estimados. Por ejemplo, ENADIS proporciona las cifras con base en un estudio a través de la percepción sobre las trabajadoras del hogar, dicho enfoque solo es realizado en seis estados de la república. Por otra parte, CONAPRED (2015) brinda otras cifras en seis ciudades de la república. Tratar de contextualizar este fenómeno en nuestros entornos es una tarea de los enfoques lineales e intereses de los campos científico-sociales.

derechos, sin protección; es decir, carecen de acceso a vacaciones, seguridad social, créditos de vivienda, aguinaldo y ahorro para el retiro o jubilación.

El panorama de las condiciones sociales de las trabajadoras se ha hecho visible y cada región en México tiene características propias. Por ejemplo, el sur del país, concretamente en Chiapas, Blanco (2012) visibiliza este fenómeno con una fuerte presencia indígena de los grupos originarios de la entidad, así como la fuerte migración de mujeres guatemaltecas, quienes por su condición de ilegalidad abaratan más su fuerza de trabajo y sufren explotación, discriminación y abuso a sus derechos humanos; en cambio, en la Ciudad de México ha tenido una fuerte presencia el trabajo realizado por Goldsmith (1998), quien ha analizado las condiciones y el trayecto a la sindicalización de un grupo organizado de mujeres en la lucha por sus derechos como trabajadoras del hogar remuneradas; por otro lado, en el noreste de México se encuentran los trabajos abordados por Severine Durin (2013), que considera que el trabajo del hogar remunerado sirve como nicho laboral para la población indígena de la huasteca potosina, entre otros grupos. Estos trabajos resultan los más representativos al haber otorgado visibilidad a esta problemática; sin embargo, aún quedan brechas por labrar para conocer las características principales de cada región del país, pues ello representa un desafío para las distintas sociedades en materia de derechos para las mujeres trabajadoras.

Desde las organizaciones civiles e internacionales, existen dos que son las principales y mantienen una fuerte presencia en el panorama político. En el plano nacional destaca la asociación civil del Centro Apoyo y Capacitación para Empleadas del Hogar (CACEH), que durante 18 años ha sido liderada por la ex trabajadora del hogar y hoy abogada Marcelina Bautista, mujer migrante e indígena cuyo compromiso ha sido concientizar y promover los derechos laborales y humanos de las mujeres y hombres que se desempeñan en esta labor. Recientemente, esta organización logró conformar en 2016 el primer Sindicato Nacional de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar

(SINACTRAHO), integrado por organizaciones de entidades como Colima, Puebla, Chiapas y Estado de México (SINACTRAHO, 2016).

En el plano internacional, desde 1997 existe la organización Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing<sup>2</sup> (WIEGO, por sus siglas en inglés), institución que trabaja en pro de los derechos de las mujeres en empleos informales, como el trabajo del hogar remunerado. Así, desde la academia y las organizaciones civiles e internacionales, el apoyo y la organización se ha ido extendiendo a lo largo y ancho del continente, incluido México. Sin embargo, aún persisten regiones donde se desconoce la situación de las condiciones laborales del sector en cuestión. Por ello, el propósito de mi estudio consiste en identificar el contexto de las dinámicas que condicionan la existencia del trabajo del hogar remunerado tanto para las trabajadoras como para las empleadoras en la ciudad de Hermosillo, Sonora.

Para tal objetivo he realizado un estudio exploratorio-descriptivo de corte cualitativo. La técnica consistió en entrevistas semiestructuradas a 5 empleadoras y 8 trabajadoras; en total, 13 entrevistas que se realizaron entre los años 2017 y 2018. La selección de las entrevistas fue en dos modalidades del empleo: “entrada por salida” y “de planta”. Ya fuera como trabajadoras o bien, como empleadoras.

El presente trabajo está organizado de la siguiente manera: en el capítulo uno expongo el marco contextual tanto en el panorama internacional como nacional, donde se muestran cifras que evidencian las principales condiciones laborales de este sector; posteriormente, elaboro un análisis histórico que me ha permitido tomar como argumentos ciertas prácticas heredadas del colonialismo

---

<sup>2</sup> Anteriormente existió la Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar (CONLACTRAHO) que recientemente se anexó a WIEGO.

con tintes que aún persisten en las formas de contratación; y, por último, a partir de estos dos análisis previos, enuncio el problema a investigar.

En el capítulo dos determino el marco teórico-conceptual que he adoptado como guía para construir mi objeto de estudio bajo los principales conceptos que se han abordado en este tema, así se aprecia cómo se pasa del concepto de “trabajo doméstico” al de “trabajo del hogar remunerado”, las principales características de las trabajadoras y las contribuciones que considero esenciales como son el feminismo y los estudios de género.

En el capítulo tres proporciono una descripción sobre la metodología, las técnicas de recopilación de información, el proceso de búsqueda y selección de las informantes y, por último, una caracterización sociodemográfica de las entrevistadas.

En el capítulo cuatro muestro los resultados obtenidos de mi investigación, en dos apartados: el primero, sobre los resultados en las empleadoras que hablan sobre las condiciones que las motivan a buscar apoyo en el trabajo del hogar, las condiciones laborales que se otorgan a las trabajadoras, los vaivenes de la contratación informal y las ventajas y desventajas de ello; y, en el segundo apartado, presento los resultados donde se analizan las condiciones que propician que las mujeres se inserten en esta actividad, sus condiciones laborales, así como las ventajas y desventajas de este tipo de empleos.

Por último, en el capítulo cinco expongo las conclusiones después del análisis de los resultados, que, considero, es una ocupación imprescindible e importante; sin embargo, es necesario mejorar las condiciones laborales y sociales que permitan dignificar esta actividad, al mismo tiempo que asumir que la tendencia de la contratación de trabajadoras del hogar irá en aumento en los próximos años debido a la transición tanto epidemiológica como demográfica.

# Capítulo I. El contexto del “servicio doméstico”

## 1.1 Marco contextual

Se estima que existen aproximadamente 67 millones de trabajadoras y trabajadores del hogar remunerados en el mundo, esto sin incluir la cifra negra del trabajo infantil y que además se trata de una actividad en crecimiento. La actividad laboral en el hogar la desempeñan principalmente mujeres, y de cada veinticinco mujeres en el mundo, una es trabajadora del hogar remunerada (THR<sup>3</sup>), según la Organización Internacional del Trabajo (2018).

En México, cerca de 2.2 millones de mujeres y hombres se dedican a labores del hogar remuneradas (INEGI, 2010). Esta población de trabajadoras y trabajadores se suma a la lista de trabajos informales que en nuestro país existe, como parte del 57% de trabajadores que deben realizar estas actividades informales en el mundo (WIEGO, 2018). En México, el trabajo del hogar se caracteriza por la presencia femenina (90%), que realiza trabajo doméstico y de cuidados infantiles, de adultos mayores o de enfermos.

Como se puede observar en el gráfica 1, en el caso de los hombres esta actividad aumentó un 30.66% y, en el caso de las mujeres, un 25.73% en el periodo de 2005 a 2018. Esto indica que, en ambos sexos, se trata de una actividad va en aumento.

---

<sup>3</sup> A partir de aquí utilizo las siglas THR para referirnos específicamente al “trabajo del hogar remunerado”. En ocasiones utilizaremos “trabajo doméstico” como sinónimo del trabajo del hogar, reconociendo en el primero la resignificación y reivindicación que piden las propias trabajadoras.

GRÁFICA 1.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos por INEGI, 2018.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) reconoce que el trabajo doméstico remunerado se entabla como una relación laboral en la cual las actividades a desempeñar “pueden incluir tareas como limpiar la casa, cocinar, lavar y planchar la ropa, cuidar de los niños, de los ancianos o de los miembros enfermos de la familia. Trabajan como jardineros, vigilantes o choferes de la familia e incluso se ocupan de las mascotas del hogar” (OIT, 2017).

Los principales problemas en este sector de trabajadoras residen en que son objeto de discriminación y violación a los derechos humanos, y por lo tanto laborales. Por otra parte, está la versatilidad de actividades que se realizan. Durante la “contratación” de una trabajadora las actividades quedan entredichas o sin especificar (sin contrato), y a lo largo de la trayectoria o el desempeño de la labor estas actividades se asumen arbitrariamente como todas aquellas relativas al hogar.

Además, esta población está marcada por determinantes sociales como la migración internacional y nacional de sectores rurales, indígenas y las periferias de las urbes. Incluso puede

ser un trabajo en el que en ocasiones se incursiona desde la niñez. Se trata de una actividad enraizada en la informalidad, la precariedad, discriminación, aislamiento, bajos salarios y la privación de derechos laborales que la hace proclive a la vulnerabilidad social, producto del modelo neoliberal que permite que la fuerza de trabajo activa femenina esté disponible para este tipo de empleos (CEPAL, 2018).

En México, según el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2017), las principales cinco ciudades del país que contratan mano de obra femenina y masculina se encuentran en estados como el Estado de México, que concentra aproximadamente entre 380 y 363 mil THR; le sigue la Ciudad de México con una concentración de 273,436 THR; Veracruz con 161,584; Jalisco con 137,397 y el quinto lugar lo ocupa Puebla, con una concentración de 133,803 THR, en el cuarto trimestre del año 2017.

Los estudios especializados evidencian que una parte importante de mano de obra para el trabajo doméstico de planta, por ejemplo, es alimentada por la mujer migrante interna y en algunos casos externa.<sup>4</sup> No obstante, un sector no menos trascendental que también se emplea como trabajadoras en este tipo de labores son las mujeres de las mismas ciudades que habitan en zonas marginadas o periféricas.

La edad es también determinante, ya que depende del ciclo de vida (Blanco Abellán, 2012) en el cual se sitúa tanto la empleadora como la trabajadora. Ya que, mientras el ciclo de reproducción de la empleadora está en el inicio -con bebés o niños-, ésta solicita mujeres jóvenes para que “ayuden” en las actividades de limpieza y mantenimiento de los hogares, así como en los

---

<sup>4</sup>Tal es el caso de la tesis de Blanco en el estado de Chiapas, donde un número importante de trabajadoras de planta son de origen guatemalteco, y además son migrantes externas; es decir, no son mexicanas, y las internas son de otros estados que no son Chiapas, pero sí de México. Una de las ventajas de las empleadoras de planta es que pueden aprovechar el estatus migratorio de las trabajadoras para abaratar los salarios, lo cual da desventaja a las trabajadoras internas o locales.

cuidados de miembros de la familia para la cual se labore. Otro de los determinantes que se asocia a la contratación de mujeres en los hogares se refiere a la incursión de la mujer en la esfera reproductiva (Bautista, 2017; Ariza, 1999; De Barbieri, 2005; Goldsmith, 1998 *et al*).

Ante tal situación, los estudios sobre las trabajadoras del hogar remuneradas en México tienen lugar en pocas entidades del país. La producción académica no se ha extendido en todo México, de modo que los estudios abordados se focalizan en la Ciudad de México, Chiapas, Oaxaca, Guadalajara y Monterrey, entidades que tienen particularidades y características sociales que propician que sus dinámicas se desarrollen de manera compleja y particular.

Por ello, mi interés reside en el propósito general de conocer y describir los condicionantes sociales que posibilitan la existencia del trabajo del hogar remunerado en la ciudad de Hermosillo, Sonora. Para ello he ideado propósitos específicos que permitan conocer cuáles son las condiciones laborales, las actividades que se realizan, las ventajas y desventajas, así como los conflictos que se generan en el interior de los hogares, para lo cual tomo como referencia la experiencia de mujeres-empleadoras y mujeres-trabajadoras. El propósito, inicialmente, ha sido conocer dos categorías del trabajo del hogar remunerado: el de “entrada por salida” y de “planta”.

En México, el análisis centrado en este sector laboral se ha desarrollado mediante el interés de la academia a partir de las reflexiones y luchas del movimiento feminista, cuya perspectiva de género han ido proliferando desde la segunda mitad del siglo XX. Por otra parte, también ha influido la aparición de grupos civiles que denuncian los atropellos y condiciones laborales a las cuales las trabajadoras son expuestas, además de los riesgos que padecen en sus propios trabajos, iniciando

así una lucha constante por visibilizar las condiciones mencionadas anteriormente y por el reconocimiento, reivindicación y otorgamiento de derechos laborales<sup>5</sup>.

Algunas de las investigaciones realizadas en este país se han generado en lugares como la Ciudad de México, sede receptora de migrantes de distintas partes de México y Latinoamérica, cuestión ya abordada por Goldsmith (1987), por ejemplo. Otras más en el sur, como en el estado fronterizo de Chiapas, donde la población migrante de mujeres procedentes de Guatemala llega a este estado con la intención de encontrar empleo; por ello las trabajadoras, en su condición de mujeres inmigrantes ilegales, ofrecen su fuerza de trabajo de una manera más barata que la local, sin mencionar que su situación las predispone a una mayor explotación. Para el caso del norte de México están los estudios realizados por Durin (2010), quien analiza los flujos migratorios de la población de la cuenca potosina a las urbes del Área Metropolitana de Monterrey, Nuevo León.

Los esfuerzos por conocer las relaciones creadas a partir de una relación de trabajo de un lugar geográfico a otro muestran las particularidades de este sector laboral de mujeres. Un ejemplo de ello es el del salario, donde una trabajadora del hogar de planta puede ganar más dinero si se emplea como tal en Monterrey, en la región norte, ganando en promedio \$1,353.02 pesos por semana; o en la Ciudad de México, con \$1,320.63 pesos; a diferencia del sueldo en la ciudad de Tuxtla, Chiapas, de \$728.29 pesos por semana en esta modalidad (CONAPRED, 2015).

Por lo anterior, la presente investigación tiene como objetivo conocer, mediante un ejercicio exploratorio y descriptivo, las condicionantes sociales que posibilitan que el THR de “planta” y de “entrada por salida” en la ciudad de Hermosillo, Sonora, se construya. Pese a las investigaciones ya

---

<sup>5</sup>Una de estas asociaciones civiles es la creada y fundada por Marcelina Bautista Bautista, extrabajadora del hogar, el 10 de septiembre del 2000: el Centro de Capacitación para Empleadas del Hogar (CACEH), un espacio para la divulgación, promoción y lucha de los derechos y obligaciones de las y los trabajadores del hogar. Gracias al empeño de esta asociación, en 2015 se logró consolidar el primer Sindicato Nacional de Trabajadoras/res del Hogar (SINACTRAHO).

existentes en otras regiones, en la ciudad de Hermosillo este sector de trabajo no ha sido abordado, es decir, ha estado invisibilizado, salvo las informaciones recolectadas y expuestas en censos de población y vivienda que son, por otro lado, estudios de carácter sociodemográfico; por lo cual, pese a la información de carácter cuantitativo, no son visibles las condiciones y experiencias que se pueden descubrir y conocer por medio de un estudio cualitativo.

## **1.2 Marco histórico**

El abordaje de la temática del trabajo del hogar remunerado en mujeres de América Latina se ha podido conocer a partir del antecedente imprescindible de la colonización europea<sup>6</sup> en América, que figura como una de las demarcaciones de diferenciación y estructuración de clase y, por consiguiente, del desarrollo de dicha actividad. Después, considero brevemente la primera mitad del siglo XX, cuando en este tipo de trabajo se hizo más evidente la feminización procedente de la migración de comunidades rurales hacia las ciudades en proceso urbanización y modernización.

Si bien el trabajo del hogar remunerado que se desarrolla en América Latina se inicia bajo el sometimiento de ciertos grupos de individuos, más adelante analizaré cómo estas actividades se desarrollan en interacción con distintas dinámicas sociales hasta convertirse en trabajo remunerado, lo cual le “quita” el carácter de servilismo colonial pero reproduce ciertos valores adjudicados desde esta época.

### **1.2.1 Las huellas de la colonización en el trabajo del hogar remunerado.**

En México, el trabajo del hogar remunerado tiene que ver con procesos que acontecen en el país y sus transformaciones históricas y económicas. Dichas transformaciones también se reflejan en el tipo

---

<sup>6</sup> Existen otros enfoques que analizan el trabajo doméstico basándose en el estructuralismo, por ejemplo: la clase social, el género, migración y el mercado laboral (Cumes, 2014).

de participación de las trabajadoras del hogar de la propia sociedad mexicana. Algunos puntos de partida para analizar este tema retoman eventos históricos, como el sometimiento de las sociedades precoloniales al ser colonizadas y esclavizadas, con el fin explicar la perpetuación de las condiciones de trabajo mediante la explotación laboral y la discriminación social, que condicionan la vida de las trabajadoras del hogar (Goldsmith, 1992; Cumes, 2014; Ariza, 2004, entre otras).

Para Cumes (2014), a partir del colonialismo el trabajo del hogar en América Latina -antes de ser remunerado-<sup>7</sup> se instauró bajo la imposición de servidumbre no sólo como una categoría de trabajo, sino como una forma de socializar estratificando y diferenciando; lo que ella nombra una *socialización colonial*. Esta socialización colonial será estructurada por los colonizadores, quienes impondrán la dinámica de cómo deben relacionarse europeos e indígenas: como amo-siervo o amo-esclavo.

Según la autora, el “servicio doméstico” en el colonialismo cuenta con una estructuración inicial basada en jerarquías sociales y raciales<sup>8</sup>; y en las áreas de trabajo también se refleja esta estratificación. Es decir, las y los trabajadores domésticos, como los indígenas, eran los encargados de realizar los trabajos con el más “bajo” valor social. Según la autora, el origen de los sirvientes variaba, y por ende su cargo: indígenas, esclavos liberados, mestizos y blancos pobres (Cumes, 2014: 32).

El análisis planteado por la autora precisa que la comunidad indígena fue categorizada en la escala de mayor inferioridad frente a la comunidad negra y de europeos pobres. Esta lógica creada

---

<sup>7</sup> La autora hace mención de que el pago por el trabajo realizado era en especie (provisión de alimentos y otros enseres).

<sup>8</sup> Esta categorización aún sigue vigente no solo en América Latina, sino en países pertenecientes a la Unión Europea. En Inglaterra los empleos difieren por nacionalidad y las mujeres filipinas son consideradas en especial para trabajos relacionados con la limpieza, mientras que las mujeres inglesas son consideradas para ser las nanas encargadas del cuidado y crianza de los infantes; lo mismo pasa en Portugal, con una fuerte discriminación hacia las mujeres negras; en España al igual que en Inglaterra prevalece la preferencia por la contratación de mujeres filipinas; mientras, en México, en especial en el área metropolitana de Monterrey, se prefiere a mujeres provenientes de grupos étnicos de la cuenca potosina (Durin, 2014).

a partir de la racialización social permite reconocer que la representación social actual de las trabajadoras del hogar que se comparte socialmente está basada en sucesos históricos que tienen que ver con las relaciones de trabajo, en las cuales las formas de entablar relaciones laborales mantienen rasgos de relaciones coloniales, como lo propone la autora.

Según Cumes, el colonialismo se instaura como un orden social que estructura mediante instituciones las relaciones sociales con el afán de dominación y sometimiento, como sucedió en el continente americano; para ello, la autora retoma el esquema de explotación colonial de Ángela David (2005), que funciona a partir de la creación de instituciones tributarias legalizadas como la encomienda (recibir tributo por derecho de conquista) y el repartimento (la capacidad de explotación de trabajo), que luego se encargan de recaudar bienes y productos y hacer uso de la fuerza de trabajo mediante la explotación de las comunidades colonizadas.

De acuerdo con Cumes (2014), a partir de la llegada de los colonizadores a América Latina la descomposición de las estructuras sociales instauradas fue reestructurada, asignando a hombres y mujeres los propios intereses de los europeos desde distintas jerarquías. Un ejemplo de ello son las mujeres que, a partir de su condición como mujeres e indígenas, fueron sometidas a ciertas áreas de trabajo; y el trabajo doméstico fue el que más las estereotipó, hasta nuestros días. Por ello, Cumes señala que “la captura de su diferencia racial y sexual marcó una incorporación desigual en la división social del trabajo” (Ibíd.: 10).

Esto permite entender cómo la representación social<sup>9</sup> construye a mujeres como trabajadoras domésticas con ciertos rasgos físicos y por ende étnicos. Por ejemplo, en las representaciones de los estereotipos que emplean las telenovelas en México sobre estas trabajadoras va a predominar la típica

---

<sup>9</sup>Según la teoría de Serge Moscovici, la representación social toma elementos de la realidad para crear una representación de algo o de alguien.

“María”, perteneciente a un grupo étnico, como en los melodramas *María Isabel*<sup>10</sup> y *Simplemente María*<sup>11</sup>, esta última de procedencia rural. En ambas emisiones se alude a familias pudientes donde no solo hay una “trabajadora doméstica” sino además cocineras, amas de llaves o “sirvientas” que se encargan de determinados oficios, dejando a la mujer indígena o rural en la actividad considerada como la más inferior, ya que sobre ella están la cocinera y el ama de llaves; esta última suele desempeñar el oficio de ordenar y dirigir cómo y quiénes han de realizar ciertos trabajos. Así, bajo esta jeraquización simplificada del “trabajo doméstico”, es posible identificar que las diversas actividades dentro del hogar tienen valores y jeraquías valorativas.

Para los colonizadores fue crucial hacer un uso de la diferencia racial, a través de un discurso ideológico estructurante que justificaba la dominación: “Sus fuertes divisiones de raza, etnia y clase habrían confluído para asignarle el carácter segregado y estigmatizado con el que muy pronto se la identificó” (Ariza, 2004). Se puede sugerir así que un argumento que se instauró como dominante tiene más peso debido al discurso que se tomó en consideración con base en el grupo étnico hegemónico; en esta línea, se entiende por qué los nativos americanos fueron considerados como seres inapropiados para el trabajo intelectual y aptos para trabajos de servicios en los que se implicaba el uso de la fuerza física; y en el caso de los colonizadores, el desempeño de actividades de tipo intelectual en los que el uso físico del cuerpo estaba ausente (Ibíd.)

Al ser considerados los grupos oprimidos como inferiores a partir de las diferencias culturales y raciales, en la instauración del “servicio doméstico” en México y en el resto de América Latina hasta nuestros días continúa el estigma respecto a esta población: se trata de trabajadores inferiores que, si se suma su condición de género en el caso de las mujeres trabajadoras, constituyen una fuerza

---

<sup>10</sup> Telenovela transmitida en México en 1966, y después en una versión más reciente de 1997. Véase: [https://es.wikipedia.org/wiki/Mar%C3%ADa\\_Isabel\\_\(telenovela\\_de\\_1966\)](https://es.wikipedia.org/wiki/Mar%C3%ADa_Isabel_(telenovela_de_1966))

<sup>11</sup> Telenovela transmitida en 1989 en México. Véase: [https://es.wikipedia.org/wiki/Simplemente\\_Mar%C3%ADa\\_\(telenovela\\_de\\_1989\)](https://es.wikipedia.org/wiki/Simplemente_Mar%C3%ADa_(telenovela_de_1989))

de trabajo aún más inferior. Esta incorporación desigual no solamente fue exclusiva en mujeres indígenas, también representó un mayor número en los inicios del proceso de urbanización de ciudades emergentes y la presencia de las mujeres de las periferias de las mismas ciudades.

Por su parte, Durin refuerza esta postura de que la población categorizada como indígena no era la única que desempeñaba actividades en el hogar, pues aparecieron posteriormente individuos como los esclavos negros, mulatos, mestizos, mujeres solteras y/o familiares de los “patrones” (Durin, 2014).

Esto quiere decir que el trabajo del hogar no era totalmente asignado a un grupo oprimido como lo fue –y continúa siendo- los indígenas; con la introducción de otros actores clasificados con base en su categoría racial, se fueron ocupando áreas de trabajo a las que también se les asignó un valor social distinto, pero catalogado dentro de las actividades con bajo valor social. Es decir, en el ámbito doméstico se pueden hallar jerarquías verticales instauradas desde la época colonial.

Por su parte, Goldsmith (2007) analiza la aglutinación tanto de hombres como de mujeres en las haciendas en la época colonial, cuando se creó la división sexual del trabajo bajo criterios genéricos en ciertos espacios donde se desempeñaría el trabajo doméstico. En esta época el trabajo del hogar era considerado como una actividad de servidumbre, donde las y los trabajadores eran llamados sirvientes aun con especializaciones variadas: mujeres en espacios interiores que se especializaban como trabajadoras de limpieza, nodrizas, galopinas, cocineras entre otras categorías; y los hombres en espacios exteriores que se especializaban como mozos, lacayos, jardineros y choferes (Goldsmith, 2007: 280).

Esta otra autora indica que a partir de la época colonial se dio una separación simbólica y social entre los espacios creados entre sirvientes y los dueños de las casas. Estos espacios, ahora polarizados, constituyeron una parte importante para la estigmatización y subvaloración de los

trabajadores o viceversa, para los empleadores. En el caso de los sirvientes en la época colonial y aún hasta en el porfiriato, los sirvientes dormían en un sarape o petate en el piso, cerca de la entrada o en la cocina (Goldsmith, 1986).

Otro punto nodal que menciona esta investigadora es que desde aquellos tiempos las mujeres del servicio doméstico eran desvestidas de su individualidad, creándose una separación simbólico-social entre trabajadores y ocupantes de la vivienda. Los espacios para ocupar también son creados y asignados bajo la regla de castas o clases sociales con respecto a la ocupación de ciertos espacios dentro de los hogares, en relación con las y los trabajadores que habitaban dentro de los lugares de trabajo. Los espacios habitados para dormir, por ejemplo, llegaron a ser espacios que podían ser lugares húmedos, sucios y propensos a invasiones de plagas (Goldsmith, 1986: 86-87). En este sentido, hoy se tiende a estigmatizar a los y las trabajadoras con relación a dichos espacios, como apunta Goldsmith, lo cual es útil para resaltar que esta relativización despectiva es sobre todo un constructo social derivado de la asignación de dichos espacios más que un aspecto idiosincrático de las trabajadoras.

### **1. 2. 2 Siglo XX: feminización del trabajo del hogar remunerado.**

A partir del siglo XX la relevancia de la participación femenina en el trabajo doméstico remunerado destacó en México debido a dos sucesos sociales trascendentales: la revolución mexicana y la eminente instalación de las industrias que permitieron que la dinámica económica se diversificara, y con ello la creciente inserción de las mujeres como parte de la población económicamente activa (PEA) y la casi ausente presencia de los hombres como trabajadores domésticos, lo que permitió la *feminización* de este sector. Es decir, las mujeres como trabajadoras con retribución económica son efecto de relaciones histórico-sociales.

El proceso de industrialización y modernización de México, principalmente en la ciudad de México, Guadalajara y Monterrey, provocó que los habitantes de las comunidades rurales emigraran

hacia las ciudades que ofrecían oportunidades laborales bajo los conceptos de “progreso” y “modernidad”, entendidos como posibilidades de desarrollo humano.

Por otro lado, las familias eran extensas y los salarios poco reeditables, lo cual propició que las mujeres incursionaran en mercado de trabajo. Debido a ello, las mujeres de estratos económicos bajos ingresaron a trabajos de fácil acceso donde el nivel de escolaridad era mínimo. Dentro del mismo proceso de industrialización y urbanización y la creciente clase media, la demanda de servicio doméstico se basó en la contratación de sectores empobrecidos que ofrecían su fuerza de trabajo. Algunas autoras como Ariza, Goldsmith, Barbieri y Cumes coinciden en que la dinámica evolutiva sobre el trabajo del hogar y su feminización se ubica entre finales del siglo XIX y mediados del siglo XX.

Para Ariza (1998) el desarrollo económico en México tiene evidentes efectos en el “trabajo doméstico”: uno de auge y otro de declive. Para considerar estos dos momentos que enmarcan dicho desarrollo, la autora enlaza los efectos de la lucha armada de la revolución, la instauración de la industrialización y la urbanización en las ciudades, que permitieron la migración y la demanda de trabajadores y trabajadoras para atender los servicios surgidos a partir de estos acontecimientos, y que luego propiciaron el emergente desarrollo de la clase media.

Ariza considera que el auge del “trabajo doméstico” surge desde finales del siglo XIX hasta la década de 1940; y su declive es posterior a la década de 1950<sup>12</sup>. La dinámica de auge y declive depende en cierta medida de lo que considera “ritmos de ciclo”, es decir, momentos de *expansión* y de *contracción* en la contratación de trabajadoras del hogar remuneradas (Ibíd.).

---

<sup>12</sup>Ariza aborda este primer momento abarcando desde el año 1895 hasta 1940, considerándolo como momento de auge, pero también de expansión que posteriormente se irá manteniendo hasta nuestros días.

Para que esto suceda, es importante ubicar el contexto del desarrollo donde se suscita el fenómeno social, por ello en momentos de auge y expansión se identifican las transformaciones económicas y sociales. Estas transformaciones en el proceso de modernización de las ciudades desplazan la mano de obra masculina en el trabajo doméstico por la femenina, que llegó a representar del 33% al 1% para el caso mexicano; otra de las características que resalta este empleo en su ascenso es una representación del 30 a 35% de las mujeres trabajadoras como empleadas domésticas, las cuales corresponden con una PEA baja; los trabajos de reproducción industrial no son accesibles a todos los hogares, la tendencia a la diversidad de actividades que atiendan las necesidades de cada familia propicia el incremento de dicha actividad (Ariza, 1999).

Posteriormente a la consolidación del proceso de industrialización y modernización, la contracción de la PEA femenina en esta actividad se redujo hasta un 12%. Esto a causa de sucesos producidos por el efecto de las transformaciones sociales y económicas durante las fases iniciales del proceso de modernización: cambios en la ampliación del sector terciario de servicios (aquí la ampliación de los mercados de trabajo se diversifica, principalmente para las mujeres); aunado a los índices de incremento en la escolaridad de las mujeres, que permite la opción de insertarse en otro tipo de empleos mejor remunerados y con ello un diferente significado de estatus; el descenso de la fecundidad también juega un papel muy importante en la vida de las mujeres; por ende, el trabajo doméstico sufre transformaciones en su modalidad de contratación. Si bien antes se priorizaba la contratación de “planta”, paulatinamente tal modalidad es remplazada por la de “entrada por salida”, lo cual a su vez también debilita los mecanismos de control de los empleadores hacia las trabajadoras. Sin embargo, a su vez la diversificación de las actividades del hogar aumenta debido a la disminución en la especialización en esta rama del trabajo, lo que implica un incremento del trabajo en sí mismo (Ibíd.).

