



**BENEMÉRITA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE  
PUEBLA**

**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES  
LICENCIATURA EN SOCIOLOGÍA**

**MUJERES EN EL TRABAJO DOMÉSTICO  
REMUNERADO: UN ESTUDIO DE CASO EN  
LA ZONA DE ANGELÓPOLIS, PUEBLA,  
PUE. (2019)**

TESIS PARA OPTAR POR EL GRADO DE

**LICENCIADA EN SOCIOLOGÍA**

PRESENTA:

**SANDRA EDITH DÍAZ SALAZAR**

DIRECTORA DE TESIS:

**DRA. MIRZA AGUILAR PÉREZ**

PUEBLA, PUE.

FEBRERO 2021

A quienes ya no están con nosotros, con todo mi cariño:

A Tania y a Linda

# INDICE

Agradecimientos	5
Resumen	6
Introducción	8
Pregunta General	10
Preguntas específicas	10
Objetivo general	10
Objetivos específicos	10
Relevancia Sociológica	12
Estructura de la tesis	13
Capítulo I. Contexto histórico, social y laboral del trabajo doméstico remunerado	14
1.1 Construyendo una categoría de trabajo	15
1.2 Clasificación del trabajo del doméstico remunerado en México	20
1.3 Historia del trabajo doméstico remunerado en México	22
1.4 Situación del trabajo doméstico remunerado en América Latina	24
1.5 Situación del trabajo doméstico en México	31
1.6 ¿Y el marco legislativo?	40
1.7 Ser trabajadora doméstica en Puebla	47
Capítulo II. Categorías para comprender el trabajo doméstico remunerado.	55
2.2 El hogar: Espacio íntimo	59
2.3 Confianza	63
2.4 Imagen de las empleadas del hogar en México	65
2.5 Actividades del trabajo doméstico remunerado	66
2.6 Precariedad laboral	67
Capítulo III. Análisis de resultados	71
3.1 Metodología	71
3.2 Selección de las informantes	72
3.3 Datos Sociodemográficos	74
3.4 Confianza en el hogar	79
3.5 Afectividad y amistad	83
3.6 Modalidades en el trabajo doméstico remunerado	86
3.7 Trayectorias educativas y mercado de trabajo	88

3.7 Trayectorias laborales	90
3.8 Expectativas laborales	92
IV. Conclusiones: Trabajo del hogar ¿Trabajo de verdad?	94
Bibliografía	99
Anexo. Guion de entrevista	102

## **Agradecimientos**

El siguiente trabajo es el resultado de un conjunto de personas que sin duda alguna aportaron algo valioso para esta investigación. La presente tesis no hubiera sido posible sin el apoyo de estas personas, en primer lugar, gracias a las informantes, quienes me regalaron un poco de tiempo y sobre todo de sus experiencias para que esta tesis pudiera ser relatada, así como la confianza que me brindaron para poder contarme sus relatos dentro de este mundo laboral y brindarme la oportunidad de conocer más a fondo sobre sus vidas tanto personales como laborales.

Quiero agradecer infinitamente a la Dra. Mirza Aguilar Pérez, quien me ha apoyado con sus conocimientos y me ha guiado para la escritura de esta tesis, quien desde el inicio se mostró interesada en ayudarme con esta investigación y que sin duda alguna contribuyó con todas sus aportaciones y correcciones. Gracias por toda la paciencia brindada y por compartirme un poco de todo su conocimiento, por aceptar ser asesora de esta investigación, por resolver todas mis dudas, por ser una gran persona y sin duda alguna el apoyo más grande que tuve.

Por último, quiero dedicar esta tesis y agradecer a mis padres por todo el apoyo brindado a lo largo de estos 5 años, por el esfuerzo conjunto y por ayudarme a construir este sueño, a mi madre por ser el motor de esta y muchas cosas más por lograr, por ayudarme a continuar con mis sueños y por no dejar rendirme, sin duda alguna todo este esfuerzo no hubiera sido posible sin su invaluable ayuda; a mis hermanos por llenarme de motivación y estar presentes a lo largo de este proceso y a Leo por convertirse en mi mayor motivación e inspiración para poder continuar en este camino y agradezco la felicidad invaluable que me brinda día a día con solo una sonrisa. Los amo.

A Josué, gracias por la paciencia, la motivación, por estar ahí siempre, por no dejarme caer nunca y por ser el gran amor de mi vida.

## Resumen

La presente investigación es un estudio de caso realizado en la Ciudad de Puebla, con trabajadoras del hogar remuneradas de la zona de Angelópolis. En el cual se exploran las condiciones laborales en las que se encuentran las mujeres trabajadoras del hogar de esta zona, así como las formas en que tradicionalmente se desarrolla este tipo de trabajo; generando un acercamiento de cómo esta actividad, está determinada por patrones de género tradicionales, que se reproducen continuamente en la sociedad.

Uno de los principales objetivos de esta investigación es analizar los diferentes significados del trabajo doméstico remunerado, los requisitos y las formas en que este se da este trabajo es visibilizar las condiciones precarias en las que se encuentran las mujeres trabajadoras del hogar remuneradas de la zona de Angelópolis, tomando en cuenta que no solo es la precariedad el principal problema al que se enfrentan las mujeres. Ya que, en el trabajo de campo, se encontraron situaciones de discriminación, humillación, violencia entre otros más, encontrando también la doble jornada que ejercen estas mujeres al ser también amas de casa.

Es importante mencionar que hoy en día este tipo de trabajo es de gran importancia pues satisface necesidades básicas en una familia y ayuda a reproducir la fuerza de trabajo, necesidades que muchas veces las mujeres que se desempeñan como amas de casa no pueden cumplir por cuestiones laborales o cuestiones de clase.

La investigación desarrolla una división en categorías como lo son el nivel educativo y edades para así poder generar datos estadísticos y se indague en sus relaciones de clase y en la vinculación de las trayectorias educativas con sus trayectorias laborales. Estos factores son significativos para la toma de decisiones.

Los desafíos sociales a los que se enfrentan estas trabajadoras son muchos, son poco visibles y existe muy poca preocupación por ayudar a la mejora en la calidad laboral de estas mujeres ya que no se tiene un reconocimiento a este trabajo, es por eso por lo que se considera pertinente el estudio de este.

## Introducción

A lo largo de los años, el trabajo del hogar ha sido de vital importancia dentro de cada casa, pues el hecho de satisfacer las necesidades básicas en una familia es primordial. Esta labor se desarrolla de manera no remunerada dentro de todos los hogares, existe también una categoría de este trabajo que lo hace de forma remunerada en la cual diversas familias contratan servicios domésticos en un mercado que es muchas veces informal.

Existen diversas investigaciones que analizan el trabajo doméstico remunerado en zonas metropolitanas como Monterrey (Zuñiga,2013) y Ciudad de México (Guzmán, 2019). El presente trabajo se centra en la Ciudad de Puebla y es importante ya que un importante porcentaje de mujeres se dedican a esta labor.

En la siguiente investigación se exploran las condiciones laborales en las que se encuentran las mujeres trabajadoras del hogar remunerado de la zona de Angelópolis. El trabajo doméstico, tradicionalmente no se consideraba como trabajo, debido a su asociación con la “naturaleza femenina” ya que era considerado como una actividad propia de la mujer ama de casa y no como un empleo.

Al ser una actividad que las mujeres desempeñan tradicionalmente desde edades tempranas, no se le consideraba una actividad importante para la sociología clásica. Sin embargo, el trabajo doméstico remunerado era y continúa siendo para muchas mujeres la principal fuente de ingresos y lo que permite para muchas otras ser proveedoras de recursos económicos en sus hogares o como actividad complementaria para poder solventar determinados gastos.

El centro de interés de la presente investigación son los diferentes significados del trabajo doméstico remunerado (TDR)<sup>1</sup> en un estudio de caso en la zona de

---

<sup>1</sup> A lo largo de esta investigación utilizaremos esta abreviatura para Trabajo Doméstico Remunerado, el cual ha sido un término añadido por la Dra. Mónica Toledo en diversas investigaciones.

Angelópolis, así como los requisitos de las trabajadoras domésticas para ingresar a los mismos, las cuales deben de pasar algunos filtros para lograr entrar a trabajar en una zona como esta. Analizo la importancia de la confianza como factor de ingreso a los hogares para desempeñar esta actividad, como lo han señalado otras autoras (Toledo, 2016).

Es importante mencionar que hoy en día este tipo de trabajo es de gran importancia pues satisface necesidades básicas dentro los hogares, como lo son la limpieza, el cuidado y el mantenimiento del hogar, así como reproducir la fuerza de trabajo y que aquellas que lo realizan cuentan con sueldos bajos.

Es pertinente visibilizar la importancia y la gran influencia que tiene este tipo de trabajo para la sociedad y así se continúe con la mejora en las condiciones laborales para estas trabajadoras, tomando en cuenta que muchas veces estas mujeres sufren violencia de género y pocas oportunidades como el caso de las mujeres indígenas que emigran de sus pueblos hacia la ciudad para poder trabajar en algún lugar en el TDR y se ven obligadas a aceptar cualquier tipo de trato.

Para este trabajo me centré en el análisis del nivel escolar, trayectoria laboral. Es de suma importancia recalcar que el TDR es altamente feminizado, ya que en su mayoría es realizado por mujeres lo cual se mencionó anteriormente que es una actividad muchas veces asociada a la baja calificación y a que es un asunto de mujeres, ya que se piensa que se les facilita pues se cree que es algo predeterminado o algo a lo que están obligadas a aprender por naturaleza.

Es importante mencionar que el estado de Puebla es el cuarto lugar a nivel federal en el número de mujeres empleadas como trabajadoras del hogar remunerado y nulamente cuenta con seguridad social, políticas públicas o las prestaciones que por ley les corresponden.

De lo anterior, surgieron las siguientes preguntas de investigación:

### **Pregunta General**

¿Cuáles son las condiciones laborales y cómo se han desarrollado las trayectorias de mujeres trabajadoras del hogar remuneradas en Lomas de Angelópolis?

### Preguntas específicas

1) ¿Qué condiciones laborales tienen y cuáles son los principales problemas a los que se enfrentan las trabajadoras del hogar remuneradas de Lomas de Angelópolis?

2) ¿Cómo se han desarrollado las trayectorias laborales de las mujeres que laboran en casas particulares de Lomas de Angelópolis?

De lo anterior se planteó el siguiente objetivo de investigación.

### **Objetivo general**

- Analizar las condiciones y trayectorias laborales de trabajadoras domésticas remuneradas de Lomas de Angelópolis (2018).

### Objetivos específicos

- Identificar cuáles son los principales problemas laborales a los que se enfrentan las trabajadoras del hogar remuneradas de Lomas de Angelópolis.

- Analizar las trayectorias laborales desde una perspectiva de género de las trabajadoras del hogar remuneradas de Lomas de Angelópolis.

La investigación es de corte cualitativo, se desarrolló un trabajo de campo más detallado el cual corroboró toda la información antes dicha. Se estudiaron casos específicos de trabajadoras del hogar remuneradas que laboran en casas particulares en la zona de Angelópolis, para así poder determinar cómo en esta construcción del trabajo perciben ellas este tipo de actividad, de qué forma este afecta o modifica su vida cotidiana y su rol de amas de casa después de las jornadas laborales dentro de este campo laboral, teniendo en cuenta a dos tipos de trabajadoras: de planta y de entrada por la salida (Existen más modalidades dentro de este trabajo, pero tomaremos en cuenta las más populares, posteriormente se detalla las categorías de las trabajadoras del hogar)

Se realizaron entrevistas a mujeres de 20 a 70 años que se encontraban laborando como trabajadoras del hogar remuneradas en esta zona. Esto dentro de un periodo de 6 meses, al mismo tiempo que se intentara un acercamiento hacia este tipo de trabajo.

De igual forma se recabaron datos de trayectorias laborales para así obtener información acerca de en qué otras áreas de empleo se han desarrollado, y como está trayectorias condicionan o facilitan la obtención de otros empleos.

Realizando entrevistas, me permitió un acercamiento con preguntas sobre su vida laboral, trayectorias laborales, las actividades que realizan fuera de este espacio de trabajo y cómo ha influido en su vida cotidiana y dentro de sus hogares.

Para esta investigación utilizaremos las siguientes categorías analíticas: TDR (Trabajo del hogar remunerado), Confianza, Rol de género, trayectoria laboral.