Por su parte, Goldsmith hace referencia a la década de 1910; en este primer año, al inicio de la revolución mexicana, se llegaron a contabilizar cerca de 245,156 trabajadores y trabajadoras domésticos, y para 1921 se llegaron a contabilizar 189,790. (Goldsmith,1992: 77). A partir de la década de 1920 y aun en la de 1930, el auge de la contratación de trabajadoras y trabajadores respondía a sucesos como la industrialización en las ciudades, donde la participación masculina en el sector doméstico tuvo una alta incidencia, considerándose como posibles explicaciones la incursión masculina esporádica debido a la contracción del mercado de trabajo industrial y, a su vez, a la depresión económica de Estados Unidos (Ibíd.).

La relación en fases intermedias del proceso de industrialización en la década de 1930, consideradas así por la mecanización y comercialización de productos y servicios del mercado para los hogares (Ariza, 2004: 10), se hace visible en la medida en que las familias adquieren lo que el propio mercado ofrece, el cual permite que la realización del trabajo en sí mismo se transforme con la adquisición de aparatos electrodomésticos, alimentos industrializados y artículos de limpieza (Goldsmith, 2007: 88).

Con la introducción del mercado en los hogares, los beneficios que produjo y la variabilidad de la oferta de empleos, algunas ocupaciones se hicieron menos representativas; cocineras, planchadoras, lavanderas, cuidadoras, mozos, choferes, jardineros, entre otros, mostraron una disminución o bien la desaparición de sus funciones (Ariza, 1998; Goldsmith, 2007).

Ya en las últimas décadas del siglo XX existieron dos fenómenos: una desaceleración en la incursión del sector del trabajo del hogar remunerado y nuevos actores que se hicieron presentes dentro de esta actividad. La desaceleración en la inserción en el trabajo doméstico se debe principalmente a una nueva gama de ofertas de trabajo para las mujeres; aunado a ello se elevan sus niveles de instrucción y pueden insertarse en otro tipo de actividades remuneradas. Debido a la

apertura del mercado laboral femenino en México, algunas mujeres van a ocuparse en el trabajo del hogar -sin dejar de seguir predominando la población migrante y/o de grupos étnicos-, así como las de las propias ciudades, quienes van a realizar este tipo de actividades. Mujeres que se encuentran en situación de vulnerabilidad, desigualdad y pobreza son también las que ocupan estos puestos, principalmente las más jóvenes o menores de edad.

De lo anterior puede desprenderse que el trabajo del hogar remunerado se gestó, como se menciona más arriba, como un servicio que inicialmente fue parte de pagar tributo a los colonizadores por parte de la población sujeta a la discriminación y a las peores condiciones de trabajo, por considerarlas las actividades de menor valor social y económico. Esta población solía ser la indígena, principalmente. Aunque la representación social se refiera comúnmente a las trabajadoras del hogar como mujeres migrantes de áreas rurales y/o de ciertos grupos étnicos, en la actualidad quienes se dedican a este trabajo son mujeres con distintos matices, distintas historias, pero con las mismas condiciones laborales y obligadas a soportar el persistente bajo valor que se le da a esta actividad.

Los enfoques también han sido diversos, mientras unos analizan la situación de las mujeres migrantes mexicanas en Estados Unidos, otros se enfocan en migrantes latinoamericanas en el sur de México o en trabajadoras indígenas y hay pocos casos que revisen a los trabajadores del hogar varones. Por otro lado, emergen nuevos conceptos que se adhieren al universo del trabajo del hogar remunerado, como las *au pair* y las cuidadoras. Las perspectivas teóricas se enfocan a los afectos, lo íntimo, la etnización y estratificación étnica con un fuerte predominio del enfoque cualitativo, así como cuantitativo.

### 1.3 El problema de las trabajadoras del hogar remuneradas

Un estudio realizado por el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPERD, 2015) en este sector laboral develó que las cuatro principales causas de conflicto que se presentan en este ámbito para las trabajadoras son: acusaciones falsas de robo (17%), despidos sin motivo justificado (17%), revisión física de sus pertenencias (16%) y maltrato verbal, que va desde gritos y groserías hasta humillaciones (14%).

Tratos discriminatorios como uso de utensilios diferentes a los de la familia empleadora, sobras de comida para alimentar a la trabajadora, falta de respeto hacia su forma de hablar o su lengua; explotación laboral y acoso sexual (Bautista, Empleo del Hogar, 2014), son las principales características conflictivas que se desarrollan en este ámbito de trabajo, sobre todo cuando se vive en el sitio del empleo.

Además, las trabajadoras no cuentan con derecho a seguridad social, por lo tanto no son candidatas para tener acceso a seguro médico<sup>13</sup>, no generan antigüedad y esto se visibiliza en la negación de vacaciones obligatorias, deber laborar en días festivos, sin obligatoriedad de los o las empleadoras al aguinaldo e inaccesibilidad para la obtención de crédito de vivienda<sup>14</sup>; todo lo anterior configura entonces un trabajo *precario*.<sup>15</sup>

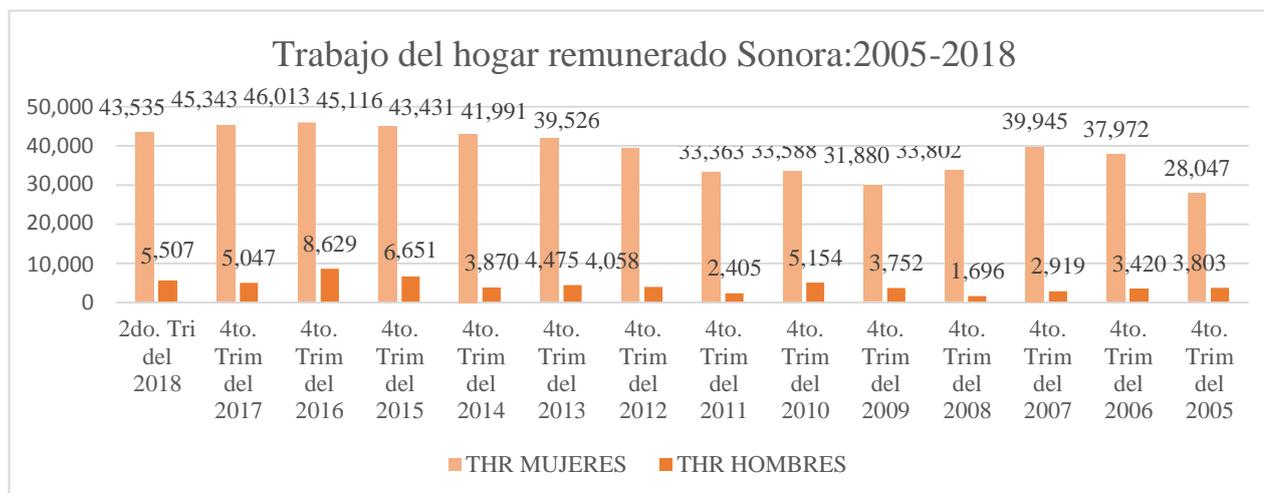
---

<sup>13</sup> Más recientemente se abrió un espacio para el acceso a la seguridad social médica, en el cual uno de los requisitos principales es el acuerdo entre empleadores y trabajadoras para la obtención de atención médica derogada por medio de su salario y la aportación porcentual del empleador. Sin embargo, el mismo organismo (IMSS) tiene sus restricciones para este tipo de trabajadoras, haciendo excepciones a ciertas enfermedades que pudieran presentar o que presenten. Esto habla de una discriminación por sector laboral.

<sup>14</sup> El INFONAVIT creó un programa dirigido a este tipo de trabajadoras: “Infonavit Para Todos”, donde se otorgan créditos especiales para los trabajadores que se encuentran en el sector informal. Sin embargo, para acceder a este tipo de programas debe haber un acuerdo entre empleadores y trabajadoras para realizar los requerimientos a la suscripción de dicho programa. Las estancias del seguro social y el crédito para la vivienda pública reiteran constantemente la importancia de la *disponibilidad* del empleador como una acción de “voluntad” que permitirá que los y las trabajadoras tengan este derecho. Un caso paradójico, ya que el acceso a la seguridad social es un derecho; debe haber voluntad de los y las y los empleadores para que se ejerza ese derecho.

<sup>15</sup> Toledo González (2014) considera que los indicadores propuestos por Rodgers (1989) también se pueden considerar para el Trabajo Doméstico Remunerado (TDR). Los indicadores mencionados son: Incertidumbre sobre la

**GRÁFICA 2.**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos por Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), 2018<sup>16</sup>.

Según datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE, 2018), se estima que en Sonora hay poco más 49,042 trabajadores y trabajadoras del hogar remunerado. De esta cifra 5,507 pertenecen al sexo masculino y 43,535 al sexo femenino, tendencia responde a la feminización del trabajo doméstico.

Respecto al perfil laboral en el año 2017, un promedio de 27 mil mujeres trabaja más de 48 horas a la semana; es decir, más del 60%; un 36% trabaja en promedio 6 días a la semana, y 43% gana entre uno y dos salarios mínimos.

Sobre los rangos de edad de contratación, el principal es el de 40-49 años, con un promedio cerca de 8,500 mujeres; luego le sigue el de 30-39 años con un promedio de 7 mil mujeres; después están las mujeres de 20-29 años de edad, que ascienden a 4,800; posteriormente se encuentran las mujeres de entre 50-59 años, con poco más de 4 mil; en penúltimo lugar las mayores de 60 años

continuidad del empleo, control sobre la organización del proceso del trabajo, carencia de protecciones legales y la variabilidad del ingreso que no suele ser estable.

<sup>16</sup> Los datos proporcionados por la ENOE dificultan las estadísticas sobre la modalidad de planta, ya que los datos presentados por dicha base de datos no toman en consideración o desconocen las tipologías de este empleo, lo cual dificulta su estimación. Sin embargo, me guíe sobre los porcentajes que representa esta modalidad respecto a otros estudios, lo cual da aproximaciones del 10% (ENADIS, 2010) y 12% (INEGI, 2010).

con 1,800, y por último el rango de 15-19 años de edad con una representación promedio de 1,600. Referente a su situación sociodemográfica, 43% tiene de 3 a 5 hijos y, por último, 49% de las trabajadoras solamente tiene secundaria completa.

Sin embargo, la particularidad del trabajo del hogar es la privacidad que lo alberga. La modalidad de planta tiene por énfasis que las trabajadoras viven en el lugar de trabajo y con ello una forma de relación laboral que genera descontentos, tensiones y conflictos al estar expuestas a situaciones como aislamiento, explotación y discriminación; pero también se entremezclan emociones y afectos. Por su parte, las trabajadoras de “entrada por salida” comparten la falta y desinterés institucional por no regularizar y actualizar el marco jurídico en la Ley Federal del Trabajo que les garantice y no excluya de derechos como a cualquier trabajador o trabajadora.

La reciprocidad es un elemento fundamental que permite que persista este tipo de trabajos, ya que, mientras unas empleadoras privilegian la mano de obra foránea porque ser más barata (Durin, 2010), las trabajadoras foráneas requieren un espacio que les permita obtener dinero y ahorrar haciendo el mínimo de gastos, lo cual garantiza la modalidad de planta (PL). Por su parte, la modalidad de entrada por salida (EXS) es caracterizada por mujeres, madres solteras y/o casadas, que deben retornar a sus hogares para el cuidado y atenciones que demanda el mismo, en una doble labor.

Así, mi interés reside en el propósito general de conocer y describir los condicionantes sociales que posibilitan la existencia del trabajo del hogar remunerado en la ciudad de Hermosillo, Sonora. Los propósitos específicos consisten en conocer cuáles son las condiciones laborales, las actividades que se realizan, las ventajas y desventajas y los conflictos que se generan en el interior de los hogares, tomando como referencia la experiencia de mujeres-empleadoras y mujeres-trabajadoras. El objetivo final será conocer las dos dimensiones del trabajo del hogar remunerado: el de entrada por salida (EXS) y de planta (PL).

## Capítulo II. Marco teórico-conceptual

### 2.1 Trabajo del hogar remunerado: abordajes conceptuales

En la actualidad el trabajo del hogar remunerado es reconocido internacionalmente por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y en el continente americano por la Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar (CONLACTRAHO). México ocupa una de sus sedes en la Ciudad de México con el Centro de Apoyo y Capacitación a Empleadas del Hogar (CACEH). Estas organizaciones luchan por un reconocimiento social de la importancia de la realización de este trabajo, así como por posicionar este tema dentro de la agenda política. Por lo cual, coinciden en la misma posición conceptual para reivindicar a los y las trabajadoras del hogar.

La intención es diferenciarlo del trabajo gratuito, en el cual la retribución económica no es contemplada debido a la relación de parentesco entre un grupo social y porque convencionalmente es asignado a las mujeres integrantes de las familias; es decir, se trata de diferenciar el trabajo del hogar remunerado a partir de una *relación de trabajo* en la cual existe una empleadora (ya que en su mayoría la relación laboral se produce entre mujeres) o empleador y una persona contratada que, a cambio de la realización de diversas actividades en el hogar, recibirá un pago en efectivo y/o en especie en algunos casos, como puede ser el “regalo” de ropa u objetos en épocas decembrinas en lugar de aguinaldo o como agregado de este.

A partir de esta diferenciación basada en una relación de trabajo, la población de mujeres trabajadoras es y ha sido objeto de las más notorias formas de discriminación que surgen a partir de su condición como trabajadoras y que se manifiestan de forma institucional.

Aunque no existe una definición general ni consensual, considero pertinente incluir a continuación algunas definiciones del trabajo del hogar remunerado.

La Agencia Global de Noticias y UNICEF (2012), por ejemplo, lo ubican bajo el esquema de “prestación de servicios a una familia, en su lugar de residencia, a cambio de una retribución monetaria” (UNICEF, 2012: 08).

Por su parte, el INEGI cataloga esta ocupación como el “conjunto de actividades dirigidas a la producción de bienes y servicios cuyo objetivo es el mantenimiento de la vida humana mediante el cuidado, educación y bienestar de la población”. Así, también considera que, dentro del ámbito del hogar, se identifica gran diversidad de oficios como lo son: empleadas(os) domésticos, cuidadores de personas en casas particulares, jardineros en casas particulares, lavanderos y planchadores domésticos, choferes en casas particulares, vigilantes, porteros y cocineros domésticos, por mencionar sólo algunas de las clasificaciones (INEGI en Aragón, 2017).

Además, las especificidades que marcan más notoriamente el empleo en el hogar remunerado son la realización de este trabajo en un domicilio particular, lo cual lo invisibiliza; una gran flexibilidad funcional y laboral (como cuidar, limpiar, modificar horarios y salarios cambiantes), múltiples empleadores (se puede trabajar para uno o más empleadoras/res), con una heterogeneidad de modalidades (de planta, entrada por salida, “destajo” y más recientemente “cuidadoras”, “au pair”, etcétera); y finalmente el ser una actividad altamente feminizada. (Aragón, 2017; Cebollada, 2017; Goldsmith, 2017).

Para Cumes (2014), el trabajo del hogar remunerado refiere una institucionalización en la cual “el trabajo doméstico es un sistema establecido y reconocido socialmente con normas, pautas y conductas tácitas, y con un consenso social”. La autora liga esta ocupación con el pasado colonial en Guatemala por medio de una institucionalización en beneficio del “patrón”; de esta forma, ser sirviente no era ya un estatus laboral, sino una condición social.

Por su parte, Toledo González (2014) define el “trabajo doméstico” como “un conjunto de actividades realizadas al interior del hogar, necesarias para la reproducción cotidiana de una familia: transformación de mercancías adquiridas en bienes y servicios para el consumo familiar, las tareas del cuidado y las de gestión” (Toledo, González, 2012: 43).

Mientras tanto, Lóyzaga de la Cueva y Curiel Sandoval definen de nuevo este concepto: “Se conoce como ‘trabajo doméstico’ a todas las actividades o labores cuya realización está relacionada con el servicio, mantenimiento, apoyo, asistencia o aseo, inherentes o propios de una vivienda particular” (2014). Otra definición la presenta De Barbieri (2005), para quien se trata de un “un conjunto de tareas como compra de mercancías y el pago de servicios, transporte de niños y transformación de mercancías adquiridas en condiciones de ser consumidas” (2005:111).

Incluso se creía que, al mismo tiempo que emergía y se expandía la oferta del mercado (productos y servicios), la figura de la sirvienta y la disminución de su rol se reduciría por la mecanización del trabajo doméstico y que llegaría a desaparecer (Coser, 1978 en Blanco 2012; Hondagneu-Sotelo, 2011).

Empero, una de las premisas que se han enunciado es que en épocas de crecimiento económico las mujeres salen a buscar empleo para labores domésticas porque sus parejas se quedan sin trabajo; mientras que, en épocas de bonanza, más mujeres con estudios acceden al mercado laboral y necesitan contratar a una empleada doméstica para poder salir a trabajar (García, 1933; Goldsmith, 1993; Duarte, 1993 en *ibíd.*). Siendo así, el trabajo doméstico es un nicho laboral para las mujeres de estratos económicos escasos donde factores como la migración, la edad, el ciclo vital, el género, la etnia, la modalidad de trabajo e incluso la situación de indocumentación, son generadores que impulsan a las mujeres a laborar en este tipo de empleos; otro de los factores a considerar por Blanco es el factor externo de las empleadoras (*Ibíd.*).

En América Latina, el THR de planta es conocido por distintos nombres y tipologías, en el caso de esta modalidad puede ubicarse dentro de términos como de “puertas adentro”, como en Chile; en Brasil, “que duermen” (Lautier, sf); o “de quedada”, “en casa”, “de planta” o “cama adentro” (Toledo González, 2014: 33-34).

En la modalidad de EXS se hallan otras subcategorías con particularidades especiales. La “jornada diaria” consiste en que la persona es contratada por el tiempo del trabajador común, una jornada de ocho horas al día. El “tiempo parcial”, donde la trabajadora labora en promedio cinco horas. Además, las “jornadas discontinuas”, que tienen una inconstante debido a que pueden trabajarse sin días ni horas fijos; y también la subcategoría “por hora”, en la que el trabajo realizado se cobra por cada hora que se labora (Lóyzaga de la Cueva & Curiel Sandoval, 2014). Asimismo, Hondagneu-Sotelo sostiene que al contratar a una trabajadora doméstica las empleadoras obtienen un doble servicio por un solo salario (Hondagneu-Sotelo, 2001 en Hidalgo, 2016).

En este sentido, en la jerga popular se suele identificar a este tipo de trabajadoras como “muchachas” (Durin, 2013), peyorativamente “criadas” (Ariza, 1999), “sirvientas” (Goldsmith, 1986), “gatas” y, en otros lugares de América Latina, “cachifas”. Aunque más recientemente las propias trabajadoras organizadas han decidido que sean llamadas “trabajadoras del hogar” como una forma de reivindicar este trabajo.<sup>17</sup> Incluso la CONLACTRAHO<sup>18</sup> considera el adjetivo “domésticas” peyorativo, porque implica equiparar a las mujeres con animales domados o domesticados (Goldsmith, 2007 en Blanco 2012).

---

<sup>17</sup> (Bautista, Trabajadoras del hogar, en busca de nuestros derechos, 2017)

<sup>18</sup> Más recientemente la COLACTRAHO modificó su nombre por WIEGO (las siglas en inglés de Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing), Mujeres en Empleo Informal: Globalizando y Organizando, en español. Véase: <http://espanol.wiego.org/>

Pero, a partir de la segunda mitad del siglo XX, los estudios enfocados en resaltar la importancia del trabajo doméstico en América Latina, más en específicamente en la década de los setenta, exponen la situación de la mujer dentro del hogar y la familia (Rodríguez & Cooper, 2005).

El trabajo doméstico tiene sus análisis desde distintas posiciones, entre ellas se encuentran De Barbieri (2005) y Molyneux (2005); en Estados Unidos Hondagneu-Sotelo (2011); en México Goldsmith (1986), Ariza (1999), Pedrero (2004), Durin (2013), Blanco (2012) y Cumes (2014), recientemente.

Así, por ejemplo, Molyneux (2005) expone las posturas feministas y marxistas que intentan mostrar dos puntos: la primera, que trata sobre la subordinación de la mujer (opresión, subyugación y explotación extraeconómicas) e intenta mostrar la contribución económica que se obtiene por el trabajo del hogar; la segunda, de índole política, trata de identificar el papel real y potencial de las mujeres en la lucha socialista. Si bien estas perspectivas intentan demostrar que el rol de la mujer en el ámbito privado se halla en una condición de desventaja y desigualdad social, posteriormente han permitido que los análisis del ámbito mismo sean más detallados para hacer visible y argumentar la contribución de las mujeres en la esfera social y económica.

Así, el trabajo del hogar es considerado como parte de un sistema de relaciones de dominación y subordinación dentro de una compleja gama de elementos que se ven implícitos en las relaciones sociales que ponen en desventaja a la mujer (Molyneux, 2005). Esta posición de reflexión teórica subyace frente a referentes de carácter económico y social, donde la intención de poner énfasis en este tipo de estudios implica la liberación y transición de la mujer de la esfera privada a la pública. Esta liberación persigue hacer a la mujer sujeta de derechos y visible, pero también reconocer el valor económico y social de la aportación de su trabajo: “Este enfoque trata

de demostrar la contribución económica que se obtiene por el trabajo del hogar, ya que provee de trabajo necesario para la reproducción de la fuerza de trabajo” (Molyneux, 2005).

La autora analiza el contexto de trabajo del hogar más allá de la crítica de la subordinación de la mujer bajo el yugo del matrimonio<sup>19</sup>, pues tal subordinación no la excluye de realizar dicho trabajo aun en una relación como esposa. Hay otros aspectos que también la oprimen: si no es la relación marital, se puede hallar sin sentirse libre en la maternidad o en el mercado de trabajo. En una relación de trabajo como lo es este tipo de empleos, además, las relaciones de contratación de este tipo de empleos se entablan en su mayoría de mujer a mujer. En el caso de la empleadora por el papel que juega dentro de la familia, donde la mujer está confinada a las responsabilidades del hogar y sujeta a la subordinación de la figura masculina; y, en el caso de la trabajadora, porque culturalmente la mujer es quien realiza este tipo de trabajo, así que se considera lógico que se prefiera a una mujer.

Por otra parte, Pedrero Nieto (2004) retira el matiz peyorativo de “doméstico” y recuerda que el concepto de trabajo doméstico fue abordado como tal por Margaret Reid en 1934, y que este tiene una importancia relevante para la reproducción no sólo de las familias individuales y la fuerza de trabajo, sino que también aporta al sistema económico y social. De esta manera la aportación del trabajo doméstico impacta tres ejes importantes: 1) en la vida de los individuos, permitiendo -en mayor o menor medida- la utilización de un tiempo específico destinado a su realización, o bien como lo extradoméstico: tiempo para la dedicación y superación personal, esparcimiento creativo, esparcimiento enajenante, descanso y atención personal; 2) en la organización del hogar se muestra la funcionalidad del mismo con los miembros y se refuerzan las relaciones de inequidad de género que se derivan de prácticas históricas de relaciones entre hombres y mujeres, clases y generaciones;

---

<sup>19</sup> La autora hace referencia a ir más allá del ámbito matrimonial en referencia a una crítica de la obra de Christine Delphy.

3) y en la sociedad: mientras se continúe realizando el trabajo doméstico y se continúe demandando el tiempo para su realización, el tiempo invertido en la transformación de los bienes adquiridos aportará valores de uso y valores de cambio que permitirán su reproducción social.

De este modo el trabajo doméstico no solo es una actividad de consumo sino también una actividad necesaria para concluir la transformación de los materiales que se van a consumir. En general los bienes que se compran no están en la forma final en que serán consumidos, sino que deben ser transformados mediante el trabajo como actividad de producción (Pedrero Nieto, 2004, pág. 424).

Por su parte, Cumes (2014) expone el trabajo doméstico pagado como una forma de relación de dominación institucionalizada desde inicios del colonialismo bajo la instauración de un nuevo orden social para el caso guatemalteco, con una fuerte diferenciación entre nativos y colonizadores fundamentada en el patriarcado.

Esta dominación colonial basada en la violencia se replantea en las estructuras familiares y entre hombres y mujeres, reprimiendo así las vías de escape (2014: 31). Posteriormente, con la independencia, la modificación en estas relaciones tuvo efectos continuos de subordinación con la renuncia del Estado a interferir en los hogares y regular el trabajo de manera minuciosa; ya para el siglo XX la relación entre empleadores y trabajadoras era más impersonal, aunque con una estructura básica patriarcal heredada de la dominación colonial (ibíd.: 37). Es decir, el trabajo doméstico se desarrolló mediante la desigualdad generada por condiciones creadas por la sociedad misma, como lo interpreta la autora, por medio de la dominación, desigualdad y diferenciación.

Por otro lado, Goldsmith (1986) expone el servicio doméstico como parte del desarrollo de las desigualdades que caracterizaron a México durante la colonización hasta nuestros días. Estas desigualdades se crearon a través de una separación simbólico-social: en espacios y lugares de

distinción para los empleadores y los trabajadores. Áreas destinadas a la servidumbre, a menudo espacios reducidos y sucios, pero también las habitaciones destinadas a usarse por trabajadoras, más recientemente, estaban alejadas del espacio íntimo de la familia, creando así disimilitud entre empleadores y trabajadoras (Goldsmith, 1998, págs. 86-87).

En otro orden de ideas, Ariza (1999) identifica una degradación de esta actividad en América que se diferencia del caso de la Europa prerrevolucionaria, donde esta ocupación permitía a las mujeres flexibilidad en la movilidad ocupacional debido a su carácter transitorio y formativo y con cierto grado de respetabilidad. En cambio, en América el trabajo doméstico instauró un grado de control sobre la trabajadora por medio del dominio de la propia movilidad, la alimentación, los ingresos y el atuendo. Este control se mecaniza por medio de un discurso ideológico como el considerar al trabajador o trabajadora como un “miembro más de la familia” (Young, 1987 en Ariza: 1999).

Respecto a las autoras anteriormente mencionadas, Hondagneu-Sotelo (2011) también asevera la marcada desigualdad del oficio, que para finales del siglo XX incrementa en el caso norteamericano. Una de las causas de tal incremento es que, quienes solicitaban el servicio doméstico, eran mujeres que también desempeñaban una actividad remunerada, por lo que requerían a alguien que realizara el trabajo. Además incluye los prejuicios respecto a las instancias infantiles, a las que las se considera “frías” y con una atención distinta a la que proporcionan los hogares propios en el cuidado de infantes. También la poca participación del hombre en las labores del hogar, así como la reducción del ingreso, que refuerzan la participación de la mujer en mercado laboral, misma que se venía dando desde finales de los años setenta (Ibíd.: 30).

El trabajo doméstico remunerado estudiado por la especialista expone la dinámica del trabajo configurado por arreglos<sup>20</sup> que se suscitaron en las relaciones feudales; en él, el maternalismo proclamado como mecanismo de poder usado por las “patronas”, que les otorga reconocimiento y validez personal, creó un distanciamiento entre las mujeres empleadoras y las trabajadoras, identificadas ahora como de un bajo estatus y desde el estigma social, la racialización y migración (Ibíd.: 38-39).

### **2.1.1 Trabajo del hogar: ¿un trabajo productivo o improductivo? Un debate inconcluso.**

El propósito de este apartado es plantear el trabajo del hogar remunerado como un valor económico y social. Según investigadoras como Hondagneu-Sotelo (2011), Ariza (1999) y Pedrero (2004), entre otros, mientras no se considere el trabajo doméstico remunerado como un verdadero empleo no podrá tener un efecto importante en la cultura, pues se considera como “algo distinto a un verdadero empleo”, ya que se ejerce en un espacio particular como la casa, antítesis del trabajo<sup>21</sup>.

Por ello, el contexto en el que se suscita tal planteamiento coincide con la expansión del sistema capitalista (que define para sí qué actividades son productivas y cuáles improductivas) y la incorporación de la mujer a la esfera pública, política y laboral, donde el trabajo doméstico queda de nuevo a la sombra del trabajo productivo, es decir, el trabajo ‘del hombre’ (esfera pública). Algunos de los argumentos que se contraponen para la valoración del trabajo doméstico se respaldan por conceptos marxistas que consideran que, en el trabajo doméstico, “al no pasar por el mercado (capitalista), al no ser igualados, estamos frente a un proceso de creación de valores útil, pero no trabajo creador de valor” (De Barbieri, 2005:112).

---

<sup>20</sup> Retomado de Judith Rollins, 1985 en Hondagneu-Sotelo 2011.

<sup>21</sup> Hondagneu-Sotelo, 2011.

A pesar de ello, otros acentúan que el valor social y económico que genera la realización de este tipo de trabajo es justamente que “mantiene y reproduce una mercancía que se vende en el mercado, la fuerza de trabajo, que produce un valor, [...] y para que esto suceda, el trabajo doméstico debe asegurarlo” (Ibíd.: 112). De tal manera que el trabajo doméstico “favorece a la conservación o permanencia como a la reproducción del sistema capitalista y de la fuerza de trabajo”; por lo tanto, “podemos afirmar que el trabajo doméstico, directamente no genera plusvalía, pero indirectamente sí lo hace” (Lóyzaga de la Cueva & Curiel Sandoval, 2014).

Más aún, se puede considerar que valores útiles como la plusvalía recaen en la existencia constante de la reproducción de la fuerza de trabajo: hombres, mujeres, niños y niñas atendidos por sus necesidades son una fuente de fuerza de trabajo esencial para el mercado capitalista, pues sin ellos no existe el capitalista ni quién garantice que por medio del salario se tenga asalariados subordinados que acrecienten su riqueza.

De la misma manera, la labor que se ha destacado se centra primeramente en reconocer y enfatizar que la realización de una serie de actividades dentro del espacio privado es efectivamente un trabajo, como señala Pedrero Nieto (2004), pues se “considera productiva toda actividad que se tenga que delegar a alguien más”.

Si bien sus primeros enfoques se refieren principalmente al trabajo doméstico no remunerado, el remunerado va a tener atención a partir de que América Latina pasa por un proceso de migración desde las áreas rurales y étnicas hacia las ciudades, y con ello se da la migración e inserción de mujeres en el ámbito laboral y el análisis de éste posterior a la década de los sesenta.

De Barbieri expone de manera sucinta: “el objeto fundamental de este tipo de trabajo es atender el consumo individual de los integrantes del núcleo familiar” (De Barbieri, 1990: 110), pues “permite que las mercancías adquiridas con el salario del trabajador puedan ser efectivamente

consumidas, ya que antes, durante y después del acto de consumir existe una cantidad de trabajo que es necesario realizar” (Ibíd.).