## **Relevancia Sociológica**

La sociología del trabajo ha mostrado un interés escaso en el trabajo doméstico, aún sabiendo que este es una fuente de trabajo muy grande en varios países y que sin este trabajo la demás fuerza laboral no podría reproducirse de manera adecuada. Las actividades realizadas dentro del TDR las cuales tiene como finalidad el cuidado del hogar y el bienestar de una familia, las cuales son esenciales para poder reproducir la fuerza de trabajo, este trabajo es realizado en su mayoría por mujeres e históricamente siempre ha sido altamente feminizado. Este trabajo ha sido invisibilizado y la sociedad no puede reconocerlo, ni darle la importancia debida, incluso estas mujeres que lo realizan no lo consideran como un trabajo importante, si no consideran que solo prestan su ayuda para determinadas actividades.

Este tipo de trabajo no había sido estudiado con gran importancia, si no hasta los últimos años en los cuales debido a la dinámica de la sociedad han emergido nuevas formas de estudiar este tipo de labor y sobre todo el empezar a sentir la necesidad de crear importancia de reconocer dicho trabajo, todo esto estudiado desde una perspectiva de género, dando la importancia que se merece ya que este trabajo va cargado de una alta segregación y sobre todo discriminación. Sin embargo, este trabajo es de vital importancia dentro de la sociedad, ya que sin la realización de estas actividades, la fuerza de trabajo no podría seguir reproduciéndose. Es por ello por lo que nace la necesidad de generar estudios dentro de la Ciudad de Puebla.

## **Estructura de la tesis**

Así pues, la presente tesis consta de tres capítulos. En el primer capítulo se hace un recorrido histórico acerca de esta actividad el cual ha existido desde la época colonial, siempre con la marcada diferencia de clase y de género, en la cual estas mujeres se dedican a la limpieza interna del hogar, es decir comparten cierta intimidad con sus “patrones”. Marcando así un límite entre empleadas y empleadores, las cuales pueden llegar a convertirse en abusos.

Este trabajo del hogar remunerado se ha ido modificando y transformando, desde la idea del nombre, el cual ha variado a través de los años y se les ha podido llamar sirvientas, chachas, criadas, mozas entre otros para así poder llegar al nombre de un trabajo digno, el trabajo del hogar remunerado, hasta la importancia y responsabilidad que conlleva; pero aunque existan algunos cambios en la regulación laboral, aún conservan ciertos problemas y ha variado poco el estigma de quienes laboran en esta ocupación.

También se enmarca la importancia del estudio en la Ciudad de Puebla, exponiendo las condiciones geográficas y económicas de esta región para así poder entender por qué es importante esta actividad.

En el segundo capítulo se explican las condiciones de este trabajo, así como algunos de los requisitos establecidos no solo laboralmente sino socialmente para poder realizar esta actividad, de igual forma se cuestiona porque esta actividad sigue siendo altamente feminizada.

Finalmente, en el último capítulo se presenta el proceso metodológico y se hace un análisis de las entrevistas. Se muestran los hallazgos obtenidos durante la investigación. Analizando las trayectorias laborales de las trabajadoras del hogar remuneradas y relacionándolas con las categorías analíticas, que muestran por qué esta actividad es altamente estigmatizada y feminizada

## **Capítulo I. Contexto histórico, social y laboral del trabajo doméstico remunerado**

La presente investigación se sitúa en la Ciudad de Puebla, en un estudio de caso realizado en la zona de “Lomas de Angelópolis”, mostrando las condiciones laborales y sociales de mujeres trabajadoras del hogar remunerado, el siguiente capítulo hace un recuento de cómo se ha ido modificando el concepto de trabajo y cómo es que el TDR ha podido insertarse en este término, pero sin embargo no ha podido gozar de todos los beneficios que esto conlleva debido a que es un trabajo que la mayoría de veces se mantiene en la informalidad.

Analizo cómo se ha ido modificando dicho trabajo desde el nombre que se le otorga el cual ha ido variando desde sirvientas, mozas, chachas, criadas entre otros, hasta las condiciones laborales que lo permean, de igual forma se explican las bases de porque este trabajo es importante en la ciudad de Puebla. Se muestra con estadísticas que Puebla es una ciudad que alberga una cantidad importante de mujeres que se desempeñan en esta actividad, finalmente explica este trabajo como feminizado demostrando que las mujeres en su mayoría notable son las que se insertan dentro de este campo laboral.

Durante mucho tiempo el término “trabajadoras del hogar” ha sido ampliamente discutido, ya que no siempre ha podido llamarse de tal forma, existen distintos nombres y definiciones de este entre ellas: trabajadoras domésticas, mucamas, servidumbre, chachas, criadas entre los más comunes, los cuales no solo conllevan un nombre, si no establecen jerarquías de poder que se establecen dentro de un hogar entre empleador y empleada.

Han sido demasiado los esfuerzos para que esta actividad pudiera reconocerse como un trabajo digno y de la misma forma pudiera tener el nombre adecuado. Lleva consigo esfuerzos de muchas asociaciones y defensoras de los derechos de las trabajadoras, las cuales han luchado para que este pueda ser reconocido como un trabajo digno; sin embargo no basta con que se le asigne un nombre adecuado, sino de gozar de todos los beneficios de un trabajador formal.

De acuerdo con el Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo, el “trabajo doméstico remunerado” (TDR) se define como:

es “el trabajo realizado para o dentro de un hogar o varios hogares”. El cual puede incluir tareas como limpiar la casa, cocinar, lavar y planchar la ropa, el cuidado de los niños, ancianos o enfermos de una familia, jardinería, vigilancia de la casa, desempeñarse como chofer de la familia, e incluso cuidando los animales domésticos. Así mismo, establece que una “trabajadora o un trabajador doméstico” es “toda persona que realice el trabajo doméstico dentro de una relación de trabajo”. (OIT, 2011).

Entonces TDR es toda aquella actividad que se realiza dentro del hogar para el bienestar de una familia, así como para satisfacer las necesidades básicas dentro de la misma, en México no todo el trabajo del hogar es remunerado pues es realizado en su mayoría es de manera gratuita por “amas de casa”, hijas, abuelas, esposas, nietas etc.

Son pocas las personas que pueden pagar por un servicio doméstico, las cuales se encuentran con recursos económicos altos y en su mayoría serán de clase alta. Este tipo de trabajo también lleva una carga de clase muy importante, pues las clases altas recurren a ellas para que realicen estas actividades, mientras que las clases bajas que se dedican a esta actividad utilizan la ayuda de algún familiar para poder cumplir dentro de su hogar.

### 1.1 Construyendo una categoría de trabajo

Para construir una categoría o una definición exacta sobre trabajo doméstico remunerado debemos entender el contexto en que se sitúa el mismo, así como la historia entre otros tantos conceptos.

Es necesario entender las relaciones y el contexto sociales que establece dicho término, ya que se ha ido modificando a lo largo de los años, en el caso del TDR no siempre existió en este término, ya que al ser una actividad propia de la mujer la cual existe dentro de los hogares de manera no remunerada, fue complicado que se le pudiera adjudicar el término de “trabajo”. Como antes fue

mencionado dicha definición se encuentra en el Convenio 189, al cual está suscrito México, este tiene como objetivo principal garantizar protección laboral para los trabajadores/as domésticos, sin que exista discriminación por cuestiones de raza, etnia o género.

El TDR se realiza en casas privadas y a veces por largas jornadas laborales que no están reguladas y el cual no está reconocido en su mayoría por lo menos en México. Encontrando diversas actividades que pueden ir desde lo más sencillo hasta lo más complejo, como se mencionó antes estas actividades son diversas, ya que va a depender de las necesidades de cada hogar pues llegan a incluir hasta el cuidado de niños, ancianos y/o personas discapacitadas, en este sentido se atribuye que muchas veces las empleadoras abusan de la condición de estas trabajadoras para poder explotarlas de manera que no sea notoria, es decir entran en juego roles de sentimiento para que las empleadas se sientan parte de la familia y así se vean obligadas a cumplir dichas actividades por el bienestar del hogar, con una remuneración muy baja.

Es importante saber a qué tipo de trabajo nos estamos refiriendo y en qué contexto lo vamos a situar, ya que de esto va a depender el valor que se le da al trabajo de una empleada del hogar, pensándolo desde un punto de vista laboral.

Primero tenemos que empezar por definir “Trabajo” ya que este tiene distintos significados; en la RAE podemos encontrar diversos significados entre los cuales sobresalen “ocupación retribuida/ Esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza, en contraposición a capital.” Según De la Garza define trabajo como:

(...) cualquier actividad física o mental que transforma materiales en una forma más útil, provee o distribuye bienes o servicios a los demás, y extiende el conocimiento y el saber humano. (De la Garza, 2000).

Retomando a De la Garza hace mención de que la especificidad de cada trabajo no proviene de las características del objetivo, ni de las actividades mismas, ni del tipo de producto, si no de la articulación de este proceso de producir con determinadas relaciones sociales amplias, con relaciones económicas, de poder, de interés, de influencia, culturales.

La discusión acerca del trabajo atípico tiene detrás la comparación con un tipo ideal de trabajo, que en países desarrollados en algún periodo de su historia llegó a ser mayoritario: industrial, estable, subordinado a un solo patrón y empresa, con relaciones claras de quien es trabajador subordinado y ante quien es patrón (relación laboral bilateral), de tiempo y con contrato por tiempo indeterminado, con seguridad social. (Zucchetti, 2003).

Entonces podemos entender que las empleadas domésticas son personas que a cambio de una remuneración se dedican a actividades en su mayoría relacionadas a la limpieza del hogar a beneficio de terceras personas. Estas empleadas no generan ningún bien tangible, o algún producto como en alguna fábrica, por ello resulta un tanto difícil que el TDR pueda ser llamado "TRABAJO". Por otro lado, tenemos que:

La relación entre trabajo doméstico asalariado y capital es de circulación simple, puesto que la base del intercambio para ambas partes es la adquisición de valores de uso. Siguiendo a esta autora, la fuerza de trabajo de la empleada no es adquirida para crear plusvalía sino para producir valores de uso concretos, puesto que no acumula, sino reproduce. A una empleada se le contrata de manera "privada" por una persona, intercambia su fuerza de trabajo por ingresos (salario o pago en especie), en lugar de capital. (Goldsmith, 1981).

Esta autora señala que no está de acuerdo del trabajo asalariado agrícola, de los obreros o incluso de servicios donde la fuerza de trabajo es intercambiada por un salario, y crea plusvalía; por lo tanto, bajo esos términos se trata de un trabajo improductivo:

No es la naturaleza propia del trabajo doméstico, sino de las relaciones

sociales en que se realiza, lo que define como trabajo productivo o improductivo. Si una trabajadora doméstica se emplea en una agencia de limpieza, es productiva: intercambia su fuerza de trabajo por capital variable que se le paga en forma de salario. A través del ejercicio de su fuerza de trabajo se produce un valor mayor que lo que se le pagó en el salario. Este exceso es expropiado por el capitalismo en forma de plusvalía. Sin embargo, para la persona que contrató a la agencia comprando los servicios de esta trabajadora, ella es improductiva porque sus servicios representan un gasto, sea del salario de esta persona o de sus ganancias.

Igualmente, una empleada contratada privadamente es, estrictamente hablando, una trabajadora improductiva, en el sentido de que no crea plusvalía. (Goldsmith, 1981).

Entonces esta actividad tiene un lugar central en la reproducción de la fuerza de trabajo la cual es el origen o sustento del sistema capitalista. Debido a que es el ama de casa la que se encarga de tener limpia la casa, preparar alimentos y lavar la ropa para que el empleado pueda poder cumplir con su rol de trabajador, es decir mantiene el bienestar de un hogar y al mismo tiempo de los empleados de otras fábricas etc.

Según Henri Bergson el trabajo humano consiste en crear la utilidad y para Marx, la esencia del hombre es el trabajo. Este es el medio a partir del cual se realizan y desarrollan sus posibilidades. A través del trabajo consigue su satisfacción y la felicidad.

El poseedor de la fuerza de trabajo y el poseedor del dinero se enfrentan en el mercado y contratan de igual a igual como poseedores de mercancías, sin más distinción y diferencia que la de que uno es comprador y el otro vendedor [...] Es necesario que el dueño de la fuerza de trabajo [...] la venda por [...] Es necesario que [...] se comporte constantemente (respecto a su fuerza de trabajo) [...] como [...] algo que le pertenece y que es, por tanto, su mercancía, y el único camino para conseguirlo es que sólo la ponga a disposición del comprador y sólo la ceda a éste para su consumo [...] (Marx, 2012)

En el TDR se contratan servicios y se paga por ellos, es esta fuerza de trabajo la que se está vendiendo realmente, la cual lleva implícita determinados conocimientos para poder llevar a cabo dichas actividades, por lo tanto cuenta con determinadas características de la cual su principal función es satisfacer las necesidades en cuanto a limpieza o cuidado de alguna familia en particular y con esto ayuda a que la fuerza de trabajo se pueda seguir reproduciendo.