Para la autora la transformación de mercancías es la dinámica en la cual las necesidades de los demandantes son uno de los objetivos del propio trabajo, ya que se “asegura el mantenimiento, la reposición y la reproducción de la fuerza de trabajo”. Con esta idea y la gama de actividades que se realizan dentro de este espacio se puede argüir que existen dentro del mismo dos aspectos importantes que se producen dentro: la generación de “condiciones para el consumo” de los integrantes y, por otro lado, el “cuidado hacia algunos de los integrantes del hogar”, que sirven como ejército de reserva para el sistema capitalista.

Así, la realización de este trabajo permite que los integrantes disfruten de su resultado (espacios limpios y ordenados, alimentos preparados, etc.) y de manera directa repercute en la fuerza de trabajo (es decir, quienes trabajan fuera de los hogares usan a diario estos espacios), creando condiciones adecuadas que les permite emplear su tiempo en otras actividades.

El trabajo realizado por una persona “contratada” dentro de los hogares garantiza evitar un desgaste ‘extradoméstico’ para los empleadores y empleadoras, y en el caso de quienes no ejercen una actividad económica, como puede ser el caso de los menores, permite que sus actividades se enfoquen en el estudio y otros tipos de actividades que los deslinden de realizar este tipo de actividades dentro del hogar, de cuidados o acompañamiento.

De los últimos estudios, Hondagneu-Sotelo (2011) aborda la situación de mujeres trabajadoras migrantes en Estados Unidos, considerando que forman parte de un nuevo orden doméstico mundial debido a que se distingue no sólo por ser “el peor de todos”, sino también por ser considerado como algo “distinto a un verdadero empleo” porque se da en una casa particular y, por lo tanto, la casa representa la antítesis del trabajo (Romero en Hondagneu-Sotelo, 2011: 36).

Como se aprecia en los análisis sociológicos sobre el trabajo doméstico que he expuesto, es evidente que este trabajo, ya sea remunerado o no, contribuye a la reproducción social y económica. Sin embargo, la pregunta que subyace es ¿qué condicionantes sociales posibilitan la existencia de la contratación de trabajadoras del hogar remunerado en la modalidad de planta y de entrada por salida?

### **2.1.2 Características y particularidades en las trabajadoras del hogar remuneradas.**

Cerca de 2 millones (INEGI, 2010) de mujeres encuentran en el THR la posibilidad de tener ingresos para satisfacer sus necesidades, aportar al gasto familiar, conocer otros lugares, tener más libertad o simplemente vivir la juventud de una manera distinta (Blanco, 2012), o bien para buscar por medio de este trabajo bajo sus distintas modalidades movilidad social (Durine, 2009). Pero emplearse como trabajadoras domésticas presenta diversos problemas que se han venido arrastrando desde el colonialismo, lo cual ha repercutido en la vida de las trabajadoras.

Algunas características han persistido a través del tiempo; por ejemplo, el servicio doméstico de planta ha sido desempeñado en su inmensa mayoría por jóvenes migrantes indígenas, quienes constituyen un sector especialmente vulnerable, además de ser objeto de prácticas discriminatorias que contribuyen a restarles derechos (Durin, 2013).

Diversas dificultades son las que caracterizan a este trabajo, como la “privacia” y el “aislamiento” en los hogares, en los cuales los empleadores (hombres y mujeres) crean y recrean condiciones que imposibilitan el desarrollo de las trabajadoras, apropiándose del tiempo de éstas y perpetuando condiciones asimétricas (Blanco, 2012 y Toledo, 2014).

Aunado a ello, también se caracteriza el “ciclo de vida” (Durin, 2012) de las mujeres tanto en empleadoras como en trabajadoras, condición importante que permite la existencia de este trabajo. Así, el servicio doméstico para Durin representa un nicho laboral para mujeres migrantes

de comunidades indígenas que les posibilita emplearse en la modalidad de planta mientras se es mujer joven y sin hijos, pues resulta idóneo para poder economizar en gastos de hospedaje y así poder mandar remesas a sus comunidades de origen, principalmente.

Por otro lado, la modalidad de entrada por salida permite a otras mujeres jóvenes y sin hijos continuar sus estudios como parte de una estrategia para la movilidad social; para otras, como las madres de familia, esta modalidad permite compaginar su trabajo con el cuidado de los hijos, por la flexibilización del horario. Por lo tanto, la existencia del trabajo doméstico remunerado –en cualquier modalidad- responde a condiciones sociales, regionales, históricas, y económicas. Hasta el momento, los estudios realizados han mostrado que se vive de diversas maneras el desempeñar este trabajo, en mayores y menores grados y con algunas similitudes.

En unas áreas geográficas se hacen visibles aspectos étnicos y en otras las clases sociales, o bien ambos, más otros factores que sellan esta distinción. Por ejemplo la existencia de la modalidad de planta subyace bajo las circunstancias menos elásticas como la migración, la etnicidad, edad, género, la extracción socioeconómica, nacionalidad<sup>22</sup> y en algunos casos la situación de indocumentadas<sup>23</sup>, permitiendo a las propias trabajadoras economizar en gastos de hospedaje y alimentación (Blanco, 2012: 68). Lo que para Goldsmith (1986) es un reflejo histórico del desarrollo desigual que permea las comunidades rurales; por ello se ha caracterizado a las trabajadoras en el imaginario de la ruralidad y/o etnicidad y, por lo tanto, de pobreza.

---

<sup>22</sup> En el caso de la nacionalidad, Blanco realiza su estudio enfocado en las formas de capacidad de agencia y las resistencias de trabajadoras domésticas migrantes guatemaltecas que se emplean en la ciudad de Tapachula, Chiapas, 2012.

<sup>23</sup> Estudios como los de Blanco (2012), Hondagneu Sotelo (2010) y Toledo González (2014) analizan particularidades de mujeres que se encuentran en situación de migrantes. Blanco, por ejemplo, revisa la situación de indocumentadas en Tapachula, Chiapas; Hondagneu el caso particular de mujeres latinoamericanas indocumentadas en Los Ángeles, California, Estados Unidos, y Toledo analiza la extracción de documentos por parte de los empleadores hacia sus trabajadoras en un caso de trabajadoras peruanas.

Si bien en la época feudal la adquisición de mano de obra se daba a través de la compra de esclavos, en la actualidad se puede hacer referencia, como lo expone Blanco, a cierto sistema “semifeudal” en la disposición de tiempo que se adjudican los empleadores sobre la trabajadora cuando esta se encuentra en el carácter de trabajadora permanente, es decir, que no tiene un horario de entrada y salida por día. Esto hace recordar, pues, prácticas aún visibles de provienen de esas épocas: carencia de derechos laborales, de seguridad social, ni vivienda o retiro; abusos laborales como mala alimentación, extensas jornadas de trabajo y apropiación del tiempo de la trabajadora. Por todo ello se considera una modalidad a la que poca atención han puesto las autoridades de políticas públicas y gubernamentales en materia laboral<sup>24</sup>, pues han puesto poco empeño para regularizar, formalizar y mejorar las condiciones de trabajo; por el contrario, estas políticas públicas sientan bases legítimas para una mayor explotación del trabajador en la reforma laboral del año 2012.

Respecto a la intervención de las trabajadoras del hogar también como cuidadoras (sobre todo en las de planta), ello implica un ahorro económico para las familias empleadoras cuando se ejecuta el trabajo, pero una actividad extra para la empleada. Porque por un mismo sueldo las trabajadoras realizan la actividad del cuidado de personas. Esto probablemente se deba a que, como actividad que se realiza al interior de los hogares, se considere el cuidado como parte de una misma labor.

Estos ahorros son considerables. Por ejemplo, un estudio realizado por Rendón (1999) hace un estimado económico del valor del trabajo realizado partiendo de los costos de cada actividad que normalmente se desempeña dentro de las casas con actividades que ofrece el mercado: preparación de alimentos frente a negocios de alimentos; lavado de ropa ante lavanderías (planchadoras y

---

<sup>24</sup> Como ejemplo, la clara imprecisión que evadió Lía Limón como subsecretaría de Derechos Humanos de la Secretaría de Gobernación en el programa de Espiral transmitido (2014) por Canal Once TV de cadena nacional respecto al cuestionamiento sobre cómo iba el proceso en México de la ratificación sobre el Convenio 189 promulgado por la Organización Internacional del Trabajo en 2010, el cual hasta la fecha no ha sido ratificado. Para mayor consulta, véase: [https://www.youtube.com/watch?v=ataXW\\_tFU-c](https://www.youtube.com/watch?v=ataXW_tFU-c)

lavado); lavado de alfombras y aspirado frente a servicios a domicilio de empresas que ofrecen el mismo.

Más recientemente, el Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática (INEGI)<sup>25</sup>, en su página oficial, ha dispuesto de un simulador del valor anual<sup>26</sup> del trabajo del hogar manejando una amplia gama de actividades que se consideran parte de las labores a realizar dentro y fuera de los hogares. La particularidad de este tipo de empleos es que la trabajadora de PL labora extensas jornadas debido a la ‘disponibilidad’ de tiempo. Así, el estudio elaborado por CONAPRED<sup>27</sup> revela que en promedio las trabajadoras de PL laboran poco más 10.7 horas al día; por su parte, Durin confirma para esta modalidad jornadas de más de 12 horas al día en el Área Metropolitana de Monterrey.

Otro de los principales problemas es que las actividades del hogar no están claramente definidas, lo cual repercute en que las tareas incluyan desde actividades de limpieza hasta el cuidado de personas y que, bajo la ausencia de un contrato por escrito y la ausencia de un marco regulador, se generen condiciones que precarizan este tipo de empleos.

Al respecto, Bautista<sup>28</sup> asevera: “las tareas no están previamente definidas, así que puede incluir desde la limpieza general de la casa, lavado, planchado, inclusive preparar alimentos”

---

<sup>25</sup> Véase: <http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/cn/tnrh/simulador.aspx>.

<sup>26</sup> El simulador al que hacemos referencia no mide en términos de si son realizadas las actividades por los miembros del hogar o por las y los trabajadores. Entonces, hablar en términos sobre el valor económico del trabajo del hogar genera más preguntas que respuestas. Como anteriormente cuestionaba, si se plantea como tema a debatir el valor económico de dicha actividad cabría preguntarse si la actividad por sí misma tendría el mismo valor realizada por los integrantes de la familia, o bien como actividad laboral en términos de hacer una retribución económica; es decir, por pago. ¿Vale más el trabajo del hogar realizado por los miembros del hogar o el de las trabajadoras? De ser así, ¿cuáles serían las diferencias de uno y otro?

<sup>27</sup> Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación en un estudio enfocado en conocer las condiciones laborales de las trabajadoras del hogar. Estudio elaborado en seis ciudades del país.

<sup>28</sup> Marcelina Bautista ha sido en México una activista comprometida en pro de los derechos de las y los trabajadores del hogar. Fundó el Centro de Apoyo y Capacitación para Empleadas del Hogar (CACEH) en 2005, centro que se encarga de promover los derechos de las trabajadoras y ofrece también capacitación para un mejor desempeño en las actividades del hogar. Y más recientemente logró (tras diez años de esfuerzo y dedicación) la concreción del primer sindicato mexicano de trabajadoras del hogar. Cabe destacar que Bautista inicio en el mundo del trabajo como una trabajadora del hogar, lo cual la motivó a luchar en pro de sus congéneres

(Bautista, 2017), sin olvidar que en algunos casos el cuidado de personas puede ser parte considerada del trabajo y que más del 90% de las trabajadoras domésticas en México carecen de un contrato laboral (CONAPRED, *ibíd.*) y, por otro lado, que se producen y reproducen patrones de discriminación a través de burlas, menosprecio, formas de hablar y vestir (Bautista, *Ibíd.*).

De esta forma Cebollada analiza la construcción de la desigualdad y precariedad laboral que se constituye en cuatro vertientes que aportan a la discriminación sistemática de las trabajadoras del hogar remuneradas:

- a) La legislación existente con un diseño discriminatorio y excluyente como se refleja en el capítulo XIII de la Ley Federal del Trabajo, considerando en sus artículos: “Artículo 331.- Trabajadores domésticos son los que prestan los servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia”.

Sin embargo, discrimina y explota a la modalidad de planta, principalmente en el Artículo 333: “Los trabajadores domésticos que habitan en el hogar donde prestan sus servicios deberán disfrutar de un descanso mínimo diario nocturno de nueve horas consecutivas, además de un descanso mínimo diario de tres horas entre las actividades matutinas y vespertinas”.

Lo expresado en este artículo sienta las bases para que la trabajadora labore más de lo que la propia Ley establece respecto a otro tipo de trabajadoras/res. En cierta manera se contradice con el artículo 337, fracción II y III sobre las obligaciones “especiales” de los “patrones” hacia las trabajadoras/res:

- ii) Proporcionar al trabajador habitación cómoda e higiénica, alimentación sana y suficiente y condiciones de trabajo que aseguren la vida y la salud;
- iii) El patrón deberá cooperar para la instrucción general del trabajador doméstico, de conformidad con las normas que dicten las autoridades correspondientes.

En lo anterior se asegura qué dimensiones son las idóneas y óptimas para que la trabajadora haga uso de un espacio. Ergo, a menudo las “habitaciones” suelen ser en ocasiones espacios reducidos, bodegas o almacenes habilitados como cuartos de servicio que, con el paso de los años, se han ido reduciendo y en otras circunstancias simplemente no se cuenta con un espacio privado, confinando a la empleada a la sala o suelo para dormir<sup>29</sup>. Luego, la proporción de alimentos de calidad es insuficiente, muchas de las experiencias relatadas por las trabajadoras del hogar denuncian la discriminación alimentaria de la que son víctimas.

Para el apartado tercero del mismo artículo, parece ser que no tienen noción sobre las horas con las que cuenta un día (24 horas). Si a estas 24 horas se le restan las nueve horas habilitadas para dormir, tres horas de descanso intermedios y el resto que supone que debe laborar la trabajadora, no queda tiempo disponible para que pueda trasladarse a una institución educativa, tomar clases o realizar tareas personales. De ser ese el caso, la LFT tiene pendiente la labor de hacer más detallado e incluso el acceso a la seguridad social, a la educación y a la participación sindical, aspectos que no garantiza en los artículos anteriores. Los apartados aparecen más a favor de los empleadores en una sociedad que se considera regida por una democracia, donde cada uno de sus ciudadanos debiera tener los mismos derechos; sin embargo, se observan tales y marcadas asimetrías en esta profesión.

Es decir, se puede afirmar que la LFT categoriza a las y los trabajadores como empleados de segunda clase<sup>30</sup>: no establece el pago de horas extras, no regula el salario y se crea así, bajo tal legislación, una desigualdad institucional y marcada exclusión, diferenciada respecto a otro tipo de trabajadores; además, deja en formato de “voluntario” si el empleador desea incribir al seguro social a la o el trabajador. Pareciera que la legislación en México está a expensas de la consideración del

---

<sup>29</sup> Véase: “Día de descanso” Documental de Atanacio Medellín, 2017. Disponible en: <https://vimeo.com/162406494>.

<sup>30</sup> Bautista, “Trabajadoras del hogar, en busca de nuestros derechos”, 2017.

“amo” empleador, eximiéndolo de sus obligaciones para su propio beneficio, dejando una marcada desventaja para la parte más desfavorecida, el trabajador.

b) Cebollada también ubica ciertas prácticas arraigadas reflejadas en relaciones laborales de “confianza” donde se garantice la sumisión por parte del trabajador y el desacato por el empleador y con fuertes vínculos paternalistas.

Aún en pleno siglo XXI, las huellas de las relaciones coloniales están muy interiorizadas en las prácticas y las cosmovisiones de quienes se ven involucrados en este tipo de relación laboral; el marcado paternalismo se hace notar al estar a expensas de la ‘buena voluntad’ del empleador si éste desea retribuir con algún ‘extra’ a la trabajadora o trabajador, como si la trabajadora/or no fuera sujeto de derecho.

c) La especificidad de las condiciones en que se realiza esta actividad (la privacía, lo invisibilizado, la flexibilidad laboral, múltiples empleadores y heterogeneidad de las ocupaciones).

La naturaleza del propio trabajo imposibilita que sea visible y reconocido, pues al ser realizado en un espacio privado se aleja del ojo público y político; sin embargo, cuando este trabajo no es realizado es muy notoria su relevancia. Los hogares y quienes habitan en él son actores que forman parte de la estructura que discrimina a este sector laboral. Es por ello que es de vital importancia la divulgación de los derechos y la sensibilización de la sociedad en general, mostrando con ello su vital importancia tanto económica como social.

d) Falta de voluntad política que se refleja en una ausencia de reforma laboral en pro de los derechos de las y los trabajadores del hogar remunerado.

Sin duda, sin el respaldo político, entendido como la garantía efectiva de los derechos instaurados en legislaciones idóneas y específicas para cada modalidad existente o emergente, se

deben constituir relaciones laborales justas para que se superen las injusticias y desigualdades que caracterizan a nuestro país, y que por lo tanto deteriora la calidad de vida de los y las empleadores del hogar remunerado en México.

Tanto Blanco (2012) como Toledo (2009) consideran que la construcción de estas relaciones están basadas en la memoria histórica del feudalismo y de relaciones asimétricas. La memoria histórica hace referencia a relaciones basadas en jerarquías, pero también en la apropiación del espacio y tiempo de las trabajadoras. En las relaciones asimétricas la segmentación, el aislamiento y la poca privacidad con que cuentan estas mujeres las acercan a algo parecido a un aprisionamiento en el espacio de trabajo, en una separación simbólico-social (Goldsmith en Toledo, 2009: 35) de lugares especiales que crea relaciones distantes.

Para Blanco, específicamente, este trabajo permite la existencia de relaciones de servidumbre en una resignificación semifeudal. Para la autora en este tipo de relación laboral se construyen relaciones asimétricas, principalmente de poder y control ejercidas por las empleadoras/res hacia las trabajadoras. Ante ello ocurre que los desacuerdos parten de que, al considerar un trabajo apto “sólo para mujeres” y dado que la mujer es quien realiza estas tareas dentro del lugar que ocupa socialmente, al hablar en términos de trabajo doméstico se presenta una serie de dificultades que pasan por medio de múltiples experiencias para las propias trabajadoras y sus empleadoras.

Retomando a Durin (2013), las trabajadoras, al insertarse en el mercado de trabajo por primera vez –en el caso de las novatas-, pasan por la experiencia de cambios culturales en los modos de elaboración doméstica, mismos que producen efectos culturales que también experimentan las empleadoras. Este es el caso del Área Metropolitana de Monterrey, donde Durin afirma que: “en su primera experiencia laboral [de las novatas] es común que las jóvenes experimenten humillaciones por el hecho de no saber bien las tareas del aseo”, esto debido a que

“al iniciar su trayectoria laboral no manejan los códigos de conducta de las familias empleadoras, fueron socializadas en sistema de valores distintos”. De forma que se produce un choque cultural que acentúa estas relaciones asimétricas.

Dependiendo de la clase a la que pertenezcan, las mujeres empleadoras son las delegadas de encargarse de que el trabajo del hogar se realice por medio de la contratación de personal. En el caso particular del trabajo del hogar remunerado es recurrente que mujeres empleadoras busquen quien las “apoye” para que poder realizar otro tipo de actividades, ya sea trabajar (en el caso de mujeres jóvenes) o bien porque su estado físico les impide realizar cuidados o atenciones de un manera óptima. Moreno Zúñiga refiere:

Las labores del hogar y los cuidados brindados a hijos, ancianos o enfermos se tornan en una tarea titánica para las mujeres encargadas y, dado los condicionamientos sociales, buscan ayuda de otras mujeres [...] dicho servicio no solo es requerido por quienes trabajan, en mucho depende del ciclo de vida de las mujeres y la familia, o de eventos (Moreno Zúñiga, 2013, pág. 91).

El ciclo vital (Blanco Abellán, 2012) tanto de empleadoras como de trabajadoras juega un papel importante para que se den los tipos de contratación. Estos ciclos pueden ser en edad reproductiva, en edad madura y en edad avanzada, mismos que se mezclan con los ciclos de vida de la familia a la que pertenezcan las empleadoras y las trabajadoras.

La dinámica en este tipo de empleos se desarrolla mientras la mujer empleadora se encuentra en edad reproductiva y las condiciones económicas le permitan acceder a buscar “ayuda” de otras mujeres en el trabajo doméstico, y si tienen hijos también, para el cuidado de éstos; la recurrencia será, en este caso, una contratación en la modalidad de planta, ya que las propias ocupaciones, la edad y las distancias obligan recurrir a mujeres externas al círculo familiar (Moreno Zúñiga, 2013).

Mientras que en las otras modalidades la recurrencia tiene que ver más con las funciones de mantenimiento y producción de la casa. Como se expone en los trabajos estudiados, inclusive la división sexual de trabajo segregada por el sexo también se reproduce como parte condicionante entre las propias segregaciones.

Pedrero Nieto menciona que existen posturas antagónicas que no favorecen a este tipo de trabajo debido a que lo consideran como una actividad que no aporta al sistema económico debido a que no es una actividad que se centra en la “producción” y que, por ende, no genera “ganancias” en términos de una dinámica de mercado laboral, en el cual la importancia de desempeñarse en un empleo es su aporte al sistema económico capitalista: “algunas posiciones marxistas no consideran el trabajo doméstico pagado o no como una actividad productiva porque no es generador de plusvalía inmediata y directa porque no delega ganancias al capital” (Pedrero Nieto, 2004: 419).

Así, el significado del espacio donde se desarrolla el trabajo juega un papel importante, ya que justamente el espacio privado e íntimo donde se desarrolla esta actividad no se considera un espacio de trabajo:

...con frecuencia, el trabajo doméstico remunerado no se reconoce como un empleo real, porque está muy relacionado con las tareas no remuneradas que realizan las mujeres en sus casas particulares [...] donde la casa es considerada el sitio destinado a la familia y al ocio, y es vista como un lugar que representa la antítesis del trabajo (Hondagneu, Estrada y Ramírez, 2011: 811).

Será así como se irá trabajando con la definición y el contenido que se alberga en el mundo del trabajo del hogar, como asevera De Barbieri:

El objeto fundamental de este tipo de trabajo es atender el consumo individual de los integrantes del núcleo familiar [...] permite que las mercancías adquiridas con el salario del

trabajador puedan ser efectivamente consumidas, ya que antes, durante y después del acto de consumir existe una cantidad de trabajo que es necesario realizar (1990:110-111, *Ibíd.*).

La realización del trabajo del hogar es necesaria y fundamental por cuestiones de salud, higiene, organización de la vida y preservación de estándares, ya se trata de un espacio geográfico delimitado y condicionado por quienes lo habitan; el THR tiene además un fuerte e irreductible impacto al mantener la conservación o permanencia de la reproducción social del sistema capitalista y su fuerza de trabajo.

El problema estriba en cómo es considerada la actividad desde la perspectiva económica y social; cómo son percibidas quienes lo realizan, es decir, las mujeres; y cómo son las condicionantes sociales que se construyen entre mujeres empleadoras y mujeres trabajadoras que se ven sujetas a una relación de trabajo. Es justamente esta última la que ha ganado terreno en el espacio público desde las últimas décadas del siglo pasado.<sup>31</sup>

El trabajo del hogar remunerado, como se ha visto, es un sinónimo del trabajo doméstico; sin embargo, al categorizarlo como “trabajo del hogar” se intenta deslindarlo de su pasado colonial para dar paso a la modernidad y con ella a los derechos que se han generado en el transcurso del tiempo en los trabajos remunerados, así como también al respeto y el poder extinguir la discriminación sistemática de quienes realizan esta labor.

La denuncia que se enmarca en el trabajo del hogar –no remunerado– es que la mujer, esposa, madre o hija, realiza de manera gratuita un trabajo que es beneficioso para el sistema capitalista

---

<sup>31</sup> El estudio (cualitativo) de Moreno (2014) nos muestra una arista distinta sobre demás estudios estadísticos que dejan a la sombra diversos aspectos que convergen en un mismo espacio. Si bien los estudios estadísticos cuantitativos muestran las condiciones en que son contratadas y los principales problemas, queda en el aire cuál es el proceso por el que se transita en el mismo trabajo, tanto las trabajadoras como las propias empleadoras. Aunque la encuesta de CONAPRED 2015 muestra un poco a lo que me refiero, no profundiza, debido a la naturaleza del mismo estudio; sí afirma que tiene un grado de importancia en ciclo de vida, y aunque son manejados por grupos de edad, se puede deducir en que ciclo se sitúan.

garantizando al mismo sistema un excedente de trabajo no readituable por el mismo. El planteamiento fundamental radica en que en la mujer, como ama de casa, esposa, hija o cualquier rango de parentesco, sufre una explotación desde el papel de ama de casa/esposa.

Si bien el término de “trabajo del hogar” comenzó bajo las perspectiva de diferentes pensadoras que cuestionaron el papel de la mujer dentro de la organización social y la división sexual del trabajo, donde la mujer se halla en situación de desventaja y subordinación respecto al hombre (un claro ejemplo es en el trabajo en el hogar como ‘ama de casa’<sup>32</sup>), va a ser a partir de la creación de organizaciones civiles que, ante la falta de interés de los propios gobiernos, se han comprometido con la reivindicación, organización y fortalecimiento de liderazgos en favor del trabajo del hogar como trabajo doméstico remunerado. Con el fin de promover, defender y hacer exigibles los derechos humanos laborales y el desarrollo personal de quienes lo realizan, desde una perspectiva de equidad y justicia social (CACEH, 2017). No es de extrañarse que el exigir los derechos para las trabajadoras del hogar remuneradas corresponda también a la expansión de este trabajo y a la modernización de los países latinoamericanos, así como a la clase media creciente: mujeres trabajadoras quienes emplean a este sector, principalmente.

## **2.2 Haciendo visible lo invisible: reflexiones del feminismo sobre el trabajo del hogar**

Para poder hablar sobre el trabajo del hogar en cualquier dimensión es importante tomar como antecedente las reflexiones feministas, que abordaron este tema como parte de una agenda política.

Catalogar esta actividad o “ayuda” como un verdadero trabajo ha sido parte de una lucha que se gestó en el pensamiento y movimiento feminista y que continúa hasta hoy día. Este pensamiento

---

<sup>32</sup> Para Molyneux (2005) el trabajo del hogar es uno de los factores de organización social en los que se subordina a la mujer. Los otros factores a considerar para la autora son los económicos, materiales, psicoanalíticos, sexuales, de lenguaje e ideológicos.

parte de una concepción en términos marxistas y socialistas -principalmente- que reconoce la contribución de la mujer en el ámbito privado. La mujer contribuye al sistema capitalista a través de la reproducción social tradicional<sup>33</sup> por medio de cuidados (Moreno, 2014) y la transformación de bienes adquiridos (De Barbieri, 2004) como los alimentos, la ropa, además de proporcionar espacios higiénicos esenciales para la vida de los seres humanos, y aun adscribiéndose a los estándares que se van creando en cada época.

Al respecto Goldsmith (1986) menciona que el análisis histórico del trabajo doméstico parte de, primeramente, el desarrollo del pensamiento socialista sobre el tema de la mujer y las labores domésticas; y posteriormente, del surgimiento del movimiento feminista, el cual repercutió en la producción teórica con temas referentes a la familia, la reproducción y el trabajo doméstico.

Para ello es de utilidad el referente teórico feminista que inició a finales del siglo XIX y que se desarrolló durante el siglo XX en la década de los setentas por las feministas anglosajonas (Lamas, 1996). El planteamiento principal de las teóricas feministas fue cuestionar el papel de la mujer dentro de la sociedad, así como su significado y estatus, es decir, la jerarquía del ser mujer en la sociedad. Además, otro punto importante para estas intelectuales era hacer ver la participación de la mujer durante los procesos sociales e históricos (Scott, 2013).

Con la postura feminista-marxista se intenta visibilizar la importancia de la aportación de la mujer desde el espacio privado al sistema capitalista. Aquí es justo preguntarse y abrir la discusión acerca de si la aportación del trabajo doméstico tiene efectos económicos; es decir, si la actividad que realizan las mujeres en los hogares se puede destacar como una aportación en términos de valor económico que, por ende, beneficia al sistema capitalista y a las propias familias.

---

<sup>33</sup> Véase: Batthyany *et al* (2013).

Dentro de la producción feminista se analiza el trabajo doméstico desde el papel de la mujer como ama de casa, en el cual existe una transformación de bienes realizada por los integrantes de un grupo familiar, como lo es el caso de las mujeres integrantes de la familia, principalmente. Para ello, el giro analítico que se va construyendo parte de dos grupos de actividades que se reconocen como imprescindibles e importantes: trabajo de transformación de bienes y trabajo de cuidados<sup>34</sup>.

En la descomposición de la normalización y naturalización de la realización del trabajo doméstico se observa que actividades de limpieza, lavado, planchado y la preparación de alimentos son actividades que permiten el funcionamiento de los hogares. El trabajo de cuidados se circunscribe al trabajo del hogar, pero como una actividad con características y fines distintos, ya que la actividad de cuidados de niños/as, enfermos/as y/o personas adultas favorece la existencia de la reproducción social tradicional<sup>35</sup> por medio de atenciones personalizadas e inclusive de atenciones afectivas.

Por su parte, Silvia Federici<sup>36</sup> expone la lucha feminista bajo la óptica marxista. Esta posición y lucha -parte crucial a politizar- se gestó en el grupo Colectivo Feminista Internacional, un colectivo de mujeres (de Francia, Inglaterra, Estados Unidos e Italia) que propició el movimiento Salario para el Trabajo Doméstico creado en 1972. Este movimiento feminista salarial tenía por objetivo:

demostrar las diferencias fundamentales entre el trabajo reproductivo y otras clases de trabajo; desenmascarar el proceso de naturalización al que, debido a su condición de no remunerado, se le había sometido; mostrar la específica función y naturaleza capitalista del

---

<sup>34</sup> Utilizo el término “trabajo” para destacar la importancia de dichas actividades y bajo el uso lingüístico de hacer reconocimiento de tales actividades como parte de una mecánica en la implicación del uso de fuerza para la realización de cualquier tipo de actividad. Aunque para este caso hago mención de actividades de índole de uso y transformación de mercancías y el cuidado de personas.

<sup>35</sup> (Batthyany, 2013).

<sup>36</sup> (Federici, 2013).

salario; y demostrar que históricamente la cuestión de la “productividad” siempre ha estado relacionada con las luchas por el poder social. Más importante aún, estos ensayos intentaban establecer que los atributos de la feminidad son de hecho funciones laborales, así como rechazar el concepto economicista que muchos de sus críticos otorgaban a las demandas salariales para el trabajo doméstico, debido a su incapacidad para comprender la función del dinero más allá de su carácter inmediato de instrumento remunerativo (Federici, 2013:22).