Entonces la realización de este trabajo por terceras personas permite que otras puedan disponer del tiempo necesario para emplearse en algún sitio que le proporcione la remuneración necesaria para generar bienes materiales tangibles o para que otras mujeres puedan insertarse en el mercado laboral o dedicar su tiempo a actividades de ocio.

(...) una actividad fundamentalmente diferente de las actividades de subsistencia, de reproducción y de atención y cuidados en el ámbito doméstico y todo esto no tanto porque el “trabajo” es una actividad remunerada, cuanto porque se da en el espacio público, dentro del cual aparece como una prestación mensurable, canjeable e intercambiable: como una prestación que posee un valor de uso para los otros y no sólo para los miembros de la comunidad doméstica que la realizan; para los otros en general, sin restricción ni limitaciones y no para tal o tal otra persona privada o particular. (MORGENSTERN, 1990).

Una trabajadora del hogar remunerada no genera mercancía, pero se encarga de contribuir al bienestar familiar en cuanto a actividades que son necesarias para que dicha fuerza de trabajo se reproduzca, sin la realización de estas actividades dentro del hogar, el trabajador no estaría listo para el trabajo, por lo cual son actividades plenamente primordiales dentro del hogar.

García Castro (1993), refiere que la especificidad del servicio doméstico es que, además de la compraventa de la fuerza de trabajo de una mujer como empleada doméstica, de igual forma se compra su identidad como persona. Lo cual, según esta autora se da a través de elementos ideológicos que condicionan y legitiman la baja remuneración del servicio doméstico, dentro de lo que destaca la noción del buen trato:

Hay que considerar que, gran parte de la vida de la empleada se consume en el lugar de trabajo, pues es su “hogar”, sitio que nutre incluso de relaciones afectivas y del cual depende económicamente para supervivencia como trabajadora remunerada. En la apreciación sobre las condiciones del trabajo actual entran consideraciones sobre la experiencia previa, obtenida comúnmente en el área rural, consideradas más negativas (García Castro, 1993: 111).

El TDR es considerado, en ocasiones, una actividad “natural” de las mujeres, pasa a ser algo invisible para muchas personas e incluso cuenta con determinada discriminación si se compara con otras ocupaciones. Debido a que la mayor parte del trabajo doméstico es poco visible le da pauta a que sea menos apreciado y con muy poco conocimiento sobre las tareas que se realizan.

## 1.2 Clasificación del trabajo del doméstico remunerado en México

Para situar este trabajo dentro de una categoría encontramos que el TDR se encuentra en dos formas: una es por medio de agencias de colocación (outsourcing), las cuales se encargan de reclutar y colocar a las mujeres dentro de un hogar para que puedan comenzar a laborar, cumpliendo con una serie de requisitos importantes para poder acceder a ellas y otra es por medio de redes, la cual se caracteriza por

recomendaciones entre personas para poder llegar a una casa a trabajar, estas son muy importantes ya que de esto dependerá que puedan ingresar o no, de la cantidad o la autenticidad de estas recomendaciones.

Actualmente en la página principal internet en la ciudad de Puebla se encuentran solo cinco agencias de colocación, con la apertura de que existan otras más que no estén registradas. Sin embargo, este tipo de trabajo no se da bajo contratos la mayoría de las veces pues como se mencionó antes la mayoría son por contacto de redes las cuales solo basta con cartas de recomendación y mediante contratos de palabra, los cuales no especifican horarios laborales, actividades y remuneración. Este tipo de empleadores no otorgan prestaciones esenciales como lo son el seguro social, vacaciones, aguinaldo, días de descanso etc. Y no cuentan con un contrato que establezca cuántas horas deben laborar al día, en qué condiciones y sueldo.

En el caso de las empleadas de planta no cuentan con una habitación propia la cual no se está respetando el derecho a la privacidad o si lo tienen es fuera de la casa, del mismo modo no tiene un horario laboral que se respete o días de descanso, viéndose obligadas a cumplir todas las actividades que les exijan sin importar horario o día. Existe una clasificación en cuanto a las jornadas laborales que cumplen estos trabajadores encontrando las siguientes:

1. Trabajadoras de planta: Este tipo jornada es en el cual la trabajadora vive en la misma casa que sus empleadores, contando con una habitación dentro de la casa para poder vivir, realizando diversas tareas que incluyen desde la limpieza hasta el cuidado de niños, teniendo espacios de solo 1 día de descanso.
2. Trabajadoras de entrada por salida: Estas trabajadoras solo cuentan con horarios específicos de trabajo y con determinadas actividades a cumplir dentro de este horario, no viven en la casa de la empleadora y en su mayoría tienen más de 1 casa empleadora.
3. Trabajadores por destajo: Este tipo de jornada solo es por determinadas

actividades y en determinadas horas, un ejemplo de ello es el lavado o planchado de ropa, en el cual se cobra por docena, también incluye el cuidado de enfermos el cual se cobra por noche.

Fuente: Elaboración propia a partir del resultado obtenido en el trabajo de campo.

Aunque el TDR ha sido remunerado en ocasiones no se le da la importancia que requiere, este tipo de actividad cuenta con características parecidas a las de otro trabajo asalariado ya que podemos encontrar que se cumplen determinadas horas o jornadas laborales, exige determinado esfuerzo físico para poder completar las diversas tareas y tiene una movilidad laboral. Es pertinente poderlo centrar en una categoría de trabajo pero que esto conlleve todos los beneficios y no solo se le otorgue el nombre, pues está demostrado que tiene las mismas exigencias que un trabajo asalariado, pero no cuenta con los mismo beneficios y reconocimiento.

### 1.3 Historia del trabajo doméstico remunerado en México

El trabajo del hogar ha existido en México desde hace mucho tiempo, aunque con nombres distintos como chachas, sirvientas, mozas, criadas, mucamas entre otras, se muestra a través del tiempo como una gran ruptura y diferenciación entre clases sociales y desigualdades que son reflejadas dentro de este tipo de trabajos, pues establecen jerarquías que van de la mano con la clase, estatus y el rol de género.