Plantear la cuestión revolucionaria de la reproducción social tradicional confinada a la división sexual, y adicional a esta, redireccionar esta actividad al ser redituable en su modo principalmente no remunerado al reconocerlo como un trabajo<sup>37</sup>. De este modo, se esperaba obtener dos efectos que se consideran primordial para exponer la opresión de las mujeres y luchar contra las desigualdades entre las clases y los sexos que genera el capitalismo. Por un lado, la “degenerización” del trabajo doméstico haciéndolo incluyente entre hombres y mujeres; y, por otro, la participación del Estado al hacerlo aceptar la contribución económica que aporta el trabajo sin remunerar de las mujeres. Para ello enunciaban el aporte directo que propociona el trabajo doméstico: “contribuye a la producción de mano de obra y produce capital, posibilitando así que se dé cualquier otra forma de producción”, medio por el cual el propio capitalismo y Estado se sustentan.

La constante de este movimiento radica principalmente en deslindar a la mujer de esta ocupación histórica y segregada al involucrar al sexo opuesto, pero también en que tal labor sea remunerada, pues el trabajo doméstico tiene un costo y es pilar de la producción social de la que se apropia el Estado, y por ende el capitalismo. Por ello, es necesario realizar cambios sociales, en otras palabras, una reestructuración de las relaciones de clases iniciando por el proceso de reproducción social, es decir, el trabajo del hogar y de cuidados.

---

<sup>37</sup> *Ibíd.*, 2013:23.

### **2.3 Género: ¿una “esencia” reguladora?**

Considero imprescindible utilizar el concepto teórico de género para este tipo de análisis, ya que permite observar a través del discurso y la acción humana cómo esta categoría desnaturaliza las relaciones sociales y analiza, bajo los preceptos de procesos culturales, el comportamiento tanto de hombres como de mujeres. Pero sobre todo, elabora una denuncia explícita cómo el papel de la mujer, cultural y socialmente, ha sido relegado e incluso excluido e infravalorado. Por ello, el género se presenta como una dimensión importante en el trabajo y servicio domésticos (Durín, 2013).

El surgimiento del concepto de género parte del pensamiento del movimiento feminista que, desde las décadas de los sesenta y setenta, sostiene que en la sociedad existe una desigualdad entre los sexos. En ella, el hombre se apropia del trabajo de la mujer “naturalizando” su actividad, como lo es, por ejemplo, el trabajo del hogar, entre otras asignaciones no menos importantes.

Los aportes significativos de esta corriente de pensamiento han consistido en poner en tela de juicio los planteamientos “naturalistas” y “esencialistas” del ser mujer, al considerar que el sexo biológico (hombre-mujer) se vincula históricamente a términos socialmente construidos como la dualidad masculino-femenino, estableciendo así normatividades simbólicas y significativas en la acción de los sexos. Además, se considera la subjetividad de hombres y mujeres como parte constitutiva de la psique de cada individuo. Es decir, la socialización de los individuos se ve permeada tanto por cuestiones simbólicas como culturales y sociales.

De acuerdo con Scott (2013), el concepto de género es un campo de análisis que permite construir el argumento de que las relaciones sociales son construidas socialmente partiendo de las diferencias entre cuerpos biológicamente diferenciados (anatomía): hombre-mujer. Para ello, nos introduce primeramente en el argumento del uso gramatical; es decir, del uso del lenguaje para referir a los objetos o personas y donde el propio lenguaje va cargado de significados, en especial

los referidos a la sexualidad de los seres humanos: “a través de los tiempos, las gentes han hecho alusiones figurativas, mediante el empleo de términos gramaticales para evocar rasgos del carácter o de la sexualidad”, pero también añade que “las palabras, como las ideas y las cosas que están destinadas a significar, tienen historia” (Scott: 265).

Para la autora, el género opera en diversos campos. Estas manifestaciones del concepto los agrupa en dos ramificaciones y aclara que estas dos partes analíticamente son distintas, pero están interrelacionadas: 1) primeramente, “el género es un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen los sexos”. Para identificar estas diferencias en los sexos y establecer el tipo de relación que se genera partiendo de la diferencia sexual, proporciona cuatro elementos para reconocer cómo se ha construido este tipo de relación y cómo opera:

- a) *Símbolos culturalmente disponibles que evocan representaciones*: símbolos que representan a la mujer o mitos sobre la misma, por ejemplo: Eva-María.
- b) *Conceptos normativos que afirman el significado de varón y mujer*: estos se manifiestan en doctrinas religiosas, educativas, científicas, legales y políticas.
- c) *Nociones políticas, instituciones y de organizaciones sociales*: estas áreas también participan en la construcción del concepto de género.
- d) *Identidad subjetiva*: la construcción de la identidad genérica.

Estos cuatro elementos de identificación se hallan en entornos sociales en los cuales la interacción entre los sexos se ve influida por los mismos. Scott recuerda además que forman parte de la construcción social del género y operan en conjunto aunque no simultáneamente.

En la otra ramificación para concreta el concepto, ubica “el género como una forma primaria de relaciones significantes de poder” (Scott, 2013). La autora afirma que el poder se articula

persistentemente sobre el género; es decir, se reafirma a través de la jerarquización binaria de los sexos y les asigna atributos: hombre-fuerte/mujer-débil, por ejemplo.

La importancia de los significados sobre lo masculino y lo femenino se manifiestan de diversas maneras, dotando de poder al propio lenguaje, al propio concepto y, por ende, a cada individuo sexuado y generizado. Por ello, el análisis central de Scott y principal enunciado (aunque no el único) es el poder ejercido desde la esfera política, ya que desde esta instancia se manifiesta la construcción estructural del significado del género, creando históricamente analogías entre lo masculino y lo femenino.<sup>38</sup>

Para ello pone de ejemplo el uso de referentes conceptuales que guiaron el discurso político desde regímenes democráticos del siglo XX: movimientos socialistas y anarquistas, socialistas utópicos y anarquistas europeos (Ibíd.). Finalmente, sostiene que las representaciones que se han construido desde el significado de hombre o mujer se manifiestan en estas esferas como un constructo jerárquico y, aunque no se manifiesten con la misma intensidad, sí han tenido el mismo valor y significado, que a su vez han cambiado en el transcurso del tiempo.

Por su parte, Bourdieu (1999) en *La dominación masculina* analiza la socialización de hombres y mujeres partiendo de la diferencia genital. En su obra expone cómo la construcción social de los cuerpos se estructura en *esquemas* inconscientes de percepción y apreciación a través de modos o esquemas de pensamiento que configuran la “realidad” (esquemas objetivos) y que le dan “sentido” (esquemas cognitivos).

Así, en el campo de lo sexual o sexualizado, las diferencias sexuales son condicionadas como un conjunto de oposiciones concordantes (mujer/débil-hombre/fuerte; hombres productivos-mujeres reproductivas) que “organizan, es decir estructuran nuestra vida socializando nuestros

---

<sup>38</sup> Para el caso, Scott pone como ejemplo los estudios históricos descriptivos desde un enfoque funcionalista.

cuerpos y sus respectivas prácticas tanto fácticas como en la psique”. A su vez, al ser concordantes los esquemas de pensamiento, se asumen como parte de un orden “natural”, un orden ya establecido por antonomasia. Estas oposiciones concordantes se reafirman y transfieren por medio de un juego inagotable de transferencias prácticas y metafóricas.

Otro de los elementos que participan en la legitimación de la “naturaleza” de las conductas en los agentes es el sistema mítico ritual que consagra -al igual que el sistema jurídico- un orden establecido, así como también la división entre los sexos, es por ello que la lógica de percibir nuestro mundo y nuestra “realidad” se objetiva por referencias que nos van socializando tanto de forma objetiva como subjetiva:

...el orden social funciona como una inmensa máquina simbólica que tiende a ratificar la dominación masculina en la que se apoya: es la *división sexual del trabajo*, distribución muy estricta de las actividades asignadas a cada uno de los sexos, de su espacio, su momento, sus instrumentos; *es la estructura del espacio*, con la oposición entre el lugar de reunión o del mercado, reservados a los hombres, y la casa, reservada a las mujeres, o, en el interior de ésta, entre la parte masculina como el hogar y la parte femenina, como el establo, el agua y los vegetales; *es la estructura del tiempo*, jornada, año agrario, o ciclo de vida, con los momentos de ruptura, masculinos, y los largos periodos de gestación, femeninos (Bourdieu, 1999, pág. 22) (cursivas añadidas).

El orden socialmente establecido parte para Bourdieu de la construcción social por medio de la dominación del hombre sobre la mujer. Este orden se legitima desde de la diferencia natural entre los sexos (la virilidad como demostración de fuerza, por ejemplo). Según el autor, la diferencia biológica y, en específico, la diferencia anatómica (genitales) sirven como justificación natural para defender la división sexual del trabajo, convirtiéndose en fundamento. Pero esta dominación de un

sexo sobre el otro no está implícitamente asumida por quien es la parte dominante, sino también por quienes son los agentes dominados, que en este sentido serían las mujeres (las empleadoras, por ejemplo). Para ello nos hace referencia a los también esquemas producto de la propia dominación: esquemas de conocimiento y reconocimiento, que permiten asumir el orden del cosmos y crean relaciones asimétricas (Ibíd.: 33).

Considerando lo propuesto por Bourdieu, la identificación de la construcción social de la sexualidad y de la otredad repercute en las prácticas de la vida cotidiana. Retomando el caso del trabajo del hogar remunerado, los esquemas de pensamiento que Bourdieu define están implícitos al hacerse visible el desempeño de las mujeres, en cualquiera de sus clases sociales, como el sexo confinado al área del hogar, condicionado socialmente al asumir esta labor como parte del “orden de las cosas”.

A su vez, es interesante que el esquema de las dominadas –en este caso las mujeres en el área doméstica- refuerzan las *im-posiciones* como parte del entramado dominante, al ser ellas mismas como empleadoras las que establezcan estas condiciones de dominación a nivel microsocial: al contratar a más mujeres para que se realice el trabajo que les ha sido impuesto oficialmente como parte de una reproducción del dominio de los dominados.

Lamas (1996) propone hacer uso del concepto de género considerando que el uso del mismo tiende a ser utilizado de diversas maneras dependiendo de cada disciplina, como es, en su caso, desde la antropología y la historia. Lamas enfatiza en el uso del concepto, que debe entenderse desde las ciencias sociales como una categoría que permite conocer las relaciones sociales basadas en la diferencia sexual, y para entender estas relaciones considera las aportaciones de las feministas de los años setentas, que han considerado estas relaciones sociales como basadas en un determinismo biológico más que por características sociales y culturales.

Usar el concepto de género no es sólo para referirse a las mujeres, sino también a los hombres, pues se trata de categorías interrelacionadas. La constitución de la diferencia sexual según Lamas se da a partir de órdenes simbólicos opuestos que se trasladan a la psique del individuo, en una serie de procesos que se van interiorizando en cada sexo. Este proceso simbólico que luego se traslada al mundo del lenguaje se instituye por medio de un conjunto de prácticas, ideas y discursos (Lamas, 1996). La simbolización tiene por principio un proceso por el cual se va conformando un imaginario sobre los sexos a través de símbolos, códigos, mitos, reglas (de matrimonio, por ejemplo) y arreglos totémicos que, al igual que señala Scott, comienzan con el entramado confuso en el lenguaje castellano del uso del concepto de “género”. Lamas considera una trivalidad lingüística los diferentes usos que se han hecho de este término, por tanto no bien entendido, pero sí bien usado en la jerga popular. Con ello, Lamas observa que hay una abrupta confusión respecto a dicho concepto utilizando en este caso “gender” (en inglés) y perspectiva de género como sinónimos; también habla acerca de la simbolización cultural de la diferencia por medio de procesos y mecanismos de oposición binaria en el proceso de simbolización, que derivan en la diferencia sexual como entramado de subordinación femenina.

Los usos que hace de este término la perspectiva feminista buscan principalmente diferenciar las construcciones sociales y culturales de la biología; plantean un objetivo político en favor de la igualdad; critican la “esencialidad femenina” y la organización con base en la diferencia sexual. Sin embargo, la intención de la utilización del género es dar a conocer que tanto “hombre” como “mujer” son construcciones culturales y sociales que imponen estatutos de cómo ser controlando, restringiendo y estereotipando a la mujer y dotando de superioridad al sexo opuesto a través de la simbolización y la cultura.

Por ello, el género como campo de análisis es útil para explicar las relaciones estructuradas, impuestas y arriagadas en hombres y mujeres que se manifiestan en campos simbólicos y

psicosociales de cada individuo. Siendo así, el género como concepto abarca análisis sobre cuestiones los cuales somos inducidos, asumimos ciertas prácticas o hábitos culturales e inclusive psíquicos. Pero hay quienes se resisten aún cuando la cuestión del “deber ser” para hombres o mujeres sea algo antinatural.

Considerando lo anterior, el concepto de género se analiza bajo el enfoque de una construcción social. Es decir, la propia sociedad es quien dicta los parámetros del qué hacer, cómo hacer y cómo ser según el sexo al que una persona “pertenezca”. La importancia de hacer válido este concepto en este tipo de trabajos permite conocer y dimensionar que la realización del trabajo del hogar es una más de las manifestaciones socialmente construidas que subordinan y devalúan el trabajo realizado principalmente por la mujer.

### **Capítulo III. Descripción metodológica**

En México y Latinoamérica las trabajadoras del hogar remuneradas están representadas, entre otras cosas, por la ausencia de prestaciones laborales, clasificando su labor en la categoría de empleos precarios. Y un segundo aspecto, pero no menos importante, concierne a la experiencia que viven las empleadoras y trabajadoras del hogar remuneradas, ya que, aparte de carecer de condiciones laborales óptimas, estas experiencias se sujetan a prácticas coloniales donde la relación de trabajo se ve afectada por relaciones asimétricas, pero también de discriminación por el origen racial, de clase, o bien por la situación migratoria en algunos casos, entre otros aspectos.

Poco se ha analizado respecto a las empleadoras/res, sus interpretaciones, puntos de vistas (percepciones) y experiencias. En un panorama general circulan imaginarios sociales o representaciones (por ejemplo, televisivas) que suelen en ocasiones no alejarse de la realidad. Algunas de estas representaciones estigmatizan a las empleadoras como perpetradores y abusadoras de las empleadas (intentos de violación, agentes discriminadores y golpeadores); en otras ocasiones estas representaciones tienen una función paternalista (Durin & Natalia, 2013). No obstante, algunas aportaciones antropológicas como las de Blanco (2012) y Durin (2013) han permitido que se visibilice a estos actores exponiendo una explicación más allá de los imaginarios sociales.

Tener como referencia los dos puntos de vista permite adquirir más conocimiento sobre el THR; es decir, posturas tanto de empleadoras como de trabajadoras, y de este modo entender bajo qué premisas se efectúan estas relaciones laborales.

Así, el presente capítulo ha sido motivado por el propósito de realizar un estudio de carácter exploratorio que permitiera conocer las características principales y hacer una aproximación a las condiciones laborales y experiencias en el ámbito del trabajo del hogar remunerado, tanto en empleadoras como en trabajadoras. De este modo, este estudio es solo un primer paso analítico y

empírico en el trabajo del hogar remunerado en la ciudad de Hermosillo, Sonora. Lo cual no quiere decir que se realizará un análisis de la totalidad del fenómeno, sino meramente un fragmento del universo de estudio.

### **3.1 Técnicas de recopilación de información**

Para llevar a cabo la presente investigación he considerado idóneo abordar las directrices del método cualitativo. Este método consiste en comprender y profundizar en los fenómenos, explorándolos desde la perspectiva de los participantes (Hernández Sampieri & Fernández, 2010). En esta forma de obtener información también se refleja la subjetividad de los sujetos respecto a sus creencias, pensamientos y acciones como fuentes de información y gran utilidad para conocer un fenómeno social.

El estudio se realizó en el lapso de 2016 a 2018. La primera etapa del trabajo de campo ocurrió en el año de 2016 durante los meses de julio y agosto, posteriormente en el año 2017 de junio a noviembre, y por último en el primer mes de 2018.

Para la obtención de información he utilizado la técnica de la entrevista semiestructurada, pues permite obtener información desde el punto de vista del entrevistado, catalogando a este como potencial objeto de conocimiento (Galindo, 1987); a su vez, la entrevista es más íntima, flexible y abierta (Hernández Sampieri, 2006).

La entrevista semiestructurada proporciona mayor facilidad al investigador, pues se hace con “una guía de asuntos o preguntas y el entrevistador tiene la libertad de introducir preguntas adicionales para precisar conceptos u obtener mayor información” (Ibíd.: 597). De este modo la entrevista semiestructurada tiene la cualidad de ser más eficaz que un cuestionario porque se obtiene

información más completa y profunda, además presenta la posibilidad de aclarar dudas durante el proceso, asegurando más respuestas útiles (Díaz-Bravo & Uri, 2013).

Se realizó un total de trece entrevistas grabadas por audio entre semana, principalmente a empleadoras y los fines de semana predominó hacia las trabajadoras, pero algunas entre semana.

- a) En las trabajadoras: en la modalidad de planta se entrevistó en fin de semana, en el día de descanso de tres entrevistadas, dos en un parque y una en casa; en la modalidad de entrada por salida, se entrevistó a una trabajadora en su casa en fin de semana, la segunda fue en un parque entre semana después de salir de su trabajo y las últimas dos trabajadoras se entrevistaron en un café del centro de la ciudad, también después de salir de su empleo entre semana.
- b) Todas las empleadoras se entrevistaron entre semana. De las que ocupan apoyo en el trabajo doméstico de entrada por salida, dos se entrevistaron en sus lugares de trabajo y una en el campo de entrenamiento deportivo de sus hijas; de las que empleaban de planta, una se entrevistó en un café del centro de la ciudad y otra en su centro de trabajo.

Del mismo modo se registraron notas de campo -en algunas ocasiones- previo a las entrevistas y posterior a las mismas. Este tipo de agregado a la investigación permite “documentar la descripción de nuestro ambiente, las interacciones y experiencias” (Hernández Sampieri & Fernández, 2010), también por mi parte como investigadora.

Para poder hacer las entrevistas se hicieron dos diseños de guion de entrevista: uno para trabajadoras y otro para empleadoras. Las estructuras de los guiones de las entrevistas estuvieron basadas en algunos elementos y diseños de otras investigaciones anteriores (Blanco, 2012, y Cumes, 2014), con preguntas aplicadas en encuestas por instancias gubernamentales (CONAPRED) en cinco secciones para cada grupo de las informantes.

### **3.1.1 Principales ejes abordados en las entrevistas.**

El primer diseño de guion de entrevista fue dirigido a mujeres trabajadoras del hogar remuneradas.

Este diseño está compuesto por los siguientes ejes o apartados:

1. La primera sección es de carácter introductorio, sobre datos generales (*edad, escolaridad, estado civil, etc.*).
2. La segunda sección es acerca de los motivos para emplearse en el trabajo del hogar (*y en el caso particular de mujeres migrantes, los motivos para salir de sus entidades de origen*).
3. La tercera sección abarca aspectos sobre las condiciones laborales (*horarios de trabajo, días de descanso, acceso al seguro social, entre otros*).
4. Por último, en el apartado final traté de abordar la experiencia que viven o han vivido las trabajadoras en el ámbito doméstico remunerado.

El segundo diseño de entrevista fue dirigido a mujeres empleadoras del hogar, también diseñado en cinco apartados:

1. La sección uno es sobre datos generales.
2. Motivos para buscar apoyo en el hogar.
3. Condiciones laborales que las empleadoras brindan a sus trabajadoras.
4. Tipo de relación sociolaboral que se produce en el ambiente de trabajo.
5. Experiencias que han tenido las empleadoras en la contratación de personal doméstico.

### **3.2 Selección de informantes**

Al delimitar el propósito de investigación, había optado por conocer experiencias en la modalidad de planta en empleadoras y trabajadoras. Para ello había recurrido a sitios de uso público como

parques y centros comerciales<sup>39</sup>; también a través de contactos entre conocidos, con el uso del efecto de la “bola de nieve”; así como el uso de redes sociales como Facebook. Sin embargo, por dificultades que a continuación expongo, finalmente opté por ampliar las experiencias de trabajadoras y empleadoras a la modalidad de planta y posteriormente con las de entrada por salida.

Primero realicé trabajo de observación para un primer acercamiento con las informantes en parques y centros comerciales. La literatura me indicaba estos espacios como usuales en los días de descanso entre las mujeres que se emplean principalmente en la modalidad de planta, tal es el caso del trabajo realizado por Durin (2013) en Monterrey, Nuevo León, con mujeres migrantes.

Las zonas utilizadas para el trabajo de observación fueron el área conurbada del centro de la ciudad de Hermosillo y tres centros comerciales (en el centro, norte y poniente). En estos lugares pude identificar que las mujeres que se emplean en el trabajo del hogar en la modalidad de planta suelen reunirse en grupos de dos o más mujeres y que su principal característica es que son mujeres migrantes, solteras principalmente y algunas son madres.

Durante el trabajo de campo-observación pude identificar que estos grupos de mujeres suelen provenir de una misma entidad y en algunos casos son contratadas debido a redes familiares. En ocasiones se identificó que nuestra población objetivo era migrante, y bastaba con interactuar o estar cerca de un grupo:

Nayelli y Cielo, ambas vienen del Istmo de Oaxaca. Una tiene 21 años y la otra 19, respectivamente. Son amigas y también fueron parientes, ya que Cielo (19 años) había tenido

---

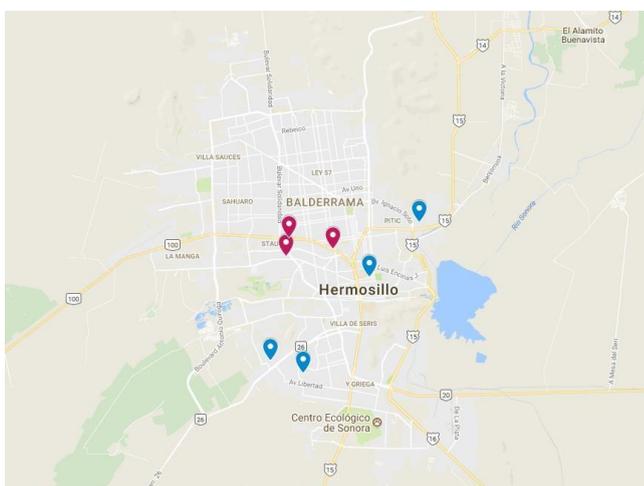
<sup>39</sup> El uso de parques públicos lo menciona Durin (2013) en su experiencia en la ciudad de Monterrey, Nuevo León. El uso de centros comerciales en los periodos aplicados en la ciudad de Hermosillo corresponde a las temporadas donde las temperaturas de calor son extremas, ya que los centros comerciales proporcionan como espacio cerrado una alternativa para mitigar el calor emblemático de la ciudad y a su vez permite la convivencia.

un hijo con un primo hermano de Nayelli, pero se separaron y Cielo mandaba dinero a Oaxaca con sus papás para su niño y del cual reiteró muchas veces que lo extrañaba mucho.

Nota de campo. Julio 16, 2017

En ocasiones hablaban en otro idioma, como documenté en mi nota de campo el domingo 21 de enero de 2018: “Justo en la entrada principal del Parque Madero se encontraban en un monumento sentadas tres mujeres -supongo trabajarán en casa-. Me senté cerca de ellas, y así, en una distancia moderada, escuché que hablan un idioma distinto al español”.

*Imagen 1. Mapeo de los puntos de entrevista realizadas a empleadoras y trabajadoras.*



Fuente: Elaboración propia. Globo azul: trabajadoras; globo púrpura: empleadoras

Durante el trabajo de campo-observación, que duraba entre treinta y sesenta minutos, todo dependía de las condiciones climáticas y los espacios. Los grupos de mujeres (amigas, conocidas o familiares) se acompañaban para ir de compras, comer, conversar. Una que otra mujer se encontraba con un hombre: se separaba del grupo a una cierta distancia, pero sin alejarse totalmente del grupo; en otras ocasiones este mismo hombre se integraba al grupo de mujeres ya sea a la hora de la comida o bien en áreas de descanso de los parques.

Tal fue el caso de dos entrevistadas, de la misma entidad y familiares, que trabajaban en la modalidad de planta. Una de ellas esperaba a un hombre con el que estaba saliendo y que durante y después de la entrevista se integró con ambas mujeres.

Para hacer contacto con las informantes se trató de conocerlas mediante charlas y con la intención de entablar una relación que permitiera introducirme en el mismo grupo de mujeres, pero fue inaccesible en el sentido de que, por ser día de descanso, frecuentemente la excusa que daban las trabajadoras era tener planes para continuar el día o bien el ya deber regresar a sus lugares de trabajo u otro tipo de argumento.

En ocasiones llegué a pensar que mi acercamiento les producía incomodidad y solían irse pronto del lugar. Considerando lo sucedido, opté por introducirme entre grupos de dos o más mujeres de una manera más directa, sin construir un *rapport* de manera más adecuada, diciendo el propósito de mi acercamiento; de esta manera me fue posible conseguir en un tiempo breve y fugaz entrevistas en dos ocasiones.

Sin duda, instancias u organizaciones que brindan apoyo a mujeres migrantes, como en el caso de San Pedro de la Garza en Nuevo León, hubiesen facilitado mayormente mi trabajo de campo y ayudado a evitar las fallas técnicas que se pudieron haber presentado. Así que, por ese lado, si se continúan abordando posibles estudios futuros en esta población, se debe trabajar con un mayor tiempo y localizar personajes clave que faciliten el acceso a estos grupos de mujeres.

Posteriormente, al ver el poco éxito al tratar de entablar el *rapport* con grupos de mujeres e identificar que mi presencia las incomodaba, opté por utilizar redes sociales como Facebook para

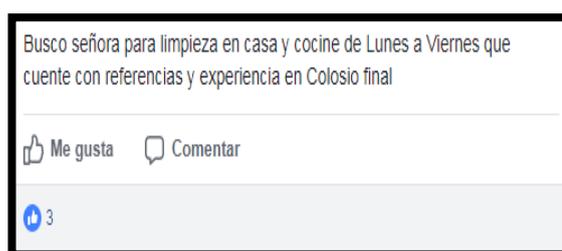
hacer anuncios en grupos de empleos<sup>40</sup> además de mi cuenta personal. Tampoco esta vía tuvo gran eco, sin embargo pude contactar a una mujer que me permitió agendar una cita para una entrevista.

Durante esta entrevista, mi nueva informante hizo referencia a un grupo privado en Facebook dirigido especialmente a hacer ofertas laborales en el ámbito doméstico, así que utilicé este grupo privado en el cual me admitió mi informante. La principal característica del grupo era que sus miembros son mayoritariamente mujeres. Con cerca de diez mil integrantes, a la fecha constantemente se hacen publicaciones (casi diario) en las que se solicita apoyo en el hogar, así como mujeres que ofrecen sus servicios como trabajadoras e incluso algún hombre que también ofrece servicios para funciones externas en el hogar.

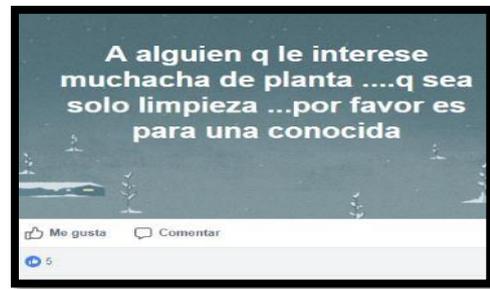
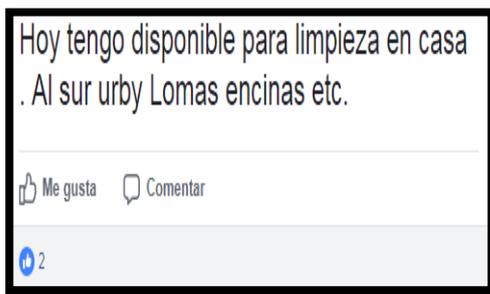
Además, funge como plataforma de denuncia o de queja, ya que las empleadoras pueden exponer de manera “pública” la mala experiencia con alguna trabajadora, ya sea que haya supuestamente robado o dejado “tirado” (abandonado) el trabajo. Por su parte, las trabajadoras también llegan a exhibir sus experiencias respecto al trato que recibieron con alguna empleadora, o bien en la entrevista para el trabajo.

Algunos ejemplos de las publicaciones en el grupo privado:

*Imágenes 2-7. Ofertas de apoyo o búsqueda de empleo doméstico:*



<sup>40</sup> Usualmente estos tipos de páginas virtuales tienen la característica de que anuncian empleos de fácil acceso y contratación inmediata.



El grupo me permitió realizar más entrevistas que fueron de gran utilidad. Sin embargo, tras hacer la publicación de la población que solicitaba, las solicitudes y mensajes a modo de respuesta rebasaron mis intenciones iniciales. En primer lugar, la solicitud voluntaria de mujeres que se emplearan actualmente como trabajadoras domésticas en la modalidad de planta fue poco respondida. Quienes respondían al anuncio publicado se ubicaban en la modalidad de entrada por salida y mostraban bastante interés en cooperar. De modo que, como el apoyo brindado para el estudio era más de “entrada por salida”, opté por incluir a las trabajadoras que se empleaban bajo esta modalidad.

Mientras tanto, de septiembre a noviembre de 2017 se trabajó con las empleadoras, cuyo eco al principio brilló por su ausencia. Para subsanar esto hube de publicar un anuncio una vez por semana para ver cómo respondían las integrantes del grupo. En la primera publicación los mensajes para brindar apoyo fueron aproximadamente de entre diez a quince por parte de posibles voluntarias, sin embargo, al ponerme en contacto directo (mensaje privado) las cifras fueron reduciéndose debido a que dejaban de responder los mensajes para poder concretar una agenda y posteriormente una entrevista.

En un lapso de un mes decidí dejar de hacer publicaciones semanalmente y postergarlo para cada dos o tres semanas, debido a que la respuesta de quienes se mostraban interesadas se fue haciendo casi nula. Posteriormente, volví a realizar nuevamente una publicación que tuvo una respuesta sorpresiva ahora por parte de quienes decían ser empleadoras: tres mujeres empleadoras que brindaron su aportación como informantes, y una de ellas incluso me recomendó a dos conocidas más.

Así, la delimitación del estudio se tornó heterogénea, ya que concentra a mujeres que se emplean en las dos modalidades: de planta y de entrada por salida con una o más empleadoras, además de empleadoras que contrataban en ambas modalidades.

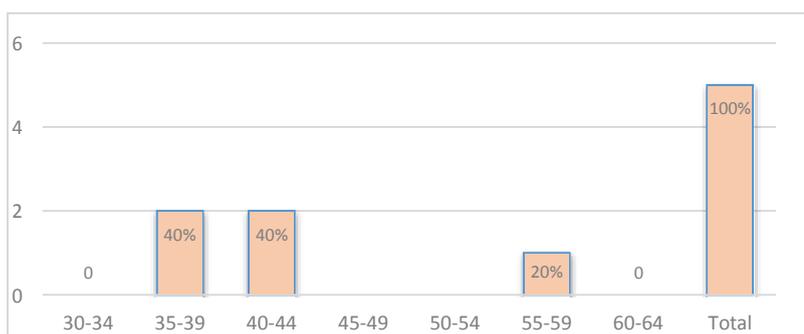
### **3.3 Características sociodemográficas de las informantes**

#### **3.3.1 Empleadoras.**

##### ***a) Edad:***

La edad de las empleadoras del hogar está representada de la siguiente forma: un 40% se halla entre los 35 y 39 años; otro 40% tiene entre 40 y 44 años; y por último existe un 20% representado por mujeres en el rango de 55-59 años. Tal representación no se distancia significativamente de otros estudios enfocados en esta población, como el diagnóstico proporcionado por CONAPRED en 2014, donde los tres principales rangos de edad de las empleadoras van de menos de 35 años (28%), de 36 a 50 años (43%) y más de 50 años (29%). En ambas referencias las mujeres se ubican en edad reproductiva, principalmente; y conforme avanzan en edad la contratación disminuye, pero no desaparece.

**GRÁFICA 3. Edad de las empleadoras del hogar**

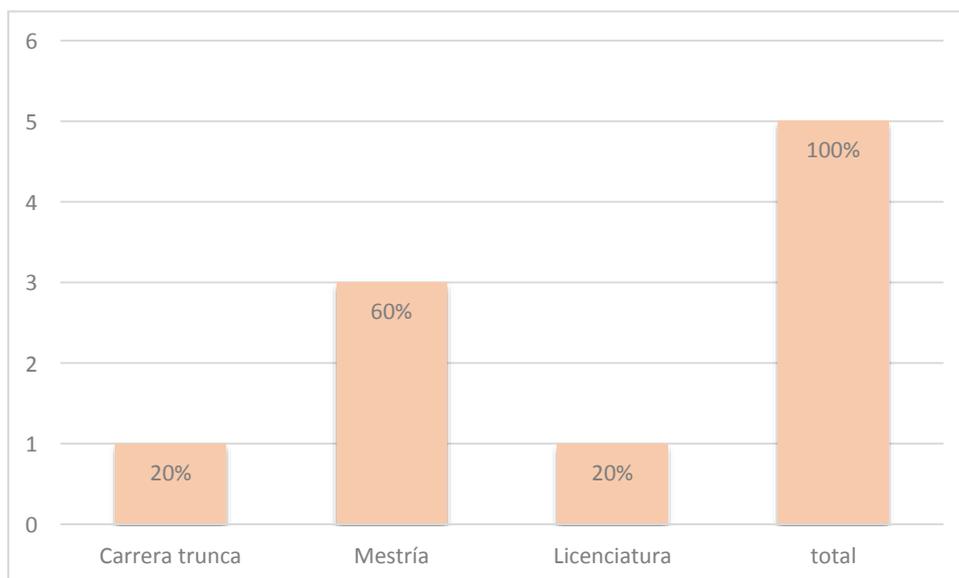


Fuente: elaboración propia a partir de las entrevistas realizadas a empleadoras; septiembre-noviembre 2017.

**b) Escolaridad:**

Respecto a la escolaridad, se destaca que las empleadoras tienen un nivel de educación superior en relación con el de las trabajadoras del hogar. Así, el 60% de las informantes cuenta con alguna maestría o especialidad; 20% tiene licenciatura concluida y el restante (20%) presentó licenciatura sin concluir.

**GRÁFICA 4. Nivel de escolaridad en empleadoras del hogar**

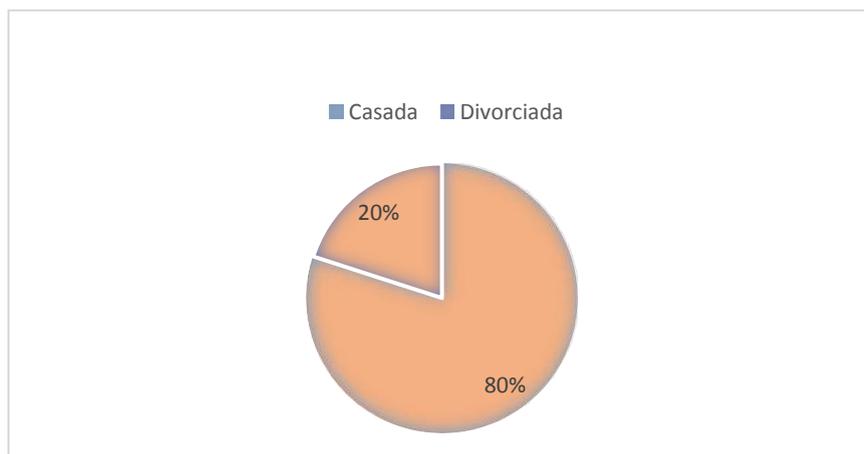


Fuente: elaboración propia a partir de las entrevistas realizadas a empleadoras; septiembre-noviembre 2017.

#### ***d) Estado civil:***

Respecto al estado civil de las empleadoras, 80% se encontraban casadas y 20% en situación de divorcio. Aunque en su mayoría se hallan casadas y gozan de educación superior, ello es un reflejo del ascendente acceso de la mujer a la educación y, por ende, al mercado de trabajo.

**GRÁFICA 5. Estado civil en empleadoras del hogar**



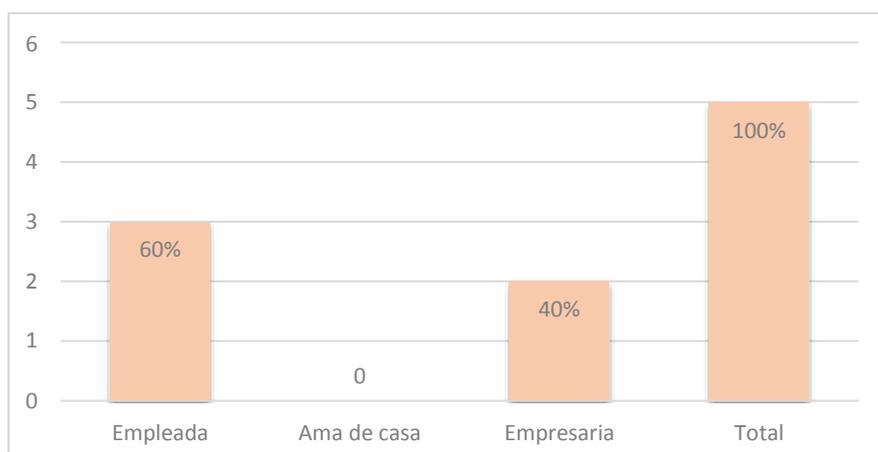
Fuente: elaboración propia a partir de las entrevistas realizadas a empleadoras; septiembre-noviembre 2017.

#### ***c) Ocupación:***

Como mencioné anteriormente, uno de los factores primordiales en la contratación de trabajadoras del hogar se relaciona con el tipo de ocupación que desempeñen las empleadoras. Preponderantemente, el 100% de esta población tiene una vida económicamente activa: el 40% son mujeres empresarias; una de las informantes cuenta con un local que renta para fiestas infantiles y maneja una flotilla de taxis; otra tiene una fundación donde brinda talleres para mujeres en situación vulnerable auspiciado por el gobierno de la entidad. El 60% del resto de las informantes labora en dependencias del gobierno federal. Este grupo de mujeres pertenece al 39% de la población femenina activa para el estado de Sonora en 2017<sup>41</sup>.

<sup>41</sup> INEGI, 2017. Base de datos ENOE, tercer trimestre del año 2017.

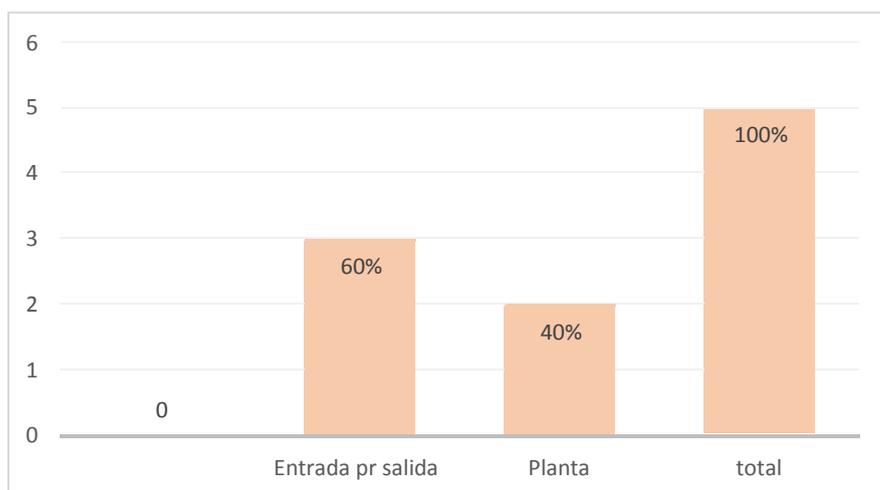
**GRÁFICA 6. Ocupación de empleadoras del hogar**



Fuente: elaboración propia a partir de las entrevistas realizadas a empleadoras; septiembre-noviembre 2017.

**e) Tipo de contratación:**

**GRÁFICA 7. Modalidad de contratación**



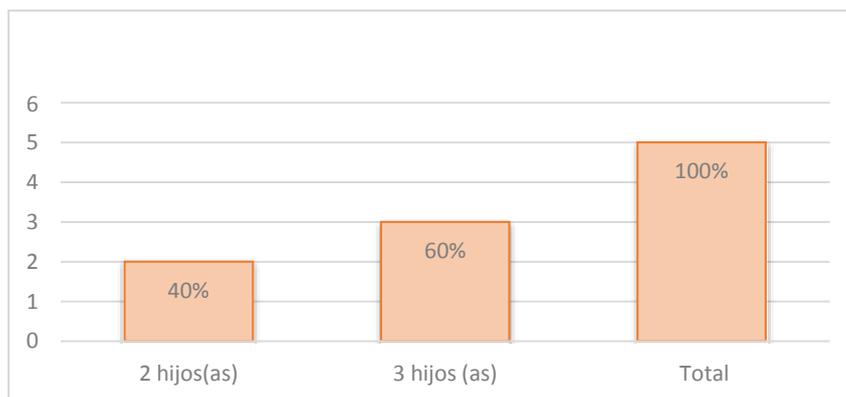
Fuente: elaboración propia a partir de las entrevistas realizadas a empleadoras; septiembre-noviembre 2017.

El tipo de contratación que hagan las empleadoras responde a diversos factores como experiencias previas, capacidad adquisitiva y/o ciclo familiar. Por ejemplo, el mayor tipo de contratación que realizan las empleadoras entrevistadas es en la modalidad de entrada por salida y 40% en la modalidad de planta. La contratación en la modalidad de planta en las últimas décadas ha disminuido. Sin embargo, no deja de ser un nicho laboral sobre todo para mujeres que ocupan de

mano de obra barata y que, en el caso de las mujeres migrantes, son el principal atractivo pues consiste en el ahorro de gastos de hospedaje.

**f) Número de hijos/as por empleadora:**

**GRÁFICA 8. Número de hijos por empleadora**



Fuente: elaboración propia a partir de las entrevistas realizadas a empleadoras; septiembre-noviembre 2017.

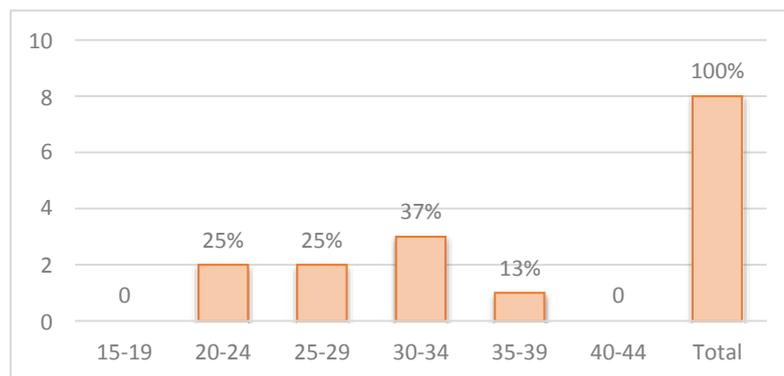
El 60% de las empleadoras tiene 3 hijos, el 40% restante 2 hijos. Esto sitúa a la mujer empleadora en el promedio de hijos nacidos por mujer en México, un promedio de 2.4 hijos por mujer mexicana.

**3.1.2 Trabajadoras del hogar remuneradas**

**a) Edad:**

Del total de las mujeres trabajadoras del hogar en la ciudad, 37% se encuentra en el rango de 30-34 años; posteriormente le sigue el 25%, entre 25-29 años, y otro 25% entre 20-24 años de edad; finalmente, el 13% tiene entre 35 y 39 años. Esto indica que a mayor edad menor es el desempeño en esta actividad. Estos números por sí solos no nos explican el fenómeno, ya que dependen de diversos factores que permiten el aumento, la constancia o bien la disminución en el desempeño en esta actividad.

**GRÁFICA 9. Edad**

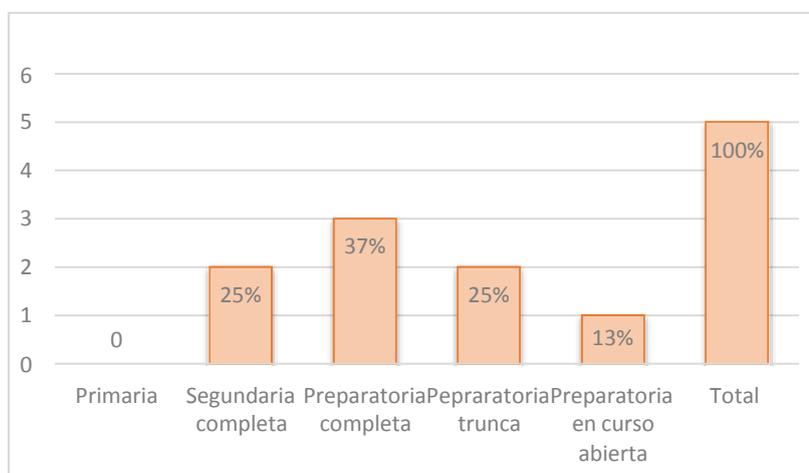


Fuente: elaboración propia a partir de las entrevistas realizadas a trabajadoras del hogar, 2016-2018.

**b) Escolaridad:**

La mayoría de las trabajadoras tiene poco más que educación básica, el 37% posee preparatoria concluida; 25% tiene preparatoria trunca y otro 25% secundaria completa. Solamente el 13% de las empleadas en el momento de la entrevista realizaba estudios de preparatoria en su modalidad abierta

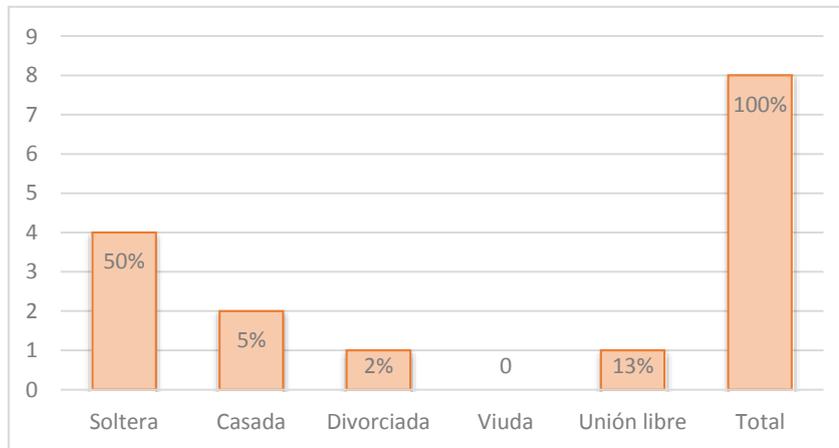
**GRÁFICA 10. Escolaridad**



Fuente: elaboración propia a partir de las entrevistas realizadas a trabajadoras del hogar.

**c) Estado civil:**

**GRÁFICA 11. Estado civil**

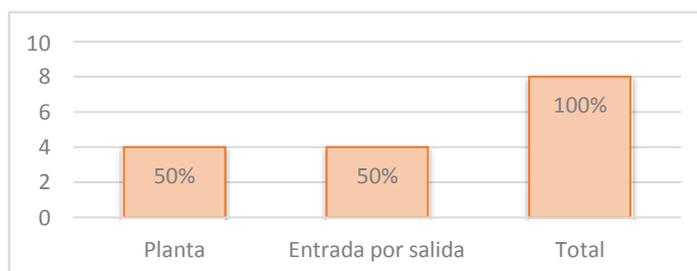


Fuente: elaboración propia a partir de las entrevistas realizadas a trabajadoras del hogar.

La mayoría de las trabajadoras se encuentra soltera (50%). La situación de soltería es la principal atrayente en la modalidad de planta, ya que implica disponibilidad de la trabajadora para la realización de este. Otra de las causalidades es la separación o divorcio (12%), lo cual hace vulnerables a las mujeres sobre todo si tienen hijos, pues se convierten en el principal proveedor del hogar y de la familia. El 25% se encuentra casada y 13% en unión libre. En la situación de las mujeres casadas y en unión libre, el emplearse en el trabajo doméstico implica contribuir económicamente al ingreso familiar, sobre todo si hay hijos de por medio.

**d) Modalidad de empleo**

**GRÁFICA 12. Modalidad de empleo**

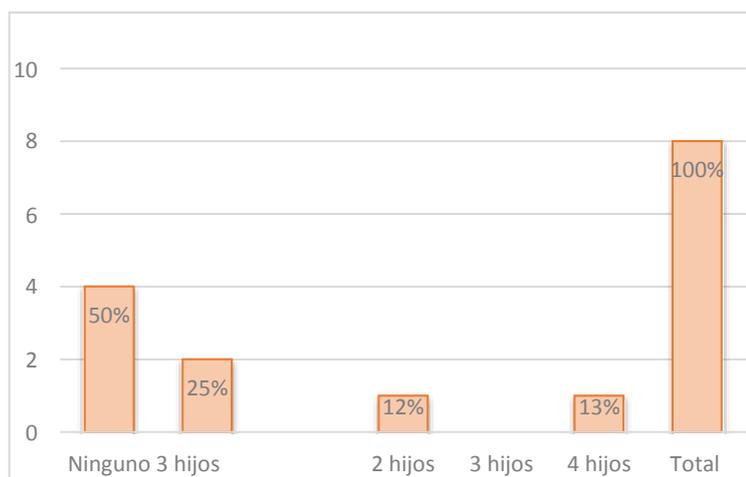


Fuente: Elaboración propia a partir de las entrevistas realizadas a trabajadoras del hogar.

La modalidad de empleo de las trabajadoras del hogar remunerada fue 50% en la modalidad de planta y 50% de Entrada por Salida. Traté de que el estudio fuera equivalente en ambas modalidades para tener un panorama equilibrado en esta ocupación.

**e) Número de hijos**

**GRÁFICA 13. Número de hijos**



Fuente: elaboración propia a partir de las entrevistas realizadas a trabajadoras del hogar.

Respecto al número de hijos de trabajadoras, 50% no tenía ningún hijo; 25% tenía tres hijos, lo cual representa una cifra mayor al promedio de natalidad por mujeres en el país, que es de 2.3 hijos (INEGI, 2010); 12% dijo tener dos hijos y 13% reportó tener cuatro hijos.

## **Capítulo IV. Resultados. Empleadoras y trabajadoras: Miradas divergentes**

Antes de pasar a los resultados finales obtenidos de la presente investigación, es importante resaltar el contexto donde se desarrolló el estudio del trabajo del hogar remunerado, caracterizado por condiciones históricas, económicas y políticas que han hecho que la ciudad tenga una dinámica particular.

La ciudad de Hermosillo, al noroeste de México y capital del estado de Sonora, cuenta con una población aproximada de 884,273 habitantes (INEGI, 2010). La economía hermosillense se especializa produciendo para la exportación, y es cada vez más frecuente la presencia de grandes empresas internacionales: en las ramas automotriz, maquiladora, alimentaria, minera y de servicios especializados (Borbón Almada, 2016). Este tipo de economía en la actualidad fue originado a partir de los años ochenta, con la liberación de los mercados a través de políticas que facilitaron la apertura de las fronteras para permitir el flujo de dinero y del comercio, lo cual se refleja en la ocupación de la población económicamente activa (Borbón Almada, 2016: 57).

Esta dinámica en el sector de ocupación en la entidad ha posibilitado la apertura de la oferta de trabajo, así como la demanda de mano de obra, que en algunos sectores demanda mano de obra externa al estado, como el caso del campo exportador de los cultivos, ya que posibilita la contratación de migrantes jornaleros provenientes de entidades del sur del país, principalmente, y en diferentes temporadas y para diversos tipos de cultivo, llegando a aglutinar aproximadamente a poco más de 30 mil jornaleros y jornaleras en los campos agrícolas del estado (Calvario, 2017).

La capital del estado de Sonora tiene una tradición económica con alta dependencia de Estados Unidos, de modo que la relación entre ambos países está mediada económicamente por intereses entre las fronteras. Para Borbón, la capital del estado se ha visto favorecida por las distintas

empresas que se han instaurado en Hermosillo, lo que permite que la estructura económica en la ciudad sea caracterizada por el comercio, servicios, banca e industria.

En especial, en los últimos veinte años, de acuerdo a Borbón, la transformación productiva durante el periodo de 1992-2012 como punto de análisis ha pasado por un proceso de transformación en la estructura productiva de los distintos sectores ocupacionales de la ciudad. Este proceso de transformación lo explica con los antecedentes históricos de la relación productiva de las fronteras norteamericanas con las mexicanas, que posibilitó la instauración de la industria maquiladora, como la Planta Ford de inversión extranjera, así como la inversión nacional en el sector alimentario con la empresa Bimbo; se trata de industrias que posibilitan la apertura y variabilidad de empleos, además de la calidad de éstos.

Siguiendo en la misma línea, estas nuevas transformaciones productivas posibilitaron la ampliación de los sectores y la calidad de cada uno de ellos, provocando que otras industrias se redujeran o se transformaran debido a las demandas internacionales de calidad y modernización que imponían estas industrias (Tadeei y Robles, 2016, citado en Borbón, 2016). Después de la primera década del periodo analizado, comenzaron transformaciones aún más heterogéneas en este dinamismo ocupacional que propiciaron la apertura de otras ramas como la metalmecánica y un incremento en el sector de servicios, como en las ramas de servicios de hospedaje temporal y alimentaria (Borbón, 2016: 77).

Esta tendencia de las transformaciones productivas en los distintos sectores ocupacionales, por ende, se reflejó también en el sector del trabajo doméstico, con una demanda creciente y con el aumento de precariedad laboral, así como en otros sectores, como el comercial, por ejemplo. Según Bernal (2015), debido a la crisis económica este tipo de impacto se vio reflejado en el mercado del

trabajo, y con ello el aumento del desempleo y el creciente empleo precario: bajos ingresos, carencia de seguridad social e incremento de los niveles de pobreza.

Incluso para 2016 se refuerza este incremento del sector informal, al aumentar a 3.4%, lo que representa la incorporación de 8,683 trabajadores y trabajadoras. Asimismo, el primer trimestre del mismo año se cerró con un total de 261,575 personas en el sector informal (Sonora, 2016).

La tendencia de una degradación en la estructura de algunos sectores ocupacionales ha posibilitado que la expansión del sector de trabajos se caracterice por el aumento tanto de la precariedad como en ocupaciones de vigilancia y limpieza, pues se hacen más visibles en el entorno hermosillense, pero con condiciones de precariedad también en ascenso.

Respecto al sector doméstico remunerado, Borbón muestra tanto tasas de incremento en el número de personas como en las de precariedad en este sector, caracterizado como informal. Durante el periodo de 1996 a 2012 los quintiles de ingresos del sector doméstico se muestran con cinco tipos de variabilidad. El primer quintil se ubica como “el [de] peor pago” con 38.6% en el 1992 que disminuyó a 31.3% en el 2012; el segundo quintil, de “pago bajo”, mostró un porcentaje de 17.4% que aumentó a 23.6%; el tercero, como “pago medio” pasó de 14.9% a 4.4%; seguido del “pago alto” con 12.5% a 13.7%, y por último el quintil de “mejor pagado” pasó de 0.7% a 4.4%. Esto quiere decir que, durante el periodo referido, el trabajo del hogar remunerado en la capital hermosillense se ha ido caracterizando en orden de importancia: uno, con mayores porcentajes entre los quintiles de pago medio, bajo y peor pagado en la transición del año 1992 al 2012. Durante ese mismo periodo hubo un incremento significativo entre los dos quintiles restantes: en el quintil de pagos altos se incrementó como pago alto con 1.3%, y en el último caso, y más significativo, el quintil de mejor pagado aumentó 3.7%.

Así, durante este mismo periodo Borbón muestra el incremento del número de personas en la ocupación doméstica de modo que, para el año 1992, habían aproximadamente 6,761 personas en el servicio doméstico, en el 2000 este número ascendió a 8,204; para el año 2007, habían 12,659 trabajadores y para el año 2012 esta cifra se elevó a 16,056 trabajadores en la ciudad de Hermosillo.

Adurante este periodo, el sector terciario (formal e informal) ha ganado mayor presencia e incrementado los índices de precariedad. Estos índices mostrados por Borbón para el año 2000, por ejemplo, en las trabajadoras domésticas representaron 4.2% de la población ocupada en Hermosillo con un índice de precariedad de 3.4.<sup>42</sup>

Ahora se exponen las condicionantes sociales expuestas por las entrevistadas, que posibilitan la existencia tradicional del trabajo del hogar remunerado en Hermosillo. Para que los procesos sociales se manifiestan, estos se desarrollan en áreas geográficas delimitadas que a su vez permiten vislumbrar distintas dinámicas sociales. Grosso modo, pude identificar que las formas de vivir de las mujeres, tanto de trabajadoras como empleadoras, en la actualidad es compleja: deben compaginar la vida familiar con la laboral; por ejemplo, tienen tiempo afrontando retos con diversas estrategias, y más si como mujeres son madres trabajadoras y jefas de familia y sus posibilidades de crear equilibrio en el hogar dependen del auxilio de otras mujeres que en su rol de trabajadoras domésticas asumen tareas que particularmente harían las empleadoras.

En la primera parte se exponen las experiencias y circunstancias que suscitan la contratación de trabajadoras domésticas, esto desde la perspectiva de las empleadoras. Seguidamente, se presentan las experiencias, circunstancias y condiciones laborales de las trabajadoras del hogar remuneradas, ya sea en la modalidad de planta o de entrada por salida.

---

<sup>42</sup> Los mayores índices de precariedad se ubican entre el número 4 o 5.

#### **4.1 ¡Se busca muchacha! La contratación de trabajadoras del hogar remuneradas en Hermosillo**

La contratación del personal doméstico en México no es novedosa. Si bien tiene como antecedentes la época del colonialismo, los procesos sociales como la economía, la educación, la apertura del mercado de trabajo, la reducción del número de hijos por mujer y el aumento de hogares con jefatura femenina han diversificado las dinámicas en las que la producción de los cuidados y del trabajo doméstico han transformado las prácticas en el interior de los hogares.

Sin embargo, al organizar la vida cotidiana en las familias de la actualidad se pone en disputa la función reproductiva, a partir de la incursión de la mujer a la esfera pública, lo cual repercute en un reordenamiento del trabajo doméstico y en la producción de cuidados de manera tradicional.

En este sentido, los cuidados y el trabajo doméstico como parte de una asignación basada en el sexo tratan de preservarse por medio de la contratación de trabajadoras. Es decir, el trabajo del hogar remunerado preserva las dinámicas tradicionales del trabajo de reproducción social, y por ende preserva la desigualdad e invisibilidad y refuerza la división sexual del trabajo.

Es por ello que, en el caso de las mujeres-empleadoras que fueron objeto de estudio, la contratación de trabajadoras domésticas tiene múltiples circunstancias que las impulsan a buscar apoyo para garantizar la reproducción social. Primero, por la ausencia de un soporte familiar (especialmente de mujeres madres, hijas, hermanas, tías, etc.) y/o cambio de residencia<sup>43</sup>; segundo, por la ausente participación masculina en la distribución de tareas y trabajos en el seno familiar.

---

<sup>43</sup> Durin (2013) durante su estudio realizado en la Zona Metropolitana de Monterrey, Nuevo León, reportó que uno de los motivos de contratación de personal doméstico puede darse en contextos distintos, en los que la contratación de mujeres para realizar las actividades del hogar pueden ser motivada por una tradición familiar y como un símbolo de estatus económico, un habitus cultural.

Son múltiples las razones para contratar a alguien para realizar el trabajo doméstico. Puede tratarse de una mujer-empleadora que trabaja y que experimenta al mismo tiempo el inicio de la maternidad; o pueden involucrarse cuestiones de salud que le impida a la empleadora realizar ciertas actividades en el hogar; y en otras ocasiones porque compaginar el trabajo remunerado con asumir la jefatura familiar y el trabajo doméstico puede resultar “absorbente” y “demandante”. Pero el patrón elemental ante la contratación de personal se debe a la incursión de la mujer en la esfera laboral, y podrían añadirse la desigualdad en la distribución de tareas en relación con las figuras masculinas y la falta de garantías desde el Estado para restar la carga de trabajo a las mujeres.

A continuación, de manera desglosada, describo las consideraciones relevantes de la presente investigación respecto a las mujeres-empleadoras que contratan en la modalidad de planta, y posteriormente en la de entrada por salida.

De las cinco empleadoras solamente una no trabaja de modo activo oficial sino eventual; las restantes cuatro se encontraban en modo activo laboral. Todas coincidieron en que la búsqueda de sustituta del trabajo doméstico se hizo forzosa al iniciar su maternidad, para seguir desempeñando un trabajo remunerado.