En estos se hace una gran diferencia entre qué personas son capaces de poder pagar o comprar un servicio de este tipo y las personas que necesitan sustento económico y deben realizar esta actividad por otra persona a cambio de una compensación monetaria. Ya que a pesar de que muchas mujeres necesitan ayuda dentro de sus hogares, no pueden pagar este tipo de servicios.

Entonces son “los trabajadores domésticos, los que en los siglos de esclavitud [...], los tiempos de feudalismo y posteriormente bajo el imperio del individualismo y liberalismo” (De la Cueva, 2009, P. 571)

Con esto se demuestra que este tipo de trabajo ha existido durante muchas décadas, bajo distintas modalidades, pero siempre siendo de gran importancia dentro de los hogares empleadores. Sin embargo, algo que no ha cambiado en mucho es la explotación a la que se someten este tipo de trabajadores y a la gran desigualdad social que existe y se ve reflejada en la discriminación.

En el esclavismo, se sabe que el esclavo era una res (cosa) sobre la cual la persona que era su “dueña” podría disponer para cualquier actividad, incluso podría privarle de la vida. Actualmente eso dejó de existir, pero sigue existiendo la explotación, en el México antiguo solo las familias de clase alta podían contar con servidumbre (como solía ser llamada), en la cual eran varias empleadas dedicadas a distintas actividades, pero para el bienestar de una sola familia.

[...] extraordinaria elevación de la fuerza de trabajo productiva en las esferas de la gran industria, unida como está, al reforzamiento intensivo extensivo de la explotación de la fuerza de trabajo en todas las demás esferas de producción permitió emplear improductivamente a una parte cada vez mayor de la clase obrera y sobre todo reproducir en proporciones cada vez mayores a los viejos esclavos domésticos agrupados bajo el nombre de la ‘clase doméstica’ criados, doncellas y muchachas de servicio, lacayos, etcétera. (Marx, 2014).

Pero englobando todo esto, la servidumbre o empleadas domésticas, estaban al servicio y debían ocuparse de aquellas actividades para las cuales los “patrones” no tenían tiempo o no debían ensuciarse.

Esto actualmente existe, pues cuando las personas que contratan este tipo de servicios son de clase alta, necesita tiempo para el ocio y no tiene el suficiente tiempo para dedicarse a las actividades del hogar.

“Como servidumbre humana, en la actualidad han sufrido los efectos de la marginación y el aislamiento que implica el utilizar el servicio doméstico en

el hogar del patrono, por lo regular también viciado por la desinformación y los prejuicios". (Santos Azuela, 1998, p. 347).

Hoy en día son varias las personas que pueden contratar el servicio de una trabajadora del hogar, pero sigue existiendo esa brecha económica de quienes pueden y quienes no pueden pagar uno o varios servicios de este tipo. Han sido demasiados los esfuerzos a lo largo del tiempo para que esta actividad pudiera cambiar de nombre y pueda empezar a ser reconocida como un trabajo digno, pero se ha logrado poco ya que apenas se empiezan a visibilizar algunas políticas que protegen a estas mujeres trabajadoras y nulamente se castiga a quienes violan los derechos de este sector laboral.

#### 1.4 Situación del trabajo doméstico remunerado en América Latina

Alrededor del mundo existen miles de personas dedicadas al trabajo del hogar remunerado, en su mayoría mujeres, incluso aquellas que emigran no sólo a países cercanos, sino a otros continentes porque encuentran mejores condiciones laborales, ya que de acuerdo con el precio de moneda pueden verse mejorados los sueldos. En América Latina se estima que hay entre 17 y 19 millones de trabajadores desempeñándose en un hogar privado, que representan alrededor de 7% de la ocupación urbana regional. Este trabajo es de los que tienen las peores condiciones laborales, sufren explotación, maltratos entre otras cuestiones.

El trabajo del hogar constituye un fenómeno predominantemente femenino y en su mayoría se da en entornos urbanos. Las mujeres en latinoamericanas empezaron a insertarse en el mundo laboral y su participación es de vital importancia ya que empezó a crecer de manera muy significativa en este ámbito, sin embargo, a veces requieren de estudios para poder insertarse de forma significativa en él, al carecer de estudios se inserta en mercados laborales precarios, como lo son el trabajo doméstico o en fábricas que no exigen estudios o cualificación específica.

Las mujeres son alrededor de 90% de los trabajadores domésticos en América Latina, desde un punto de vista cuantitativo esta es la ocupación más importante para las mujeres, al menos en América Latina. Sin embargo, este número resulta ser no tan

confiable, ya que dentro de los censos no entran las mujeres que laboran por día o por hora, migrantes, niñas que se encuentran en este mercado de trabajo o bien aquellas que se dedican a lavar o planchar ropa a destajo. A partir del año 2000 en algunos países de América Latina como Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Perú, entre otros se han implementado regulaciones o reformas legales que benefician a las mujeres que se desempeñan en dichos empleos, sin embargo; a pesar de todos estos esfuerzos esto no ha sido suficiente pues aún con la existencia de normas legales, muchas personas siguen cometiendo faltas, las cuales al no ser vigiladas o castigadas por alguna ley en específico dejan pauta a que se sigan cometiendo.

En la mayoría de las reformas legales se habla de un trabajo asalariado, trabajo con horarios laborales justos, el cual cuenta con prestaciones sociales y de más beneficios, pero al seguir siendo un “Trabajo informal” no se llevan a cabo al 100%. Es muy importante la creación próxima de más normas o se adopten convenios, pero que de verdad se cumplan, para las trabajadoras del hogar en América Latina; así como la sensibilización acerca de este trabajo, para que se pueda llegar a una equidad, demostrando que es un trabajo digno, quitando prejuicios y discriminaciones, también dentro de estos convenios se deberían adoptar normas que exijan la constante preparación y/o capacitación del mismo, para que así pueda entenderse la dificultad de este trabajo.

Pero sobre todo es importante sensibilizar a la población sobre este empleo para poder entender que no es una actividad que debe estar feminizada y que es de vital importancia pues lleva consigo el cuidado de los seres humanos. Ya que como se mencionó anteriormente es una actividad de vital importancia para la reproducción de la fuerza de trabajo.