#### **4.1.1 Contratación de planta**

El trabajo del hogar y de cuidados, por condiciones socioculturales, se reproduce en las distintas clases sociales a través de la división sexual del trabajo (pagado o no) con la atribución subjetiva de actividades, roles, tareas, deberes específicos, ideas y concepciones que dan sentido al comportamiento de los hombres y las mujeres.

Por lo cual, las mujeres encuentran sentido y significado a sus acciones, debido a que estos factores psicosocioculturales ya están establecidos en la estructura y en la conciencia social. Aún

cuando una mujer con una posición económica y estatus elevados puede “liberarse” de realizar las actividades de reproducción, estas no desaparecen por completo al contratarse personal doméstico.

Inclusive, el sentido de liberación se agudiza más si la trabajadora no cumple con las expectativas de trabajo, pues adquiere la responsabilidad de la persona contratada. Son las mujeres-empleadoras las que asumen el rol<sup>44</sup> de amas de casa o señoras, lo cual conlleva un significado de responsabilidad del hogar. Así que buscar, entrevistar, elegir y relacionarse con la trabajadora para llegar a acuerdos serán procesos producidos entre mujeres.

Como comentaba anteriormente, la contratación de mujeres en la modalidad de planta está justificada por la experiencia de la maternidad, como en los casos de Esperanza, Julieta y Anastasia, que reflejan que son las mujeres-empleadoras quienes consideran hasta qué punto o momento el encargarse ellas mismas de las actividades de sus hogares se presenta como un trabajo que debe ser relegado a otra persona:

Bueno, fue desde que tuve a mi primera hija -porque como toda mujer sabe-, pues es un poco difícil al principio de adaptación: que no tienes tiempo para nada y pues la casa se me vino abajo. Entonces empecé a contratar.

Anastasia, 36 años. Casada, ama de casa y empresaria.

Principalmente es por mis hijos que son muy pequeños [...] a raíz de que ellos nacieron, porque nacieron aquí en Sonora, yo tuve que [...] emplear a personas que estuvieran de planta en mi casa por mi trabajo.

Julieta, 37 años. Casada. Profesionista.

---

<sup>44</sup> El término de “rol” lo utilizo para contextualizar las actividades realizadas bajo un esquema asignado a las mujeres como parte del trabajo tradicional y culturalmente aceptado. Es decir, no me refiero al uso específico teórico-conceptual.

...Para no dejar a los niños solos en casa y por la limpieza y el orden de la casa, tuve que echar mano de personas que me ayudaran y yo ayudarlas también con su parte económica.

Esperanza, 56 años. Casada, profesionista y empresaria.

En el caso de Esperanza, quien ya es abuela y trabaja atendiendo su propia fundación en apoyo a mujeres vulnerables, también funge como lazo de apoyo de su hija, quien es madre soltera, y la estrategia para no perder su rol de mujer-madre-abuela-trabajadora fue contratando a Maura, una señora que tiene trabajando con ella dos años. De modo que el caso de Esperanza brinda una idea de la delegación, que aún en la tercera edad se les sigue viendo a las mujeres adultas mayores como agentes de cuidados.

Por otro lado, vivir la experiencia de la maternidad y el cuidado de menores o un estado de incapacidad física no son las únicas razones para la contratación. Es interesante que factores como el cambio de lugar de residencia puedan influir en que se busque “compañía” a través de la contratación de personal. Sobre todo si el cambio de residencia es en un lugar donde no hay precedentes de relaciones de amistad o familiares:

...Después, cuando la niña tenía dos años, me fui a vivir con mi esposo a Ciudad del Carmen, Campeche, y él trabajaba en las plataformas petroleras y yo estaba mucho tiempo sola, y pasaba meses sola y pues no conocía a nadie. Entonces decidimos contratar a alguien, más que para limpiar, para ayudarme, pero también para compañía. Entonces ya contratamos a una muchacha que era de Chiapas.

Anastasia, 36 años. Casada, ama de casa y empresaria.

#### 4.1.2 Contratación de entrada por salida

Como analizo en la parte anterior, se observa que los factores que influyen en la construcción de la contratación de personal doméstico están influenciados por el ciclo inicial reproductivo, es decir, por la etapa de maternidad. Sin embargo, aún cuando la etapa de maternidad avanza con las etapas de crecimiento de los hijos y estos se hacen más independientes, el trabajo disminuye en cuanto a cuidados de menores se refiere, pero la reproducción social es necesario garantizarla: alguien tiene que barrer, lavar, limpiar, sacudir, hacer comida, tirar la basura, etcétera.

Así mismo, las empleadoras que contratan en la modalidad de entrada por salida se encuentran como agentes activos económicamente en el mercado laboral, al igual que las empleadoras anteriores. En este sentido puede entenderse la premisa de Blanco (2012) sobre el ciclo de vital<sup>45</sup>, que en ocasiones se compagina con el trabajo como componente determinante.

Los factores laborales y de reproducción son elementos que influyen en la contratación, además pueden adherirse situaciones de salud, como en el caso de Anastasia, o bien el aumento de integrantes en el hogar, como la llegada de otro hijo como componente que obliga a la contratación de fuerza de trabajo en esta modalidad:

Sí, cuando yo llegué aquí a Hermosillo, mis hijos grandes tenían 11 y 7 años más o menos, nunca habían estado solos en las tardes. Yo trabajo en la mañana y en la tarde, y... y busqué. Llegó una persona a mi casa -cuando yo acababa de cambiarme aquí-, a ofrecer sus servicios, y este... y sí iba por las tardes entonces. Aunque mis hijos ya no necesitaban cuidados, pues sí me tranquilizaba que alguien estuviera ahí y [...] así fue como empecé a contratar a alguien.

Trinidad, 44 años. Profesionista, casada.

---

<sup>45</sup> Por ciclo de vital se entenderá: el estado civil, edad y la disponibilidad para realizar una actividad.

Otra de las aristas que se involucran en este fenómeno la presenta el caso de Antonia, quien, al divorciarse, debía trabajar y estar a cargo de sus hijos, por lo que optó por contratar trabajadoras del hogar tanto de planta como de entrada por salida, para que el trabajo en su casa no la absorbiera al demandarle el tiempo requerido.

...Absorbe muchas horas del día y para tener pues apoyo ¿no? Porque estas labores de la casa, porque sí es absorbente, sí te quitan también, te demandan bastante tiempo ¿no? Desde que nació mi segunda hija. Desde que estaba yo embarazada de mí segunda hija empecé a sentir que yo no podía con todas las labores de la casa y el trabajo: cuidar a mi hija, después embarazada y luego con otra hija, y nuestro horario de trabajo siempre ha sido completo. Muy absorbente, de 9 de la mañana a 7 de la tarde anteriormente. Entonces, pues no había mucho tiempo para dedicarle lo que era atender tu casa, ordenar y pues si querías tener orden y tenerla limpia, no hay otra manera de... de poder lograrlo ¿no?

Antonia, 43 años. Divorciada, profesionista.

Por su parte, Anastasia relató que posterior a su regreso de Ciudad del Carmen un accidente en su columna le impidió realizar ciertas actividades, y para mantener estable su salud contrató a una trabajadora doméstica como una estrategia necesaria.

Solicité porque tuve un problema con mi columna y estaba discapacitada hace dos años. Tengo dolor crónico y a veces no puedo levantarme de la cama; tengo prohibido barrer y trapear, y agacharme.

Anastasia, 36 años. Casada, ama de casa y empresaria.

Durante el estudio, resaltó en dos ocasiones la experiencia en la contratación de personal a través de agencias de colocación que ambas empleadoras consideraron como empresas estafadoras. Esto debido a que, bajo su experiencia, la información que le proporcionaron sobre las posibles

trabajadoras no correspondía con la de las dichas empleadas, o bien, no cubrían sus necesidades; por ello, se prefería la contratación tradicional en las entrevistadas:

Cobraba cuatro mil pesos por ese servicio. Entonces yo, uno pues ya en la necesidad dices “bueno, está bien”. Pues ya [...] tiempo después me entero de que, claro que ¿cuál referencia? La señora ni la conocía [la trabajadora], por la misma señora ¿no?, Juanita se llamaba la señora. Pues la misma señora me dijo: “mire, le voy a decir la verdad: esta señora es una estafadora; yo, yo ofrecí mis servicios en, en el periódico. Ella habló al número que yo di en el periódico. Me dijo: ‘oyes ¿sabes qué? [...] te necesito, ¿de dónde eres?’ No, pues que soy de Oaxaca, ‘Bueno, así la quiere la persona que, que me contrató, tú no digas nada. Este ¿tienes tú credencial de elector?’ Sí. ‘Ah, bueno’”. ¡No la conocía nada! Fue y me la dejó en la casa. Entonces no es cierto que las conocía de mucho tiempo porque ella te ofrecía un servicio así: “yo las conozco de toda la vida, ¿eh?” Incluso, según ella, te decía que medio las había entrenado para estar en tu casa; pero resultó un fraude la mujer.

Julieta, 36 años. Casada, profesionista.

Contraté los servicios de una agencia que me cobró cuatro mil pesos [...], me dijeron que no me habían conseguido una de planta y que iba a ser de entrada por salida y que me iban, en la semana siguiente, me iban a buscar alguien ya de planta [...] Me dijeron que si yo no estaba a gusto con la persona me la podían cambiar hasta tres veces [...] Entonces lo que me decían era “ya, ya te tengo una de planta”, “ya me la están consiguiendo”, “ya mero viene”, “ya esto”, así. Entonces se supone que sí te la cambian si tú no te encuentras a gusto con ella o si ella no se encuentra a gusto contigo, pero la verdad es que nunca me la consiguieron.

Trinidad, 44 años. Casada, profesionista.

Ante la experiencia vivida en la contratación de personal doméstico por medio de agencias

de colocación, una de las estrategias más recurrentes es la búsqueda a través de contactos o familiares y la emergente alternativa que ofrecen las redes sociales. Para cuatro de las empleadoras entrevistadas, la forma de contratación de personal doméstico sucedió de manera tradicional (recomendaciones de boca en boca) o con el uso de las redes sociales como Facebook.

En resumen, puede decirse que en la contratación de personal doméstico están imbricados diversos factores que influyen en tal contratación. Como se ha visto, estos factores pueden ser los inicios de la maternidad, el trabajo, el aumento de miembros en las familias, la salud, sumisión de jefaturas femeninas, cambios de residencia, ausencia de redes de apoyo familiar, o bien porque los roles de madre/abuela se ejercen de distinta manera sin dejar de ser agentes asignados para la preservación y reproducción del trabajo del hogar y la ausente participación masculina.

Estos factores mencionados pueden compaginarse de modo que en el fenómeno de la contratación de personal estarán imbricados unos con otros, y de una u otra manera las mujeres deben resolverlos sin la intervención de un hombre. Las mujeres siguen siendo las encargadas directas tanto del mantenimiento de los hogares como de asignar temporalmente los cuidados de algún miembro familiar, es decir, lo que para mí en este caso sería la organización de la vida cotidiana.

#### **4.1.2 Condiciones laborales: entre la resistencia y la insuficiencia.**

En México, así como en América Latina, Estados Unidos e incluso el resto del mundo, las condiciones de trabajo en las empleadas domésticas distan de ser lo que se ha llegado a considerar como trabajo digno (WIEGO, 2018), porque en lugar de dignificar a las trabajadoras domésticas se les denigra con ofensas, adjetivos peyorativos y se les niegan las prestaciones laborales, la paga es insuficiente y no les permite tener una vida digna y su derecho al retiro durante la vejez.

Este estudio no fue la excepción de lo que ya se ha investigado, por ello considero de vital importancia preguntar acerca del acceso a prestaciones como vacaciones, aguinaldos, seguro social, el uso de contratos y descansos. En su mayoría las empleadoras reportaron no conocer completamente, o simplemente desconocer, los derechos de las trabajadoras del hogar, y otras consideraron que otorgar derechos puede ser un acto de ofensa; no ven a sus congéneres como sujetas del derecho (Ghiotto, 2015). Esto coincide con el estudio realizado por CONAPRED (2015) en el cual el 80% de las empleadoras encuestadas reportó no conocer los derechos de las trabajadoras.

Ninguna de las empleadoras garantiza la seguridad social de las trabajadoras, solo el pago semanal, vacaciones<sup>46</sup>, aguinaldos y también que, en caso de enfermedad, correrían o han corrido con los gastos del médico y medicamentos.

Referente al seguro social, se argumentó como un generador de desequilibrio económico que, perciben, causaría, pese a que no se buscado la información adecuada, asegurar un desajuste monetario al ingreso familiar. Como el caso de Antonia:

No... no se me ocurrió, la verdad, y no, siento que no tenía yo las posibilidades como para estar cubriendo todos sus servicios médicos; porque también tienen que tener INFONAVIT, son aparte del Seguro Social; son varias cuotas que tienes que acotar, entonces no estaba dentro de mis posibilidades, pero si se enfermaba o algo, sí la llevaba al médico, le compraba sus medicamentos, pero por mi cuenta.

Antonia, 43 años. Jefa de familia, profesionista.

---

<sup>46</sup> Sobre este aspecto llamó bastante la atención los lapsos que se otorgan como vacaciones que principalmente se dan en la modalidad de planta, en la cual las mujeres provenientes de otras entidades del país (principalmente Chiapas y Oaxaca) pueden negociar los días de vacaciones con las empleadoras.

...Pues no, la verdad no, desconozco, desconozco siquiera si está regulado en el D.F. o algo.  
Pero pues yo le equiparaba a cualquier trabajador...

Trinidad, 44 años. Profesionista, casada.

Aunque en algunas de las empleadoras, como en Esperanza, quien realizó estudios de derecho, las nociones o percepciones imperan sobre los conocimientos adquiridos en su formación académica; ella refirió que el “uso de un contrato puede ser ofensivo” para Maura, quien tiene con ella trabajando dos años, además considera que la “comunicación” que tiene con la trabajadora es un elemento importante:

...Porque como nos hemos comunicado muy bien, podría utilizarlo como abogada (el uso del contrato), nosotros es más práctico hacerlo (sic), pero se me hace como ofenderla, como, eh, los criterios de ellos son más diferente y desconfían más, aunque se los lea uno.

Esperanza, 56 años. Casada, profesionista y empresaria.

Estas nociones subjetivas al relacionarse con la “comunicación” entre mujer-trabajadora y mujer-empleadora supondrían crear lazos de intercomunicación laboral, pero no en materia de derechos laborales. Pese a que se tengan ciertos conocimientos sobre esta materia y que oponga al mismo tiempo la incongruencia entre la comunicación y la desconfianza de la mujer trabajadora hacia la mujer-empleadora. Se interpreta la falta de reconocimiento legal del trabajo de reproducción social y de cuidados.

Para algunas, el interés de garantizar prestaciones laborales ha sido intencional, sin embargo, la rigurosidad del sistema de acceso a prestaciones, como en este caso del seguro social, se dificulta por el tipo de clasificación legislativa. Como el caso de Julieta, quien al detectar que la trabajadora de su casa presentaba un problema auditivo consideró conveniente darle acceso al seguro social

para que recibiera atención adecuada y que esto se reflejara en una mejor condición física para el trabajo, específicamente en lo referente a cuidados:

[...] Nos pusimos a investigar y total que vimos que teníamos que contratar contador para poder hacer el trámite. Pues ya nos entrevistamos con una contadora y nos dice: “ah, sí, miren lo que pasa es que ellas tienen -lo que habíamos investigado nosotros- otro tipo de tratamiento, entonces para darla de alta en el seguro ustedes tienen que pagar un año por adelantado”. Que era nueve mil pesos, más o menos, ¿no? No sé horita cómo andará. Pero en aquel momento eran, nos salía como en nueve mil pesos. Y dijimos pues ni modo, o sea, vamos a darle el seguro social y que ella se atienda porque la niña estaba muy encariñada con ella; nosotros también estábamos a gusto con la señora. Pues cuando se lo planteamos nos dijo: “no, no, mire, no se preocupe por mí, mejor deme ese dinero”. “No, Chavelita, es que no se trata de eso, se trata de que usted se atienda, esa es la finalidad”. Total, que la mujer, este... no quiso porque aparte nosotros le dijimos: “mire, Chavelita, pues también entiéndanos, o sea nosotros tenemos que pagar por adelantado; nosotros tenemos que hacer un contrato con usted para mínimo tener un año, tenerla un año y que desquite lo que vamos a pagar, porque eso es lo que nos pide el seguro”. Y... no quiso y pues no, no estuvo de acuerdo con eso y terminó renunciando ya que se enojó, o sea, no quiso ya.

Julieta, 37 años. Casada, profesionista.

Una de las principales consideraciones sobre la omisión de derechos laborales es que, como bien se documentó en la literatura, el trabajo del hogar no es considerado un verdadero empleo, por lo tanto, se niegan las garantías laborales y de seguridad social. Las condiciones laborales distan de empoderar a la trabajadora, hay matices que permiten mostrar que hay aspectos retrógrados y otros que denotan cambios significativos que en décadas del siglo pasado podrían faltar; hoy todas las mujeres-empleadoras refirieron asignar días de descanso, vacaciones y un sueldo semanal.

Por ejemplo, Julieta señaló que uno de los aspectos que se aclaran con las trabajadoras desde el inicio de la contratación son las vacaciones. En su experiencia con mujeres que provenían del estado de Oaxaca, “las vacaciones, son un mes de vacaciones. Eso es una, es ‘lo toma o lo deja’. O sea, ellas es lo primero que te dicen, la que sea, ¿eh?” En este sentido, existieron algunas coincidencias de las empleadoras ya que comentaron la importancia del tiempo de vacaciones porque las trabajadoras lo utilizan en temporadas de julio o agosto cuando hay festividades en sus pueblos y para el disfrute de la familia.

Por último, recapitulando este apartado, el trabajo doméstico y de cuidados es una estrategia para conservar las formas tradicionales de reproducción social a costa de la ausencia del uso de contratos, la falta de seguridad social como medios de legitimidad y reconocimiento y, por lo tanto, a costa de reproducir la desigualdad al no incluir la participación masculina y la intervención de políticas públicas que se adecuen a las necesidades y contextos de las familias y mujeres en su rol de mujeres-empleadoras y mujeres-trabajadoras.

#### **4.1.3 El peregrinaje: entre la confianza y el afecto (el caso de Trinidad).**

Durante el análisis de las entrevistas me percaté de información que he considerado relevante dada su particularidad, la cual presento en modo de casos que amplío a continuación, sobre las informantes Trinidad y Anastasia.

Durante la narrativa de estas informantes la preocupación o urgencia por contratar personal doméstico resaltó en su discurso con las frases “tenía que conseguir a alguien” y “no podía con el trabajo y la casa”, de modo que en el análisis de tales discurso subyace esta narrativa: que el trabajo doméstico no incluye la participación de los hombres, por su poca o nula referencia, y las mujeres, en su rol de esposas-madres y/o trabajadoras, asumen esta asignación como un deber único, *in-transferible e in-compartido*.

En el primer caso, el de Trinidad, se trata de una mujer casada, de 44 años de edad, migrante y sin lazos familiares en la ciudad de Hermosillo. Es madre de tres hijos: dos mujeres (la mayor de 23 años y la menor de 2 años) y un hombre de 19 años de edad.

Ella tenía un puesto directivo en una institución con cargo federal, por lo que sus jornadas de trabajo no eran tan flexibles, tanto para ella como para el resto de sus compañeros y compañeras (que por cierto nos contactó con una de ellas para realizar otra entrevista, posteriormente). Durante la entrevista nunca se mencionó la participación del esposo en actividades domésticas y de cuidados, solamente indicó que “también trabaja mucho” y su participación en el acondicionamiento de un área de la casa para habilitarlo como cuarto de servicio.

Antes de comenzar la entrevista y durante ella, Trinidad había comentado que quería participar en el estudio debido a que, desde su punto de vista, había tenido “malas experiencias” contratando a mujeres, sobre todo en la modalidad de planta ya que no le “duraban”.

Una forma más de identificar a través de la entrevista la idea de que el trabajo doméstico remunerado es un mecanismo de preservación tradicional del trabajo de cuidados, se observa en el siguiente fragmento:

... Fue hasta hace dos años que me decidí a encontrar a una persona que se quedara de planta, porque mi bebé ya iba a nacer y por mi trabajo. Yo decidí que fuera cuidada en casa para no llevarle a una guardería, y fue así como construimos un cuarto de servicio y empezamos este peregrinar buscando a alguien que se quedara en la casa; para no estar sacando a la niña en la mañana, y para que, si yo no estoy todo el día -mi esposo también trabaja mucho-, pues por lo mismo la niña estuviera en su entorno y los hermanos entran y salen, que van a la universidad, que esto y que lo otro, como una forma más hogareña de criarla, desde mi punto de vista.

El trabajo de cuidar infantes en el espacio del hogar posibilita una cultura de crianza tradicional, garantizando que será en el seno del espacio familiar, lo que refuerza lo planteado durante la literatura; ya que subjetivamente se genera una expectativa familiar sobre los cuidados, equiparándolo como estilo de crianza. A su vez, esta forma de cuidado, al estar en el espacio del dominio familiar, posibilita la vigilancia e inspección de la trabajadora, lo cual sería imposible de estar en estancias infantiles.

Es posible, por otro lado, identificar mediante el discurso narrativas esencialistas que asumen algunas mujeres y que de manera ambigua se manifiestan en el espacio privado. En este sentido, el trabajo de cuidados tiene por antonomasia un carácter frecuentemente relacionado a la dimensión moral y lo que Goldsmith (1998) ya había indicado: que el hogar de los patrones en la época colonial era un lugar provisto de seguridad respecto a la calle, y se podría añadir que el hogar como espacio es también un referente de afecciones emotivas:

Se fue de un día para otro, pero ¿no sé por qué al día siguiente fue a cobrar! Mi niña -que es lo que te comentaba anteriormente-, pues de dos años pasaditos, pues al verla ya le decía: “Rosita, Rosita”. Rosita le decíamos, y este, ella nada más así volteo a verla y “hola” y ya siguió [se fue]. Le di su dinero y se fue sin decirle, o sea “ay, adiós, bebé”, no sé qué, cualquier cosa. Entonces ahí me entró a mí el sentimiento, que dije “no, o sea, no”; yo digo que la humanidad muchas veces hemos sobrevivido porque los bebés nos dan, la raza humana, naturalmente (sic) nos dan ternura y *si tú ves a un niño, te da ternura ver a un niño*; si lo ves desvalido o en situación de peligro, *la gente normal* pues tratamos de protegerlo, ¿no? Y aunque no sea tuyo creas ciertos lazos con esas crías ¿no? [...] sino crean lazos, no crean cariño....

Así pues, la expectativa esperada de las trabajadoras reside no solo en la realización del trabajo, sino que además esté implícito un valor agregado como la dimensión emocional-afectiva, que en palabras de Batthyany (2013) sería una obligación moral.

Por otra parte, también en el mismo fragmento es evidente que no hay un reconocimiento de la trabajadora como individuo, pues esta juega un papel de asignación, es decir, no se reconoce que la trabajadora tenga un nombre propio, sino que se le nombra como la familia considera: “Rosita le decíamos”, más allá de reconocer que su nombre es o era Rosa. De manera que el análisis del estudio cualitativo tiene esta ventaja de poder conocer la subjetividad de lo que significan las personas para los individuos, en este caso, las trabajadoras.

Así que, la estrategia de buscar y emplear a otra mujer para reproducir la dinámica tradicional del trabajo doméstico, y en algunos casos de cuidados de personas dependientes, posibilita también otra serie de ventajas que, como en este caso al contar con una trabajadora doméstica de planta, favorecen el ahorro de tiempo en traslado de la casa a la guardería; así como un uso distinto de horarios y rutinas para la menor.

No puedo descartar que también se visibilizan las desigualdades entre los propios empleadores, sobre todo en lo concerniente al rol de marido y esposa; por ende, la reproducción de desigualdades entre los sexos se plasma en la ausencia de la participación del hombre al delegar la responsabilidad a la mujer en su papel de esposa y madre.

En otro sentido, durante la literatura se hacía referencia a la poca permanencia de las trabajadoras en sus respectivos trabajos. Algunas de las circunstancias que podían argüir para abandonar los empleos eran principalmente la forma o los tratos de las empleadoras hacia ellas; estas podían ser desde insultos, tonos de voz, formas de pedir o dar indicaciones y hasta humillaciones.

Una de estas formas, sobre dar indicaciones, la revela una informante: “te voy a decir lo que siempre les digo y me ha resultado muy mal, creo, yo les digo: ‘miren, me van a limpiar la casa, yo no les voy a decir qué tienen que hacer porque ustedes saben. A mí en mi trabajo mi jefe no me dice qué tengo que hacer. Usted limpie””.

Señalar o dar indicaciones acentuando una actividad en ocasiones causa conflicto o desinterés que propician que las mujeres-trabajadoras en ocasiones no duren en sus trabajos por las formas en las que se comunican con ellas, como en este caso, que se asume que, por ser mujeres, “ya saben hacer las cosas”. Esto también se relaciona en cierta medida con la noción de esencialidad inherente en la mujer respecto al trabajo del hogar.

En otro caso, el de Anastasia, lo considero de una veta aún más interesante por sus aproximaciones para tratar de conocer y entender la complejidad que se produce en el espacio privado. Uno de esos matices que salió a relucir fue que, además la disponibilidad de *tener* a “alguien allí (sic)”, que se realice el trabajo “quita el estrés” y que cuando “ya todo está listo” el trabajo es reconocido.

Pero, por otro lado, surgen circunstancias que evidencian la situación de necesidad de interrelacionarse con otras/os cuando las mujeres-empleadoras se ven confinadas al espacio doméstico. Es decir, cuando su rol de mujer-madre-esposa solo se desarrolla en este ámbito y no hay una actividad laboral remunerada que permita desarrollar y desempeñar otro tipo de actividades; por consiguiente, buscan tener contacto con otras esferas sociales que no sean las familiares.

En este caso particular identifiqué que, además de considerarse el trabajo del hogar como un mecanismo que permite conciliar la vida familiar con lo laboral, en ocasiones buscar una trabajadora que se quede a dormir responde a otros intereses que se yuxtaponen a los tradicionales. Es decir, en veces algunas empleadoras sienten la necesidad de tener compañía durante el confinamiento en sus hogares:

Después, cuando mi niña tenía dos años, me fui a vivir con mi esposo a Ciudad del Carmen, Campeche, y él trabajaba en las plataformas petroleras, y yo estaba mucho tiempo sola, y pasaba meses sola y pues no conocía a nadie, entonces decidimos contratar a alguien; más que para limpiar, para ayudarme, pero también para compañía.

Esto replantea la necesidad cuestionarse y profundizar en las complejas formas de ser esposa y mantenerse en el espacio doméstico. Si bien en la literatura se ha plasmado a un grupo selecto de mujeres que no tienen actividad remunerada, pues pertenecen a élites económicas y el contratar trabajadoras del hogar se identifica como un signo de distinción social y estatus, este fragmento hace ver que las mujeres de clase media también tienen particularidades que además de ser significativas y objetivas también pueden responder a influencias subjetivas. Por ejemplo, a la soledad que puedan sentir en sus espacios domésticos y la reinterpretación que se les da en este sentido al tener como compañía a una trabajadora del hogar.

Un segundo aspecto que resaltó durante esta entrevista fue la resistencia a proporcionar seguridad social a las trabajadoras. Mientras que para el resto de las empleadoras las respuestas acerca de la pregunta de si proporcionaban seguridad social o si había conocimiento de los derechos de las trabajadoras del hogar fueron respondidas de manera sencilla un “no”, esta entrevistada refirió: “no tengo ni yo ni las niñas, ni mi esposo; ni seguro de gastos médicos mayores ni menores, ni seguro popular. Pues no tenemos los recursos para pagar tanto, de plano”. En esta parte la informante justificaba la negación al seguro social como una imposibilidad económica y por su similitud ante la falta de acceso médico.

#### **4.1.4 Ventajas contra desventajas, actividades domésticas y malentendidos.**

Para finalizar este capítulo, considero imprescindible tocar algunos puntos analíticos que, aunque no se profundizaron debido a dificultades técnicas, considero necesario exponer. Los puntos que tratar brevemente hacen referencia a una serie de respuestas prácticamente homogéneas sobre

variables como: ventajas y desventajas del trabajo del hogar remunerado, actividades domésticas y, por último, conflictos o dificultades en el trabajo del hogar.

**CUADRO 1. Ventajas y desventajas en el trabajo del hogar remunerado**

<p><b>Empleadoras de EXS: ventajas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Mantienen el orden</li> <li>➤ Mayor apoyo en el hogar</li> <li>➤ Reducción del estrés doméstico</li> </ul>	<p><b>Empleadoras de EXS: desventajas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Incompatibilidad de ideas</li> <li>➤ Exposición de la vida íntima: tratos infantiles, problemas maritales y hábitos de higiene</li> </ul>
<p><b>Empleadoras de PL: ventajas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Disponibilidad: “Siempre hay alguien”</li> </ul>	<p><b>Empleadoras de PL: desventajas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Aumento de responsabilidades, miedo, y mayor inversión económica</li> </ul>

En el caso de las empleadoras, pueden diferenciarse entre las mujeres que contratan por horas y las que contratan para permanencia en el domicilio. El caso de las primeras, las ventajas que consideran que obtienen se enuncian en términos de “mantener el orden de la casa”, “mayor apoyo en el hogar” y que “quita el estrés”, aludiendo a la reducción de su participación en el trabajo del hogar; en las segundas, la ventaja radicó en la disponibilidad de la trabajadora: “siempre hay alguien ahí”, en referencia principal a los cuidados infantiles.

Respecto a las desventajas, estas pueden ser expresar ideas que no son acorde a las trabajadoras, sobre todo aquellas que tienen que ver con las costumbres o “maneras de hacer las cosas” para no provocar conflictos o renuncias informales; exponer la intimidad (familiar, marital y de hábitos personales); aumento de responsabilidades en su rol de madres-esposas-trabajadoras y empleadoras, pues, en este último, se consideran responsables de “saber a quién metas a la casa” y de un posible daño que pueda tener la trabajadora; por último, la consideración de un constante miedo por el desconocimiento de la persona que se contrata y al mismo tiempo el aumento del gasto familiar.

Sobre las actividades domésticas, existen algunas consideraciones similares entre las mujeres-empleadoras, aunque otras son omitidas. Me refiero a las consideraciones respecto a qué actividades se consideran parte del trabajo doméstico. Las actividades pueden ser en espacios

privados como el aseo de baños, limpiar las recámaras; en espacios generales las actividades son referidas como barrer, trapear y sacudir; en el espacio de la cocina, lavar los platos, limpiar refrigeradores y algunas excepciones como preparar alimentos; en las zonas exteriores como los patios, regar plantas y otras como mover muebles. Por otro lado, se mencionaron actividades que consideran que no son parte del trabajo doméstico como lavar ropa, hacer comida (para otras) y el trabajo de cuidados. Por lo menos una de ellas mencionó que, si se llegaba a efectuar el cuidado, era como ingreso extra para la trabajadora. Estas consideraciones permiten reconocer que las actividades del hogar y del cuidado –en algunos casos- no están bien definidas para las propias empleadoras y que, por ello, al no estar bien definidas, pueden cambiar en un momento dado. Ya que para unas el trabajo doméstico incluye actividades concernientes al hogar, a la preparación de alimentos, y en algunos casos al trabajo de cuidados, para otras es solamente el mantenimiento físico de la estructura del hogar.

Por último, referente a los conflictos laborales, muestro las divergencias que se generan en el espacio del hogar entre las empleadoras y las trabajadoras. Estos conflictos se entienden a partir de acciones que no son acordes a las expectativas, es decir, se pueden generar malestares partiendo del incumplimiento de ciertas tareas asignadas –o no asignadas- a las trabajadoras. Pero sin la comunicación de este malestar que se manifiesta y gradualmente se intensifica con el paso del tiempo, como una informante asevera: “no limpió la puerta, no barrió debajo de la cama, pasan tres semanas y la mancha sigue en la puerta y todavía no la quitan ¿a qué estamos jugando?”

En este sentido, la falta de comunicación de la mujer-empleadora con la trabajadora es utilizada en ocasiones como estrategia de control e inspección del quehacer doméstico, pero también para el despido informal: “ya no les mando mensajes o no les hablo, o les digo que tengo problemas económicos y que no les puedo estar pagando, y ya con eso me... ¡san se acabó! Me evito problemas” (Anastasia).

De las cinco empleadoras entrevistadas, dos relataron conflictos causados por robo; en efecto, el despido informal se hizo presente de la misma forma que en el mencionado anteriormente: a través de estrategias de evasión como mencionar salir de viaje fuera del país o argumentar problemas financieros. Para finalizar, la tercera causa aludida se relacionó con las renunciaciones inesperadas de las trabajadoras. Estas fueron referidas como una situación que genera desequilibrio en la organización cotidiana de la familia, más directamente para aquellas mujeres que trabajan y para aquellas que requieren del trabajo de cuidados. Por lo tanto, su participación en las actividades domésticas y de cuidados regresa, recae sobre estas empleadoras y también afecta sus empleos al deber pedir permisos para modificar horarios o bien faltar para resolver la situación contratando a otra trabajadora y adaptarse a un nuevo ritmo y labor.

#### **4.2 La voz de las trabajadoras del hogar remuneradas**

Ahora bien, cuestiones económicas, migración, pobreza, desempleo en la familia y condiciones de salud son las dimensiones que motivaron a mis otras informantes a desempeñar una labor tan importante y desvalorada en diferentes ámbitos y contextos de la sociedad: el trabajo del hogar remunerado.

Como aspecto general y descriptivo, las informantes indicaron que su participación económica activa inició en edades de entre los 14 y 17 años. Algunas terminaron la educación media superior, viéndose truncadas las posibilidades de desarrollarse educativamente. Pero la constante entre las mujeres-trabajadoras sin duda fue marcada por la economía al interior de las familias, lo que propició que decidieran “voluntariamente” contribuir al ingreso familiar, abandonando sus estudios y en ocasiones migrando hacia otras entidades del país. Así, expongo a continuación las principales características de las trabajadoras del hogar remuneradas en la modalidad de planta y posteriormente en la de entrada por salida.

#### **4.2.1 Entre la pobreza y el sentido del deber: el trabajo de planta.**

En las experiencias de las trabajadoras del hogar remuneradas en la modalidad de planta de este estudio, se identificaron cuestiones relacionadas con la migración como un elemento predominante para emplearse en esta modalidad. Se trata de casos de mujeres provenientes de entidades como el Estado de México, Chihuahua y Oaxaca.

Uno de los principales aspectos que derivan de la migración se relaciona con problemas económicos, ya que en cuatro informantes se reportó esta situación. Tres de ellas habían dejado sus hogares y familia, como en el caso de Valentina: “pues yo quería estudiar más, pero no estudié por falta de economía y por eso mejor me vine a trabajar”; en el mismo sentido, Clara devela el mismo problema, pero le adhiere un incentivo: “me vine con la finalidad de trabajar y también como pa’ (sic) conocer otros estados y bueno, conocer más que nada”. Una de las posibilidades que brinda la migración influenciada por la carencia puede estimularse también con la posibilidad de conocer otros lugares, como señaló Clara.

El contexto de la migración se puede observar por medio de las redes sociales que permiten movilidad e inserción en este empleo de manera fácil y directa. En tres informantes, la conexión de redes sociales les facilitó contactar a familiares y coterráneos que posibilitaron de manera directa el contacto, traslado y contratación e instalación en el THR, ya sea porque había antecedentes de hermanas, primas, cuñadas o amigas del mismo pueblo que emitieron alguna recomendación de estas mujeres y paisanas con las empleadoras.

En estos tres casos se refirió que, al momento de la llegada a la ciudad, ya tenían el trabajo asegurado, pues el hecho de que alguna persona las recomiende –el lazo- funge como elemento de seguridad y garantía de confianza para la empleadora, y como recurso de primer contacto en la búsqueda de trabajadoras del hogar, en especial con las trabajadoras puertas adentro. Esto hace

suponer que la contratación por medio de redes además aligera la tarea de la empleadora en la búsqueda de personal.

Por otro lado, en la situación de migración de Flor, por ejemplo, se identificó que en ocasiones no es cuestión personal, sino parte de un plan estratégico familiar. Pues posteriormente su familia se instaló en una de las periferias del norponiente de la ciudad. Sin embargo, para el caso de esta informante, las redes sociales se identifican como frágiles o casi nulas al ser una recién llegada y enfrentarse al mismo tiempo junto a su familia con la precariedad económica y la inestabilidad laboral de su padre:

Aunque sí tenemos una familia que recién llegamos a vivir (*sic*) y solo vivimos una temporada nada más y cuando nos fuimos al terreno que mi papá consiguió, pues estábamos prácticamente solamente mi mamá, yo y mis hermanitos que estaban pequeños. Entonces, además que nos habíamos sentido incómodos con esos parientes que nos habían dado asilo, pues no queríamos molestarlos. Entonces, pues, en esa época pues no conoces la ciudad, no conoces a nadie y yo como estaba pequeña -tienes catorce años, más o menos, ¿no?-. . . ¿cómo te diré? No sabía qué hacer, no sabía qué hacer; bueno, pero sabía que tenía que hacer algo. Porque pues, ¿quién iba a cuidar a mis hermanos? Igual y yo lo podía hacer ¿no? Pero de alguna manera yo sentía una cierta responsabilidad de contribuir al ingreso familiar.

Flor, 25 años. Trabajadora del hogar de planta.

Así como se ve en el caso de Flor y los tres casos mencionados, se puede distinguir que la inserción en el trabajo del hogar remunerado opera de manera distinta en la migración; en el caso de Flor por medio de redes sociales de confianza y en los otros por redes que se construyen a su llegada a la ciudad, principalmente cuando se emigra con la familia.

Ahora bien, durante las entrevistas en esta modalidad de trabajadoras se identificó que en los cuatro casos que menciono ninguna empleadora mantenía una actividad remunerada. Por ejemplo, se identificó el caso de Celeste, quien trabaja para una mujer adulta mayor, viuda y con algún padecimiento que no pudo identificar; en el caso de Flor, trabajaba para un matrimonio con la figura masculina como proveedora y la mujer como madre de familia sin actividad remunerada y asumiendo por lapsos el cuidado infantil; con Valentina, el trabajo del hogar se brinda a un matrimonio compuesto de esposo, esposa y dos hijos, a quienes cuidaba ocasionalmente; y en último caso la situación de Clara, quien había sido contratada principalmente para el trabajo del hogar.

De modo que las tendencias expresadas por las informantes revelan que el trabajo del hogar y las formas de contratación son complejas y no pueden ser descritas con uniformidad ni simplificarse. Este es otro beneficio de los estudios cualitativos, porque evidencian los matices de un fenómeno social como lo es el trabajo del hogar remunerado.

Así, además de las particularidades que influyen la inserción de mujeres en esta esfera laboral, también mediante su narración se puede identificar la composición de las familias empleadoras que posibilitan la reproducción histórica de la contratación de trabajadoras y, en la medida de lo posible, identificar aspectos que profundicen en este tipo de relaciones de trabajo.

Es posible, de este modo, dar cuenta de la complejidad que se desarrolla en el espacio privado, así se identifican aspectos que se relacionan con las propias trabajadoras. De modo que expongo en primer lugar las ventajas y desventajas, luego los aspectos relacionados con la poca claridad con los que las trabajadoras expresan el trabajo que realizan en los hogares y por último los conflictos que perciben o han vivido en su experiencia. En segundo lugar, retomo aquellos aspectos relevantes de este estudio, como los concernientes a la percepción de adaptabilidad al trabajo.

Algunas de las ventajas del THR de planta fueron identificadas por las informantes como aquellas relacionadas con la administración del tiempo, por ejemplo:

Pues me conviene más trabajar así, o sea para mí, pues, me conviene porque no batallo, o sea. No batallo para... pues para todo: levantarme e irme al trabajo, porque ahí me quedo, me levanto y ya a trabajar.

Clara, 25 años. Hablante mixteca.

La opinión de las trabajadoras muestra someramente las partes positivas que consideran que les brinda el laborar en un espacio privado. Ahora bien, respecto a las desventajas, no fueron consideradas algunas, sino solamente las referidas a la reclusión y a la imposibilidad de salir al espacio público más allá de las fronteras del hogar, que en ocasiones causaban tristeza.

Paso a los aspectos que describieron, como las consideraciones respecto a sus actividades como parte del trabajo del hogar remunerado, las cuales juegan un papel fundamental pues posibilitan las condiciones necesarias para la reproducción social al estilo tradicional y además, al desarrollarse, quedan subsumidas las actividades en una complejidad y diversidad de trabajo que es menester elaborar.

Algunas de las informantes refieren la limpieza general, el barrear, trapear y lavar los trastes, como “lo que es de la casa”, o el cuidado de infantes cuando la madre está ausente; otras, por su parte, hacen énfasis en el cuidado como la principal actividad, en especial al acompañamiento de la persona adulta mayor; mientras otras hacen referencia a “todo aquello que se haga dentro de una casa, todo el trabajo que desempeña una ama de casa: mantener la casa limpia”. En este sentido, las trabajadoras minimizan la cantidad y la diversidad de trabajos, y más bien hacen referencia a la función de la mujer en el espacio del hogar. Situación difícil para percatarse de que el trabajo del

hogar cuenta con una serie de actividades y funciones que cumplir. En la medida de lo posible, hay algunas que dan cuenta de esto:

Como te digo, no siempre fueron claras todas las actividades, como que hay una base: barrer, trapear, lavar los baños; pero por ejemplo habían unas que se extendían porque cuando, como te digo, cuando la señora salía con sus amigas y el señor no estaba -¡ah!, porque cuando el señor estaba ella no salía, era de estar en la casa y atender al señor ella- y este, a veces llegaban las amigas y familiares y, como ya eran mamás la mayoría de las que iban a la casa y llevaban a todo el *chamaquero*, y tenía ahí que estar lidiando con todos los chamacos.

Flor, 25 años. Estado de México.

Como se aprecia en el fragmento anterior, hay una indefinición en las tareas; se mencionan algunas actividades, pero estas son cambiantes y diversas y por producirse en el espacio privado se entienden como implícitas. Tratar de definir las e identificar la serie de trabajos minúsculos y mayúsculos que se desempeñan imposibilita dar la importancia pública que es necesario exponer.

Algunas informantes, por su parte, como Clara, daban cuenta de la división de trabajos entre la trabajadora y la empleadora: “a ella le toca hacer la comida y [cuidar] ya de sus hijos”, en referencia a las actividades realizadas por la propia empleadora, en especial las que posibilitan un contacto directo con los miembros de la familia. Otras, por su parte, en un sentido más general, dimensionan el trabajo del hogar hacia tareas específicas como barrer, trapear, cuidar niños y mantener zonas exteriores de la casa.

Dar cuenta del trabajo del hogar remunerado desde la perspectiva de las trabajadoras implica no solo tratar de describirlo, sino identificar aquellos aspectos que se relegan y se dan por sentados en el sentido común, de manera que en este identificarlos como un trabajo se plantea como todo un reto para nuestras protagonistas.

Ahora bien, respecto a los conflictos identificados por las trabajadoras, estos a veces se llegan a experimentar de diversas formas, que no siempre son manifestados a las empleadoras, como en el caso de Celeste, quien describió que en ocasiones no le agradaba la forma de comunicarse de la empleadora, que identificó como “gritos”; por su parte, Valentina consideró que “hacer lo que se debe de hacer” evita que se generen tensiones en el trabajo y por ende problemas. Otras hacen referencia a la extensión de la jornada:

En mi horario, por ejemplo, en los sábados a veces [...] no me gusta que pues estar (sic), salir un poquito más tarde de lo que debo salir [...] pues me quedo con ella [empleadora] a las cinco, pero pues a veces comen tarde y en cuanto termino la cocina ya salgo.

Clara, 25 años. Oaxaca, hablante mixteca.

#### **4.2.2 “Yo hacía lo que ella no quería o no podía hacer”: Flor.**

De manera particular deseo hacer mención del caso de Flor, quien destacó algunos rasgos que considero importante exponer. Flor al momento de la entrevista se encontraba en su segundo empleo de planta. En el primer trabajo había laborado para una mujer casada con dos hijos; sin embargo, el padre de familia no residía en el hogar. Las labores en este primer trabajo consistían en las actividades del hogar, así como el cuidado de menores.

Siguiendo la línea del conflicto, habló sobre una situación que se generó con su empleadora:

A veces me llevaba a donde se iba a *pistear*<sup>47</sup>, me llevaba a mí y a los niños y a sus amigas. Entonces hubo una vez, pues había mucha gente y había mucha gente que yo no conocía, entonces haz de cuenta de que se le perdió un dinero de su bolsa, y pues un día me dijo: “Flor, Flor, el diablo y diosito castiga”, pero no me dijo por qué. Le habían robado un dinero esa noche, bueno, me lo dijo al día siguiente y como queriendo decir “pues dime la verdad si tú

---

<sup>47</sup> Beber alcohol.

agarraste el dinero”; pero pues no, no, no, no; y pues “Dios castiga a las personas por mentirosas” es de lo único que recuerdo.

Esta experiencia vivida por Flor se dio en su primer empleo de planta. Durante su narración, por un lado, es posible identificar la carga de trabajo en áreas fuera del hogar, como el cuidado de menores; y, por otro, el recurso de intimidación de la empleadora a través de condenaciones de tipo religiosas para “resolver” las dudas de un posible robo de su empleada.

Para Flor, la consideración de su rol como trabajadora en su primer empleo de permanencia se halla relacionada con su estado de ánimo: “sentía que estaba para hacer las cosas que la señora no quería o no podía hacer”. Cuando la mujer-empleadora no labora, la trabajadora puede percibir circunstancias que le permiten “interpretar” su presencia en la esfera doméstica, de modo que vivir en el espacio del trabajo le permite conocer la dinámica rutinaria de la empleadora: “ella no trabajaba, y a lo que tenía entendido era pues solamente estar ahí en su casa y salir con sus amigas y llevar a los niños a la escuela; pero yo hacía lo que ella no quería hacer [...] y para eso estaba allí”. En este sentido, la figura de la mujer empleadora posibilita conocer un aspecto más de las mujeres que contratan servicio doméstico cuando éstas no laboran.

Esto hace preguntarse ¿qué otros aspectos no se han considerado en los estudios que permitan conocer con mayor profundidad que el trabajo del hogar y de cuidados entre las propias mujeres sea menospreciado? En este sentido añade esta informante: “yo creo que para eso me contrataron, pues para hacer las cosas que una mujer debe hacer, pero también para hacer las cosas que una mujer no quiere hacer”.

El espacio doméstico como un espacio considerado fuera de la intervención del Estado no tiene límites, y esto, considero, es uno de los problemas fundamentales, ya que, al no establecer un contrato y una normatividad que lo defina, ello posibilita una carga exacerbada de trabajo que en

ocasiones no es reconocida. Además, esta carga de trabajo puede incluir actores externos a la esfera familiar, como en la experiencia de Flor, cuando hace mención del aumento de trabajo en el cuidado de menores a su cargo, lo cual definía como una actividad titánica y, dicho sea de paso, sin consultársele si deseaba o no realizar esta carga extra.

En ocasiones tener privacidad también juega un papel importante para que la trabajadora pueda sentirse “a gusto” en el trabajo. Así, la asignación de una habitación o el compartirla propicia la permanencia o bien el abandono de un empleo. Así lo menciona Flor, quien al momento de la entrevista relató la forma en que vive en su actual trabajo: “duermo en el cuarto de lavado, y hay como un catre enfrente de la lavadora y la secadora; hay una puerta de esas como las cantinas de los vaqueros, como las de la tele, y eso es lo único que me separa del cuarto de lavado y la cocina”. Esta situación de trabajo hace que considere renunciar, por no tener su espacio, además de que no le parece correcta la situación en la que se encuentra, y la define como “triste”. Para finalizar, de manera breve pudo esta informante describir un día cotidiano de trabajo:

Pues te levantas temprano, antes que todos para subirte al baño a bañar. Y, por ejemplo, con el niño que trabajaba yo tenía que alistar el lonche con el menú que le daban en la escuela y despertarlo para alistarlo y a veces llevarlo a la escuela. Ahorita con la señora que estoy, ella alista al niño. Yo solo tengo que estar despierta, desayunar después de la señora, su esposo y el niño; mientras limpio lo que haya que limpiar en la casa, mientras la señora quita la alarma para salir al patio de enfrente y salir a barrer mientras ellos desayunan. Y que se va el señor con el niño, la señora hace cosas en la planta de arriba y yo levanto el comedor, me preparo algo rápido para ponerme a limpiar todo lo de abajo y después me subo y limpio los cuartos: el de los señores, el niño y el bebé, porque acaban de tener un bebé chiquito; limpiar los dos baños. La señora hace la comida y pues comen y yo me pongo a ver la tele en el cuarto de lavado y otra vez a limpiar todo lo que haya tenido de sucio después de la comida. Cuando

llega el niño hay que jugar con él y llevarlo al parque; lavar la ropa; siempre hay algo que hacer en la casa, hacer cualquier pendiente que surja y ya que llega la cena, cenar después de los señores y acostarme a dormir ya que todo se apaga.

Un trabajo etnográfico o entrevistas posibilita identificar las formas en que se relacionan las empleadoras con las trabajadoras y más cuando estas no laboran. No deseo sonar tendenciosa, pero durante este fragmento al parecer no hay casi comunicación o interacción de la empleadora con la trabajadora; las divisiones espaciales y situacionales excluyen a la trabajadora de momentos como el del desayuno, la comida y cena. Es posible que la empleadora, en este caso, se enfoque en el cuidado del infante recién nacido, y por lo tanto nuestra informante funge como auxiliar en el cuidado del hijo mayor.

#### **4.2.3 Resurgimiento de una trayectoria: La experiencia en las trabajadoras del hogar de entrada por salida.**

En este apartado se muestran los resultados obtenidos de las trabajadoras del hogar remuneradas en la modalidad de entrada por salida. Con referencia a las trabajadoras de planta, que señalaban que una de las principales causas para emplearse en esta modalidad eran las circunstancias económicas, en la modalidad de entrada por salida tal motivo no es la excepción. Pero en algunas circunstancias la participación de las entrevistadas tenía que ver con su situación ya no como hijas, sino ahora como madres.

Todas las informantes en la modalidad de entrada por salida tenían como antecedente haber trabajado en la modalidad de planta: dos se encontraban en situación de pareja conyugal, y las dos restantes eran madres jefas de familia. Las informantes provenían de entidades como Chihuahua, Tabasco y Sonora.

Uno de los principales argumentos para la suspensión en el trabajo doméstico remunerado de planta se vio fuertemente influenciado por la crianza y cuidado de sus propios hijos, una vez que las informantes se encontraron en etapa conyugal.

Reincorporarse al trabajo del hogar remunerado en esta otra modalidad responde en este estudio a dos circunstancias: la primera se relaciona con asumir la jefatura familiar como, en los casos de Úrsula y Silvina, ambas provenientes del estado de Tabasco; en la segunda, la necesidad de apoyar a la pareja conyugal con los gastos familiares resulta crucial, son los casos de Cayetana y Concepción, una originaria de Sonora y la otra proveniente de Chihuahua.

Comienzo por describir las circunstancias que fuerzan a las mujeres que se encuentran como jefas de familia a reinsertarse en la actividad productiva. Las situaciones pueden derivarse de la separación de la pareja conyugal (divorcio), o bien como resultado de un acontecimiento inesperado, como la viudez, situaciones que implican que las mujeres queden como principales responsables de los hijos; por ende, como proveedoras económicas. Sin embargo, pese a las circunstancias personales que enfrentan las mujeres, también uno de los motivos para reinsertarse de nuevo tiene que ver con la falta de estudios:

La razón mía, pues es que no estudié. Pues si hubiera estudiado no estuviera de empleada doméstica y siento que sí es muy importante estudiar porque si uno estudia, tienen mejor sueldo y pues mejor trabajo; y pues como que siento que en otra parte puedo trabajar, pero, o sea, pagan menos y siento que de empleada doméstica pagan poquito mejor.

Úrsula, 37 años. Divorciada. Tabasco.

Lo anterior favorece además la selección del trabajo doméstico remunerado como un empleo que, pese a la poca escolarización que requiere, es considerado como superior frente a otras actividades remuneradas, como lo manifiesta la informante.

Para el caso de las mujeres trabajadoras que se reincorporan en el trabajo doméstico, el THR en su modalidad EXS funge como como parte del apoyo a la pareja, definida tal situación como “apoyo” o “ayuda” al cónyuge: “¡Uy! Pues para muchas cosas, trabajo principalmente para apoyar a mi esposo, pos (*sic*) para apoyar a mi esposo: terminar la casa, ¿qué otra cosa sería? Y mis hijos” (Cayetana, 31 años. Casada. Chihuahua).

La participación de la mujer en actividades remuneradas en el sector de servicios responde en ocasiones al deseo de contribuir al ingreso familiar. Para las informantes, no se identificaron cuestiones de necesidad, según ellas, sino como parte de un complemento “extra” al ingreso de la pareja. A su vez, también reconocieron incursionar nuevamente en el empleo a partir de la inserción de los hijos en el sistema educativo, lo que posibilita un mayor aprovechamiento del tiempo entre las labores domésticas propias de sus hogares y sus trabajos.

#### **4.2.4 El claroscuro: derechos laborales, ventajas, desventajas y conflictos en las trabajadoras del hogar remuneradas.**

En la modalidad de EXS, las trabajadoras pueden tener horarios más flexibles y negociables con las empleadoras. En promedio, las entrevistadas reportaron laborar entre ocho, seis y cuatro horas al día; los días que trabajan para una empleadora podían variar, solo en un caso se reportó trabajar para varias empleadoras, el resto permanecía en una sola casa de lunes a viernes y ocasionalmente los sábados; los descansos podrían ser sábados y domingos, a excepción de aquellas que los llegaban a laborar.

El salario promedio oscilaba entre los \$250 y los \$300 pesos al día<sup>48</sup>, en comparación al de las trabajadoras de planta, que podía rondar entre los \$1,200 y \$1,500 pesos semanales; ninguno reportó acceso a prestaciones laborales ni vacaciones.<sup>49</sup>

Quienes habían establecido lazos de mayor confianza con las empleadoras tenían más probabilidad de volver a trabajar con ellas, como en los casos de Úrsula y Cayetana, quienes en su experiencia previa como trabajadoras de planta habían mencionado la forma en cómo se relacionaban con la empleadora, a veces como fuente de apoyo en problemas personales. Cayetana, por ejemplo, relató un problema con una expareja sentimental y, al momento de reportar su ausencia al día siguiente en el trabajo -por motivos personales-, la empleadora preguntó si la podía apoyar o bien, concedió permiso de no laborar unos días en lo que se recuperaba. Situaciones de este tipo hace que las trabajadoras se sientan “agradecidas” y “bendecidas” por la calidad de apoyo que les posibilitan quienes las contratan.

Mientras, aquellas que se jactaban de cumplir una función netamente laboral, como las que se encontraban en situación conyugal, mostraron posibilidades de movilidad laboral en el rubro más variadas, con mayores oportunidades de trabajar para un mayor número de empleadoras. Vale decir que esto no sugiere que las mujeres trabajadoras en situación conyugal tengan menor posibilidad de permanecer en un empleo, sino más bien que las formas de interacción que se producen entre empleadora y trabajadora bajo el esquema de la confianza y comunicación posibilitan una mayor permanencia en el trabajo. Cabe destacar que estos factores no son los únicos para que se garantice la poca movilidad ocupacional.

---

<sup>48</sup> Los ingresos se pueden comparar a los referidos por CONAPRED (2010), donde las zonas con superior ingreso por esta actividad se encontraban en zonas como Monterrey, por ejemplo. Resaltándose con los pagos superiores al resto de algunas zonas como el sur del país, en Chiapas, por ejemplo.

<sup>49</sup> Salvo una de las entrevistadas, quien reportó que en uno de sus empleos anteriores le daban acceso al seguro social, vacaciones, aguinaldo y bonos de productividad. La informante reveló que estaba registrada como trabajadora de una empresa, de la cual eran dueños sus empleadores. Así, refirió este empleo como “el mejor de todos”.

Ahora bien, respecto a las ventajas y desventajas que perciben las trabajadoras, se diferencian de aquellas en la modalidad de planta. Mientras que para las primeras la ventaja se percibe como aquella que facilita el ahorro económico, en las trabajadoras de entrada por salida se identifican otras ventajas. Por ejemplo, el *ingreso más elevado* respecto a otros empleos, como en las maquiladoras; así también la *flexibilidad del trabajo*, que concede que, en el caso de las madres, puedan acudir a juntas escolares y modificar su jornada de trabajo; la posibilidad de *trabajar y cuidar* a su familia, y para aquellas trabajadoras que no tienen días fijos de trabajo la ventaja se identifica como una *accesibilidad* de poder “trabajar en más casas”, como con Silvina, quien contó que en ocasiones debe manejar una agenda porque “salen chambitas por aquí y por allá”.

Con respecto a las desventajas, las informantes adujeron *ausencia de prestaciones* y muchas veces una *carga extra de trabajo*, como planchar, cuidar a personas o cocinar, que no siempre es retribuida monetariamente:

La desventaja es que no hay prestaciones, pues, eh, que no está considerado como un empleo, ¿verdad? Más que nada es informal y no tienes esas ventajas que una empresa. Que no hay quien te ampare en caso de accidente, en caso de enfermedades, en caso pues, de ciertas prestaciones. Hay patrones que, aun así, no teniendo una empresa, que estando una de entrada por salida me ha tocado escuchar que sí les dan, o sea, lo que es de ley, como un empleo formal, pero corren muy pocas con esa suerte y a mí no me ha tocado esa experiencia.

Silvina, 31 años. Viuda. Tabasco.

Como se ve, la capacidad de las trabajadoras de analizar las ventajas y desventajas en esta modalidad es más amplia y definida con respecto a las trabajadoras en la modalidad de planta. Esto puede deberse a la trayectoria y experiencia laboral, aunado a la posibilidad, como bien señalaban, de compaginar su rol como trabajadoras y como madres.

Por otro lado, las actividades consideradas parte del trabajo del hogar remunerado en esta modalidad fueron definidas como variadas y dependientes de quienes las contraten, ya que el trabajo puede realizarse tanto en el interior como en el exterior del hogar, así como ocasionalmente trabajos de cuidados:

No siempre te dicen qué vas hacer, o si te lo dicen es por encima: “ah, mira, lo que yo ocupo es que alguien me limpie la casa, eh, no ocupo que cocines”, muchas veces te dicen o “ocupo que cocines”; ellas te plantean lo que ocupan en ciertas formas: “ocupo que cuiden a los niños, que laven la ropa, que limpien la casa” y de ahí ya cuando vas, vas trabajando, va pasando el tiempo y te van diciendo: “este día vas a hacer esto y quiero que hagas esto”, y al día siguiente otro, otro y ahí te va llevando la semana, o sea tú nunca desocupada vas a estar (*sic*).

Concepción, 34 años. Casada. Sonora

Esto plantea otro tipo de problemas que vale la pena indagar, pero también que deben exponerse en la agenda de políticas públicas. El problema que estriba en los hogares radica en la ambigüedad del trabajo del hogar remunerado. Por un lado, por su *indefinición* como relación laboral; y por otro, *definirse* en la práctica como aquello que no hizo la trabajadora, pero que debía hacerlo: “no quitó la mancha de la alfombra”. O bien, cuando la trabajadora lo identifica como una carga de trabajo extra, como Concepción indica: “la semana pasada yo lavé el carro [...], o sea, eso a ti no te toca, pues”. Es por lo anterior que es de vital importancia la intervención del Estado en una regulación efectiva y justa en el desarrollo del trabajo del hogar remunerado, pues, aunque haya nociones respecto a las actividades o leyes que existen en torno al tema, no se conocen a profundidad, tanto por empleadoras como trabajadoras.

## Capítulo V. Conclusiones

Este trabajo, motivado por conocer y explorar las condiciones sociales en las experiencias en el trabajo del hogar remunerado de trabajadoras y empleadoras, permitió identificar que las relaciones de trabajo que se producen en la esfera íntima de los hogares se construyen de complejas maneras y fuertemente influenciadas por condiciones sociales referentes al género.

Esto facilitó identificar que en la ciudad de Hermosillo la migración es un factor importante, y que es aliciente de trabajos que suele desempeñar especialmente la población migrante, al igual que en el caso de Durin (2013) en Monterrey con el trabajo del hogar remunerado y el trabajo ambulante. Otro de los nichos laborales que se han identificado como preponderantes en la adquisición de mano de obra migrante es el trabajo agrícola proveniente de estados como Oaxaca, Guerrero, Veracruz y Chiapas, principales entidades con índices de marginación, pobreza y exclusión, aspecto que coincide con las entidades provenientes de las trabajadoras del hogar remuneradas en ambas modalidades entrevistadas para este estudio.