Se estima que, dependiendo del país, entre un 10% y un 15% (Notas OIT, 2018) de los hogares de la región cuenta establemente con apoyo doméstico remunerado y si a esto añadimos las modalidades de trabajo no tradicional, encontraremos que este número crecerá de manera sumamente importante. Es importante mencionar que en América Latina no solo encontramos trabajo del hogar remunerado de planta, debido a

la gran demanda de este trabajo han surgido nuevas modalidades de este empleo, las cuáles como mencione antes no entran en las estadísticas porque son solo trabajos por hora, de entrada, por salida o de los cuales se mantiene un cobro tipo a destajo; en los cuáles las trabajadoras mucho menos cuentan con prestaciones o buenas condiciones laborales, ya que son consideradas personas que “ayudan” solamente con las labores importantes del hogar.

La OIT estima que en América Latina se encuentra el 37% del trabajo doméstico en el mundo. América Latina y Asia concentran la mayor proporción de trabajo doméstico y son precisamente en estas regiones donde se ha presentado el mayor incremento de trabajadoras domésticas en las últimas décadas (OIT 2013).

Según datos de la OIT, las personas migrantes representan el 17,2% del total de trabajadores domésticos, de las cuales el 73,4% son mujeres y 26,6% son hombres. La participación de migrantes en el trabajo doméstico remunerado varía significativamente de país a país y entre regiones, al respecto la OIT

señala que la mayor concentración de personas trabajadoras domésticas migrantes se da en el Sureste Asiático y el Pacífico (24% del total mundial), Europa septentrional, meridional y occidental (22,1%) y en los Estados Árabes (19%). (OIT, 2015).

Los países de la región en que el servicio doméstico tiene mayor peso son Paraguay, Brasil, Uruguay, Argentina y Panamá, que superan al promedio regional (7% del empleo no agrícola). Bolivia y Venezuela registran valores que no superan el 4%. Esta actividad ocupacional se caracteriza por la desigual distribución de género de los trabajadores. En Latinoamérica, la proporción de hombres que se desempeña en estas actividades alcanza un máximo de 2.0 en Paraguay, seguido de Panamá con un 1.4%. Las menores proporciones se registran en Venezuela, Bolivia, Chile y Argentina, donde alcanzan a un 0.1% y en los demás, un 0.2%, respectivamente. Esta situación cambia radicalmente en el caso de las mujeres, ya que alcanzan un máximo de 23.0% de los ocupados en Paraguay y un mínimo en los casos de Venezuela y Bolivia, de 6.9% y 8.8%,

respectivamente. (OIT, 2005).

El trabajo doméstico está mal valorado en términos de ingresos. Actualmente, en Argentina, Brasil, Costa Rica, El Salvador, Nicaragua, Panamá, República Dominicana y Uruguay los ingresos de las trabajadoras domésticas son iguales o inferiores al 50% del promedio de todas las personas ocupadas (OIT 2015). Según datos recientes de la OIT, el 74,7% de las personas trabajadoras domésticas migrantes se encuentran en los países de ingresos altos, el 11,7% en países de ingresos medianos altos, el 11,3% en países de ingresos medianos bajos y solo el 2,4% en países de ingresos bajos (OIT 2015).

En la conferencia Internacional del Trabajo del 2011, se adoptó la creación del convenio 189 acerca del Trabajo Decente para los Trabajadores y las Trabajadoras del Hogar, en dicho acuerdo se reconoce al Trabajo del Hogar y se establecen una serie de recomendaciones (hago un paréntesis en esta palabra, pues son solo eso, es decir los países de cierta forma no está obligados a cumplirlas o no existe un castigo si no lo hacen) para su instrumentación las cuales tienen como finalidad asegurar que este trabajo pueda ser digno y sea llevado a cabo de la manera correcta, también con el fin de promover el trabajo decente y reconociendo que esta es una actividad que tiene una contribución muy significativa a la economía mundial.

Las aprobaciones del Convenio y de la recomendación fueron las siguientes: 396 integrantes votaron a favor, 16 en contra y 63 abstenciones, es importante mencionar que la delegación del gobierno mexicano estuvo a favor, sin embargo, aún queda pendiente la ratificación de este convenio. Este trabajo sigue siendo poco reconocido y valorado, el cual realiza una parte de la población que es poco favorecida por la educación o las posibilidades de encontrar mejores trabajos, siendo en su mayoría niñas y/o mujeres. Dicho Convenio Internacional se adopta el 16 de junio de 2011 por la OIT. Dentro de los propósitos más importantes de este convenio encontramos los siguientes:

**Tabla 1.** Convenio núm. 189 y la Recomendación 201 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos

Recomendación	Artículo
Menciona que toda persona deberá adoptar, en lo que respecta a las trabajadoras domésticas, las medidas ya establecidas en el siguiente Convenio para respetar, promover, y hacer realidad los principios fundamentales en el trabajo.	Artículo 3 OIT, 2011
Los trabajadores tienen derecho a ser informados acerca del empleo que van a realizar, así como tener conocimiento acerca de quién va a ser su empleador, esto de manera comprensible y dicha elaboración de este contrato debe quedar por escrito.	Artículo 7 OIT, 2011
También los trabajadores tienen derecho a horas de trabajo justas, la compensación de horas extras laboradas, así como el aseguramiento de un día de descanso a la semana, vacaciones anuales pagadas, así mismo menciona que las horas que sean libres para el trabajador pero que sean ocupadas para realizar alguna tarea doméstica deben ser consideradas horas de trabajo.	Artículo 10 OIT, 2011

<p>Los trabajadores deberán contar con un salario mínimo, el cual de no debe de ser discriminado por cuestiones de sexo. Dicho salario deberá pagarse en efectivo y como mínimo 1 vez al mes, acerca del pago en especie menciona que estos deben realizarse con el acuerdo del trabajador y deberán estar destinados a su uso y beneficio personal y debe ser justo y razonable.</p>	<p>Artículo 11,12 OIT 2011</p>
<p>Deberán contar los trabajadores con la seguridad de que su entorno de trabajo sea digno y saludable y se debe asegurar su salud y seguridad dentro del hogar de trabajo.</p>	<p>Artículo 13, OIT 2011</p>

Fuente: Elaboración propia a partir de: Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189)

Entonces América Latina ha sido fundamental durante varias décadas para albergar a trabajadoras de este tipo, dedicadas al hogar; sin embargo, no ha sido especialista en vigilar que las normas se cumplan, es necesario reflexionar acerca de la importancia de dicho trabajo, pues va a seguir existiendo como una necesidad básica dentro de todos los hogares.