De manera que, mientras las empleadoras se encuentran condicionadas por ser mujeres-madres-esposas-empleadas, buscan una sustituta en ciertas actividades para la reproducción del trabajo doméstico y de cuidados a través de un sistema tradicional, es decir, a través de la presencia de mujeres en el hogar. Pero esta forma de reproducción social y doméstica no solo se devela en la contratación en sí de mujeres, sino que habla de una reproducción socio-histórica.

El género en este sentido posibilita ver que la condición social del ser mujer -aun siendo empleadora- es encontrarse en una desigualdad social en comparación de sus cónyuges. Lo que reafirma que el espacio privado es una de las fuentes primarias de desigualdad social, de asimetrías de poder. Las mujeres están fuertemente influenciadas por su papel social como madres, esposas, jefas de familia y trabajadoras, por lo que “buscar apoyo” en una sustituta resulta una solución. Ya

sea porque los lazos familiares femeninos (particularmente) se encuentran ausentes o imposibilitados, así como la participación de la figura masculina, que asume por antonomasia su poder sobre la mujer-esposa, y esta a su vez entiende esto asumiendo las actividades del hogar.

Los hombres por su parte no tendrán presencia en este escenario, salvo como proveedores económicos o consultores de opinión, pero no como compañeros para compartir y dividir los trabajos, responsabilidades y deberes con los que se puede construir un cierto equilibrio de poder. También se encuentran las percepciones que se han caracterizado en el hogar; es decir, la esfera del hogar como un sistema que además de reproducción social está subjetivado como un sistema idóneo de crianza (reproducción social); por ello, habrá empleadoras que opten contratar trabajadoras para crear un ambiente “más hogareño”.

Las consideraciones que motivan a las mujeres-empleadoras a contratar a otras mujeres para un trabajo que simbólicamente “valoran mucho” sirven como paliativo para no tratar el trabajo del hogar como un trabajo con derechos laborales. Durante la exploración se identificó acerca de prestaciones, mas estas brillaron por su ausencia; pese a ello, reconozco que hubo solo una excepción, el resto de las empleadoras dijo desconocer alguna ley o derechos, aunque tenían nociones de esta posibilidad; sin embargo, se argumentaba que, de existir leyes o derechos, estos afectarían su economía.

Así también, se identificó una barrera invisible que frecuentemente produce conflictos en las empleadoras. Estos conflictos se derivan de una yuxtaposición no tan clara entre el trabajo del hogar y el trabajo del hogar remunerado. Es decir, al inicio, las empleadoras no expusieron claramente las actividades para las que ellas contratan a las trabajadoras; por ende, éstas asumen que las trabajadoras realizan toda una serie de trabajos que se suponen “entre dichas”, sin embargo, la ambigüedad de este trabajo consiste en diferenciarse y distinguirse del trabajo realizado como

esposas o como madres para dar apertura a una relación de trabajo que se define además en las implicaciones afectivas que se generan en este espacio.

Respecto a las trabajadoras, las condicionantes sociales que posibilitan la incursión en esta actividad laboral están relacionadas, como lo señalaba antes en el caso de las empleadoras, con la condición de género. Ser mujer en condiciones de pobreza o migración sirve como elemento constitutivo para el trabajo del hogar remunerado, pues la desigualdad social posibilita que las mujeres en condiciones de desventaja se inserten en empleos que se consideran propios de las mujeres.

Así, en edades tempranas las mujeres trabajadoras se sienten “con el deber” de aportar económicamente a sus familias. De modo que insertarse en la modalidad de planta implica, por un lado, ahorrar en gastos de hospedaje y, por otro, ahorrar sus ingresos para proveer a sus familias, en el caso de quienes emigran y dejan a sus familias en otras entidades; para otras que emigran con su familia a la ciudad, las condiciones de pobreza también se acentúan, así que la posibilidad de pernoctar en los sitios de trabajo se utiliza como estrategia para mitigar las condiciones de pobreza.

Sobre las trabajadoras de entrada, por salida se identifica que ya tienen una trayectoria histórica en la vida como trabajadoras del hogar, y que justamente habían incursionado en la modalidad de planta. Esto ya había sido señalado por autores como Blanco Abellán (2012), Cumes (2014) y Durin (2013) *et al.* Sin embargo, las trabajadoras en esta modalidad realizan dobles jornadas en el ámbito reproductivo, pues desarrollan su actividad laboral, retribuida económicamente, pero también sus actividades como madres-esposas, según sea el caso.

Sin embargo, hay otra condicionante social que se relaciona con el factor del ciclo de vida (Blanco Abellán, 2012). Las entrevistadas reportaron que habían abandonado su actividad económica al situarse en la etapa de embarazo y consolidación de pareja, por lo cual consideraron

pertinente asumir su rol de esposas y madres, y al asumir sus respectivas parejas el rol de proveedores. Para algunas, volverse a reinsertar en el trabajo del hogar se debió al asumirse como madres jefas de familia, otras para contribuir económicamente al ingreso familiar. En este último caso, las entrevistadas se consideran como una fuente de ingresos paliativa, ya que el ingreso que perciben es utilizado para aportar a gastos que se derivan de los hijos, o bien proyectos familiares, pero el ingreso principal, consideran, su pareja. Esto es relevante, ya que el ingreso que perciben resulta inferior al de los esposos.

Asimismo, los derechos laborales, las ventajas y desventajas, así como los conflictos, tienen ciertas particularidades propias de las trabajadoras, además de similitudes con las empleadoras. En el primer caso, los derechos son desconocidos por la mayoría de las trabajadoras entrevistadas y, al desconocer sus derechos, no se ven sujetas como tal. Respecto a las ventajas, estas son percibidas para las de planta como la posibilidad de poder ahorrar y contribuir con su familia; para las de entrada por salida, todas identificadas como madres, la ventaja principal reside en la flexibilidad del empleo con los horarios, los días y concebir que, en el trabajo doméstico remunerado, se perciben más ingresos que en otro tipo de empleos de baja exigencia académica. Las desventajas se diferenciaron por modalidad; para las trabajadoras de planta la desventaja principal reside en “el encierro”, la pernoctación de la trabajadora en los hogares de las empleadoras; mientras que para las trabajadoras de entrada por salida las desventajas se asumen en identificar la ausencia de prestaciones laborales.

Referente a las actividades que identificaron las informantes, al igual que las empleadoras no dieron una definición explícita de las tareas del hogar, mismas que se yuxtaponen con los conflictos. En primer momento, al referirse a ciertas actividades domésticas, estas se sobrentienden en una dimensión de tareas que las trabajadoras asumen creen saber cuáles son; sin embargo, al modificarse estas actividades por orden de las empleadoras, se genera un conflicto que no muchas veces se

manifiesta. Esto puede deberse, como comentaba con anterioridad, a que separar el esquema de la mujer de distintos roles en el espacio del hogar se dificulta para la mujer como figura trabajadora.

Considero importante y necesario que se regularice el trabajo del hogar remunerado en México, promoviendo los derechos laborales tanto en las empleadoras como en las trabajadoras; además, que el gobierno facilite las vías de acceso a las empleadoras para que puedan otorgar las prestaciones laborales de manera clara y sin complicaciones.

Por último, concluyo que las cifras en los últimos años han ido en aumento respecto a la contratación de trabajadoras del hogar remunerado, y esta tendencia puede incrementarse aún más, derivando en una contratación superior y, por ende, elevando los índices de precariedad laboral de las trabajadoras.

Este incremento en las próximas décadas puede producirse por el fenómeno acelerado del envejecimiento poblacional que se ha anunciado para los años venideros, así como la transición epidemiológica<sup>50</sup> (Batthyany, 2013). Tan solo en México, en la actualidad hay un promedio de 10 millones de adultos mayores; se estima que para el año 2050 la población envejecida sea representada por poco más de 32 millones de adultos mayores (SINAIS, 2018). El género en este sentido seguirá jugando un papel importante y divisorio en este tipo de empleos, pues es difícil concebir una sociedad donde las mujeres no habiten espacios que histórica y socialmente les han sido asignados. Sin embargo, lo que se puede garantizar es que las trabajadoras del hogar remunerado gocen de mejores condiciones sociales de vida para el futuro en sus trabajos.

---

<sup>50</sup> La primera consiste en los cambios demográficos que han modificado la pirámide poblacional, causadas por la disminución de natalidad y la fecundidad, la disminución de la mortalidad y la migración (Acevedo Alemán, 2012); la segunda causa identificada es por los cambios epidemiológicos que están presentando las sociedades a nivel mundial, pero principalmente que se remarcan en aquellas sociedades en desarrollo donde la adquisición de enfermedades de tipo infecto-contagiosas bajan sus índices para dar paso a las principales enfermedades de carácter crónico-degenerativas.

## Anexos

<b>Condiciones laborales</b>						
<i>Categoría</i>	<i>Pago Evo.</i>	<i>Descanso</i>	<i>Vacaciones</i>	<i>Aguinaldo</i>	<i>Seguro Social</i>	<i>Contrato</i>
<b>Empleadoras</b>						
Antonia	●	●	●	●	N/A	N/A
Julieta	●	●	●	●	N/A	N/A
Anastasia	●	●	●	●	N/A	N/A
Esperanza	●	●	●	●	N/A	N/A
Trinidad	●	●	●	●	N/A	N/A
<b>Trabajadoras</b>						
Cayetana	●	●	●	●	N/A*	N/A
Silvina	●	●	●	●	N/A	N/A
Úrsula	●	●	●	●	N/A	N/A
Celeste	●	●	●	●	N/A	N/A
Clara	●	●	N/A	●	N/A	N/A
Flor	●	●	N/A	●	N/A	N/A
Valentina	●	●	●	●	N/A	N/A
Concepción	●	●	●	●	N/A	N/A

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos

\* Durante la entrevista la informante nos refirió que en un empleo pasado le había dado Seguridad Social

## GUÍA DE LA ENTREVISTA<sup>51</sup> PARA TRABAJADORAS DEL HOGAR

### Perfil sociodemográfico de las trabajadoras del hogar remuneradas: Un estudio exploratorio de las relaciones sociolaborales y experiencias de trabajo en la modalidad de “planta” en Hermosillo, Sonora 2016.

Lugar: \_\_\_\_\_

Hora: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_

Mi nombre es Guadalupe Y. Velázquez Abarca, soy estudiante de la Universidad de Sonora. Me permito, con su consentimiento, realizar la siguiente entrevista con fines académicos, que tiene por objetivo realizar entrevistas a mujeres que se emplean como trabajadoras del hogar de “planta” o “entrada por salida” en la ciudad de Hermosillo, Sonora.

El objetivo de esta entrevista es conocer a las trabajadoras del hogar que se desempeñan en la modalidad de planta o entrada por salida, y con ello también conocer la situación laboral en la que se encuentran.

La entrevista es totalmente confidencial

#### Datos generales

Pseudónimo: \_\_\_\_\_

- ¿De dónde es?
- ¿Cuántos años tiene(s)?
- ¿Escolaridad? ¿Hasta qué grado?
- Estado civil: -casada\_ -unión libre\_ -separada\_ -divorciada\_ -soltera\_
- ¿Tienes hijos? ¿Cuántos?
- ¿Habla algún otro idioma además del español?

#### 1. **Motivos para emplearse como trabajadora del hogar:** *Conocer y analizar los motivos que propician que las mujeres se empleen en el servicio doméstico.*

- **En caso de ser foránea:** Podría contarme cómo fue que se vino a trabajar a Hermosillo, la causa, razón o circunstancia que la hizo salir de su lugar de su casa. ¿Cómo llegó a Hermosillo? ¿Por qué decidió venir a trabajar a Hermosillo?, ¿tenía opciones en otros lugares?
- ¿Tiene familiares y/o conocidos en Hermosillo?
- ¿Qué opinó su familia de venirse a trabajar a Hermosillo?

<sup>51</sup> La elaboración de la entrevista semiestructurada está basada en los intereses propios del tema de investigación, así como aportaciones que considero importantes incluir para este guion respecto a otras investigaciones similares, como es el caso de la tesis de maestría de Blanco (2012); y de doctorado de Hernández (2014), y también más reciente la encuesta del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED, 2015).

- ¿Cómo supo y consiguió este empleo?
- ¿Fue fácil conseguir el empleo?
- ¿Había trabajado anteriormente en casa? ¿De planta o de entrada por salida?
- ¿Tiene alguna familiar o conocido que trabaje en este mismo tipo de trabajo y que sea de planta o de entrada por salida?
- ¿Cuál fue la razón por la que decidió trabajar en casa?

2. **Condiciones laborales de las trabajadoras de planta:** *Conocer y analizar las condiciones laborales en las que se encuentran las trabajadoras.*

- ¿Cuánto tiempo tiene trabajando en la casa donde trabaja?
- ¿Cuántas horas trabaja?
- ¿Tiene día o días de descanso, qué día o días?
- ¿Su pago es semanal, quincenal o mensual?
- ¿Le pagan en efectivo, en tarjeta y/o en otra forma como ropa, comida?
- ¿Cuánto gana?
- ¿En días festivos descansa o trabaja? (Si trabaja en horario normal o menos tiempo), qué días festivos son esos?
- ¿Qué días festivos no trabaja?, ¿qué suele hacer en esos días?
- ¿Tiene seguro social?
- ¿Le dan aguinaldo?
- ¿Le dan vacaciones? Si le dan vacaciones, ¿cuánto tiempo, y qué hace en esos días?
- ¿Le dan en su trabajo algún otro tipo de prestaciones? Si es así, ¿cuáles?
- ¿Ha tenido accidentes y/o se ha enfermado en su trabajo, cuáles o de qué?
- En caso de enfermarse o un accidente ¿quién corre con los gastos médicos?
- ¿Tiene habitación propia? ¿Cómo es físicamente su habitación y en qué parte de la casa se encuentra? ¿Le agrada tu habitación?
- ¿Usa algún tipo de uniforme? Si llega a usar, cómo se siente y qué piensa sobre usarlo.

3. **Relaciones sociolaborales en las trabajadoras del hogar de planta:** *conocer y analizar cómo se crean y con quién se crean los acuerdos y desacuerdos de trabajo e interacciones de las empleadas con sus empleadores/ras.*

**INTERACCIONES**

- ¿Quién la contrató?
- ¿Quién fijó el sueldo a pagar?, ¿qué le pareció el sueldo?
- ¿Con qué miembros de la casa donde trabaja convive?
- ¿Cómo es la relación con estas personas?, ¿cómo se siente respecto a cómo la tratan?
- ¿Puede tener visitas en la casa donde trabaja?

**ACUERDOS**

- ¿Cuál o cuáles fueron los acuerdos al momento de la contratación? (Actividades a realizar, horarios, algunas recomendaciones de la empleadora para usted o usted para ellos.)
- ¿Han cambiado estas actividades? ¿Llega a realizar actividades fuera de su horario de trabajo?
- ¿Hay reglas o prohibiciones en su trabajo para usted?

## DESACUERDOS

- ¿Podría comentar acerca de una diferencia o problema que haya tenido con algún integrante de la casa, si lo solucionó y cómo se siente al respecto?
4. **Experiencias en el ámbito del trabajo del hogar de la modalidad de planta.** *Conocer cómo es la experiencia de una trabajadora del hogar en el ámbito del trabajo doméstico en la modalidad de planta.*
- ¿Había trabajado anteriormente en casa?
  - ¿Podría comentar acerca de cómo fue su experiencia al trabajar en casa y quedarse a dormir en el lugar de trabajo?
  - ¿Fue fácil adaptarse?
  - ¿Qué se le dificultó y qué se le facilitó?
  - ¿Cómo es un día cotidiano en su trabajo, cómo inicia su día y cómo finaliza?
  - ¿Qué ventajas y desventajas encuentra en este trabajo?
  - ¿Qué actividades usted considera que son parte del trabajo que se realiza en una casa cuando se es trabajadora de planta?
  - Por último, en sus días libres o de descanso ¿qué suele hacer normalmente?

Agradezco su tiempo para la realización de la entrevista,

Gracias.

## GUÍA DE LA ENTREVISTA PARA EMPLEADORAS

### Perfil sociodemográfico de las trabajadoras del hogar remuneradas: un estudio exploratorio de las relaciones sociolaborales y las experiencias de trabajo en la modalidad de “planta” en Hermosillo, Sonora 2016.

Lugar: \_\_\_\_\_

Hora: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_

Mi nombre es Guadalupe Y. Velázquez Abarca, soy estudiante de la Universidad de Sonora. Me permito con su consentimiento realizar la siguiente entrevista con fines académicos y que tiene por objetivo entrevistar a mujeres que emplean a trabajadoras domésticas en la ciudad de Hermosillo, Sonora.

El objetivo de esta entrevista es conocer las experiencias y motivos para la contratación de trabajadoras domésticas

La entrevista es totalmente confidencial

#### Datos generales

Pseudónimo: \_\_\_\_\_

- ¿De dónde es?
- ¿Cuántos años tiene?
- ¿Escolaridad? ¿Hasta qué grado?
- ¿A qué se dedica?
- Estado civil: -casada\_ -unión libre\_ -separada\_ -divorciada\_ -soltera\_
- ¿Tiene hijos? ¿Cuántos?
- ¿Habla algún otro idioma además del español?

#### 1. **Motivos para buscar empleada doméstica:** *conocer y analizar los motivos que propician que empleadoras-res busquen trabajadoras domésticas.*

- **En caso de ser foránea.** ¿Podría contarme cómo fue que se vino a trabajar o vivir a Hermosillo, la causa, razón o circunstancia que la hizo salir de casa? ¿Cómo llegó a Hermosillo? ¿Por qué decidió venir a trabajar a Hermosillo?, ¿tenía opciones en otros lugares?
- ¿Podría contarme acerca de cómo fue que optaste por buscar apoyo en el trabajo doméstico?
- ¿Fue fácil o difícil conseguir apoyo?
- ¿Ya había contratado anteriormente trabajadoras o trabajadores domésticos?
- ¿En qué modalidad ha contratado?

**2. Condiciones laborales de las trabajadoras domésticas:** *Conocer y analizar las condiciones laborales en las que se encuentran las trabajadoras desde la perspectiva de las empleadoras.*

- ¿Cuánto tiempo tiene actualmente la persona que trabaja con usted?
- ¿Cuántas horas trabaja?
- ¿Tiene día o días de descanso?, ¿qué día o días?
- ¿Su pago es semanal, quincenal o mensual?
- ¿Le pagan en efectivo, en tarjeta y/o en otra forma como ropa, comida?
- ¿Cuánto gana en promedio?
- ¿En días festivos descansa o trabaja? Si trabaja en horario normal o menos tiempo, ¿qué días festivos son esos?, ¿son pagados esos días?
- ¿Qué días festivos no trabaja? ¿Qué suele hacer en esos días?
- ¿Tiene seguro social?
- ¿Le dan aguinaldo?
- ¿Le dan vacaciones? Si le dan vacaciones, ¿cuánto tiempo, y qué hace en esos días?
- ¿Le dan algún otro tipo de prestaciones? Si es así, ¿cuáles? ¿Ha sido fácil inscribirla al seguro social?
- ¿Ha tenido accidentes y/o se ha enfermado en su trabajo?, ¿cuáles o de qué?
- En caso de enfermarse o un accidente, ¿quién corre con los gastos médicos?
- ¿Tiene habitación propia? ¿Cómo es físicamente su habitación y en qué parte de la casa se encuentra? ¿Le agrada tu habitación?
- Usa algún tipo de uniforme. Si llega a usar, ¿cómo se siente y qué piensa sobre usarlo?

**3. Relaciones sociolaborales en las trabajadoras del hogar de planta:** *conocer y analizar cómo se crean y con quién se crean los acuerdos y desacuerdos de trabajo e interacciones de las empleadas con sus empleadores/ras.*

**INTERACCIONES**

- ¿Quién fijó el sueldo a pagar?, ¿qué le parece el sueldo que usted paga a la trabajadora?
- ¿Con qué miembros convive la trabajadora?
- ¿Cómo es la relación con esta(s) personas, cómo se siente al respecto?
- ¿Puede tener visitas la trabajadora: por qué sí o por qué no?

**ACUERDOS**

- ¿Cuál o cuáles fueron los acuerdos al momento de la contratación? (Actividades a realizar, horarios, algunas recomendaciones de la empleadora para usted o viceversa).
- ¿Han cambiado estas actividades? ¿Llega a realizar actividades fuera de su horario de trabajo?
- ¿Hay reglas o prohibiciones en su trabajo?

**DESACUERDOS**

¿Podría comentar acerca de una diferencia o problema que haya tenido con alguna trabajadora? ¿Cómo los ha resuelto?

**4. Experiencias en el ámbito del trabajo del hogar de la modalidad de planta.** *Conocer cómo es la experiencia de una trabajadora del hogar en el ámbito del trabajo doméstico en la modalidad de planta.*

- ¿Podría comentar acerca de cómo es o ha sido su experiencia al contratar trabajadoras/res domésticos?
- ¿Qué opina de este trabajo y las trabajadoras?
- ¿Qué ventajas le encuentra al apoyo en el trabajo doméstico y qué desventajas?
- ¿Conoce si los trabajadores domésticos tienen derechos, y podría mencionar algunos?
- ¿Qué opina de otorgarles derechos?
- ¿Considera que le afectaría otorgar derechos a su trabajadora y por qué y cómo?
- Retomando el motivo para buscar apoyo en el trabajo doméstico, ¿qué busca en una o un trabajador doméstico?
- ¿Qué actividades considera que son parte del trabajo doméstico?

Gracias por su apoyo, terminamos la entrevista.

## Bibliografía

- Acevedo Alemán, J. T. (2012). *Envejeciendo "dignamente". Una mirada hacia las condiciones de vida del adulto mayor*. México: Plaza y Valdéz.
- Aragón, S. (19 de octubre de 2017). Igualdad de derechos para las tranajadoras del hogar. Una deuda pendiente en México. (C. d. México, Entrevistador)
- Ariza, M. (1999). Los cambios en las ocupaciones de las mujeres: auge y declive del servicio doméstico. *GenEros*, 7-11.
- Atanacio Medellín, I. U. (Dirección). (2017). *Día de descanso* [Película].
- Batthyany, K. G. (2013). *El cuidado de calidad desde el saber experto y su impacto de género* Análisis comparativo sobre cuidado infantil y de adultos y adultas mayores en el Uruguay. Santiago de Chile: Naciones Unidas.
- Bautista, M. (5 de Mayo de 2014). Empleo del Hogar. (R. Lozano, Entrevistador)
- Bautista, M. (19 de Octubre de 2017). Trabajadoras del hogar, en busca de nuestros derechos. (C. d. México, Entrevistador)
- Bernal, S. (2015). *Vulnerabilidad, Estrategias de sobrevivencia y Género en hogares con jefatura femenina: Infonavit 2009-2012*. Hermosillo: Univeridad de Sonora.
- Blanco Abellán, B. (2012). *"No me puedo dejar": Negociación y resistencia en el empleo doméstico. Aproximación a la capacidad de agencia de las empleadas domésticas guatemaltecas en Tapachula, Chiapas*. Sán Cristóbal, Chiapas: CIESAS.
- Borbón Almada, M. I. (2016). *Transformación productiva y precariedad laboral. Hermosillo, Sonora, 1992-2012*. Hermosillo: El Colegio de Sonora.
- Bourdieu, P. (1999). *Ladominación masculina*. Barcelona: Anagrama.

- Butler, J. (1993). Variaciones sobre sexo y género: Beauvoir, Witting y Foucault. En M. Lamas, *El género. La construcción cultural de la diferencia sexual* (págs. 303-327). México: Porrúa.
- CACEH. (06 de Octubre de 2017). *Centro de Apoyo y Capacitación para Empleadas del Hogar*. Obtenido de <http://www.caceh.org.mx/page1/index.html>
- Carrasco, C. (2016). Excepcionalidad del trabajo doméstico: rasgos coloniales en la relación trabajadora doméstica-empeladora. Formas de explotación y subordinación en el trabajo doméstico remunerado. . En R. Hidalgo Xirinachs, *Mujeres de las fronteras. Subjetividad migración y trabajo doméstico* (págs. 127-228). San José, Costa Rica: UCR.
- Cebollada, M. (2017). *Hacer visible lo invisible. Formalización del trabajo del hogar remunerado en México: Una propuesta de política pública*. México: Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.
- CEPAL. (14 de marzo de 2018). *Cepal. Org*. Obtenido de <https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/presentacionleon.pdf>
- CONAPRED. (2015). *Condiciones laborales de las trabajadoras domésticas*. México: Consejo Nacional Para Prevenir la Discriminación.
- Cumes, A. E. (2014). *La India como "sirvienta". Servidumbre doméstica, colonialismo y patriarcado en Guatemala*. México : Ciesas.
- De Barbieri, T. (2005). Notas para el estudio de las mujeres: el problema del trabajo doméstico. En D. Rodríguez, *El debate sobre el trabajo doméstico* (págs. 109-120). México: UNAM.
- Díaz-Bravo, L., & Uri, T.-G. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. *Investigación en educación médica*, 165-167.
- Durin, S. (2013). Servicio doméstico de planta y discriminación en el área metropolitana de Monterrey. *Relaciones*, 93-129.
- Durin, S. (2013). Varones en el servicio doméstico en el Área Metropolitana de Monterrey: ideologías de género en la organización del trabajo. *Trayectorias* , 53-72.

- Durin, S. (2017). *Yo trabajo en casa. Trabajo del hogar de planta, género y etnicidad en Monterrey*. Ciudad de México: Casa La Chata.
- Durin, S., & Natalia, V. (2013). Heroínas-sirvientas. Análisis de las representaciones de las trabajadoras domésticas en telenovelas mexicanas. *Trayectorias*, 20-44.
- Durin, S. (2009). *En Monterrey hay trabajo para mujeres. Procesos de inserción de las mujeres indígenas en el Área Metropolitana de Monterrey*. Monterrey: CIESAS.
- Federici, S. (2013). *Revolución en punto cero. Trabajo doméstico, reproducción y luchas feministas*. España: Traficantes de sueños.
- Galindo, J. (1987). Encuentro de subjetividades, objetividad descubierta. La entrevista como centro de trabajo etnográfico. *Culturas Contemporáneas* , 151-183.
- Ghiotto, L. (2015). ¿Qué es el trabajo para la sociología del trabajo? Una discusión conceptual. *Bajo el volcán*, 267-297.
- Goldsmith, M. (1998). De sirvientas a trabajadoras. La cara cambiante del servicio doméstico en la Ciudad de México. *Ciudad, espacio y vida*, 85-96.
- Goldsmith, M. (19 de Octubre de 2017). Las trabajadoras del hogar en búsqueda de sus derechos: reflexiones desde una investigadora-colaboradora. (C. d. México, Entrevistador)
- Hernández Sampieri, R., & Fernández, C. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Hidalgo, X. R. (2016). *Mujeres de las fronteras. Subjetividad, migración y trabajo doméstico*. . San José, Costa Rica: UCR.
- Hondagneu- Sotelo, P. (2011). *Doméstica. Trabajadoras inmigrantes a cargo de la pimenteada y el cuidado a la sombra de la abundancia*. México: Porrúa.
- INEGI. (2010). *INEGI*. Obtenido de <http://www.beta.inegi.org.mx/app/areasgeograficas/?ag=26#>
- Lamas, M. (1993). *El género. La construcción cultural de la diferencia sexual*. México: Porrúa.
- Lamas, M. (1993). La antropología feminista y la categoría "género". En M. Lamas, *El género. La construcción cultural de la diferencia sexual* (págs. 97-125). México: Porrúa.

- Lamas, M. (1996). Usos, dificultades y posibilidades de la categoría género. En M. Lamas, *El género. La construcción cultural de la diferencia sexual*. (págs. 327-366). México: Porrúa.
- Lóyzaga de la Cueva, F., & Curiel Sandoval, V. (2014). El trabajo doméstico. Análisis crítico. *Alegatos*, 351-382.
- Molyneux, M. (2005). Más allá sobre el debate del trabajo doméstico. En D. Rodríguez, & C. Jennifer, *El debate sobre el trabajo doméstico. Antología* (págs. 13-51). México: UNAM.
- Moreno Zuñiga, R. (2013). Las empleadoras del Área Metropolitana de Monterrey: interacciones sociales y acuerdos de contratación del servicio doméstico a tiempo parcial. *Trayectorias*, 90-111.
- OIT. (25 de 10 de 2017). *OIT*. Obtenido de <http://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm>
- Pedrero Nieto, M. (2004). Género, trabajo doméstico y extradoméstico en México. Una estimación del valor económico del trabajo doméstico . *Estudios demográficos y urbanos*, 413-446.
- Rendon, T. (2003). *Trabajo de hombres y trabajo de mujeres en el México del siglo XXI*. México: UNAM.
- Rodríguez, D., & Cooper, J. (2005). *El debate sobre el trabajo doméstico. Antología*. México: UNAM.
- Scott, J. (1993). El género: una categoría útil para el análisis histórico. En M. Lamas, *El género. La construcción cultural de la diferencia sexual* (págs. 265-302). México: Porrúa.
- Scott, Joan W. (1993). El concepto de género. En M. Lamas, *El género. La construcción cultural de la diferencia sexual* (págs. 21-33). México: Porrúa.
- Séverine, D. (2017). *Yo trabajo en casa. Trabajo del hogar de planta, género y etnicidad en Monterrey*. Ciudad de México: Casa Chata.
- SINACTRAHO. (2016). *SINACTRAHO*. Obtenido de <https://www.sinactraho.org.mx/bienvenidas>
- SINAIS. (15 de ABRIL de 2018). Obtenido de <http://www.conapo.gob.mx/es/CONAPO/Proyecciones>

Social, S. d. (26 de Octubre de 2017). *Secretaría del Trabajo y Previsión Social*. Obtenido de <https://www.gob.mx/stps/>

Sonora, E. (junio de 2016). *El mercado de trabajo en Sonora*. Obtenido de [http://www.estadisticasonora.gob.mx/archivos/file/46\\_REVISTA\\_1erTRIM\\_2016\\_INTER.pdf](http://www.estadisticasonora.gob.mx/archivos/file/46_REVISTA_1erTRIM_2016_INTER.pdf)

WIEGO. (13 de MARZO de 2018). *Women in Informal Employment: Globalizing and organizing*. Obtenido de WIEGO: <http://espanol.wiego.org/>

Wikipedia. (27 de octubre de 2017). *Wikipedia*. Obtenido de <https://es.wikipedia.org/wiki/Hermosillo>