Es importante mencionar que a pesar de que varios Países se encuentran dentro de este convenio, son pocos los que lo han ratificado dicho convenio y sobre todo lo cumplen. Entonces de qué manera sirve la existencia de un convenio que establece

recomendaciones acerca de este empleo si los países aliados no se encargan de ratificar y mucho menos de cumplirlo.

En América Latina existen recomendaciones que no se cumplen, dejando a las asociaciones como únicas encargadas de vigilar por los derechos de estas mujeres que se dedican al trabajo del hogar remunerado. Debería considerarse importante ratificar año con año estos convenios y legalizarlos a modo de que cumplan, así como la creación de más fundaciones que vigilen por el bienestar de estas trabajadoras.

## 1.5 Situación del trabajo doméstico en México

Retomando lo antes mencionado que dentro de los países que no han ratificado el Convenio 189 encontramos a México, el cual es un importante albergue para mujeres que se dedican al TDR. Podría pensarse que, debido a la división sexual del Trabajo, surgieron nuevas formas de catalogar y diferenciar las actividades que son propias de mujeres y de hombres. Al menos en México, esta situación se encuentra muy marcada, ya que siempre a la mujer se le relaciona con las actividades del hogar, son las que principalmente deben cubrir estas necesidades, esto de la mano a que somos un país machista y siempre se ha considerado que la mujer debe dedicarse a las tareas del hogar, mientras que el hombre es el que provee.

De acuerdo con la ENOE (Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo) al cuarto trimestre de 2019, en México se estima que 2.5 millones de personas de 15 y más años, se encuentran ocupadas en el trabajo doméstico remunerado. Este número es muy significativo ya que representa al 4.5% de los 55.7 millones de personas ocupadas en el país.

Desde hace miles de años y bajo distintos sistemas de producción dentro del mismo patriarcado se ha asignado a las mujeres las labores de cuidado y de servicios. De tal manera que, hoy, el “sentido común” identifica la figura de mujer –y de madre– como “naturalmente” relacionadas con limpiar, atender, procurar al otro, a los otros. Ideológicamente se asocia la palabra “mujer” a la palabra “madre” y a la palabra “hogar” como elementos de un mismo campo semántico. (Vergara, 2019).

Por ello se considera que las mujeres son “aptas” para realizar esta tarea que saben de manera innata desde pequeñas y van aprendiendo y mejorando a lo largo de los años. Mónica Toledo señala que la industrialización vacía a las familias de sus funciones productivas y de esta forma se creó una ideología de domesticidad en la cual se considera a las mujeres “responsables” naturales del cuidado.

Actualmente los constantes cambios económicos o los mismos cambios en la sociedad moderna han logrado insertar cada vez más a las mujeres en los mercados laborales, creando de esta manera nuevos escenarios de trabajo para algunas mujeres. El TDR surge dentro de la necesidad de tener a alguien más que provea las funciones principales de limpieza y cuidado y en México es una actividad que tiene gran peso, pues ayuda a muchas mujeres que están insertas dentro del mercado laboral.

En México de acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) 2019 en México hay 2.5 millones de personas de 15 años y más ocupadas en trabajo doméstico remunerado, cifra que representa 4.5% del total de ocupados, estima que 96.7% de todas las personas ocupadas en el trabajo doméstico remunerado, lo hace de manera informal.

En ocupaciones como empleados domésticos, cuidadores de personas, lavaderos, planchadores y cocineros domésticos, la presencia de mujeres se incrementa a más de 93 mujeres de cada 100 trabajadores. (Toledo, 2011)

De cada 10 mujeres ocupadas en trabajo doméstico remunerado, 6 cumplen jornadas menores a 40 horas a la semana, en tanto que siete de cada 10 hombres en estas ocupaciones labora 40 horas o más a la semana. La mayoría (76.5%) de los trabajadores domésticos recibe, como ingreso por su trabajo, hasta dos salarios mínimos o menos.

Esta cifra nos muestra que existen gran cantidad de mujeres insertas en este mercado laboral y de igual manera en esta cifra no entran las trabajadoras de entrada por salida o que son contratadas por día o por hora.

De acuerdo con la ENOE del primer trimestre de 2018, del total de mujeres ocupadas en el país, el porcentaje que se dedica al trabajo del hogar remunerado es 11.5; mientras que, del total de hombres ocupados, el porcentaje que se dedica a la misma actividad es 0.3.

Esto marca una diferencia muy grande puesto que como observamos son es mucho mayor el número de mujeres insertas en este tipo de trabajo, quizá debido a la feminización o la creencia que va permeada de un sentido cultural de creer que la mujer es la única apta para realizar dicho trabajo. Pues el machismo es una consecuencia de creer que las mujeres deben dedicarse al hogar, siendo una tarea que se le inculca a la mujer mexicana desde pequeña, la cual debe realizar de manera correcta.

Es un número representativo, pues a diferencia de lo que se creería, son muchas las personas que requieren a una empleada doméstica; pero esto ha cambiado al paso de los años, podría pensar que años atrás existían más mujeres insertas en este tipo de empleo, para hacer un contraste encontramos que de acuerdo con datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), en el año 2019, había 2.2 millones de trabajadoras domésticas en México. Lo cual nos revela que actualmente de 2017 a 2019 esta cifra aumentó a casi 500 mil personas, esto debido a

“la demanda de los empleos que requieren cada vez jornadas laborales más largas, esto obligando a las mujeres a requerir “la ayuda” de alguien más dentro de su hogar [...] a principios del S. XX esta cifra fue mucho más elevada, a partir de la segunda mitad del S. XX el porcentaje de población inserta en este ámbito ha tenido un descenso constante. (Ariza y Oliveira, 2003).

Esta disminución se considera ha sido consecuencia de la disminución de empleos y una pérdida en la clase alta quienes eran los que mayormente contrataban este tipo de

servicios. Entonces actualmente quizá ya no sea tan necesaria una empleada doméstica dentro del hogar, porque los ingresos económicos han ido decreciendo, pero por ello solamente han cambiado las modalidades de este, pues se cuenta con trabajadoras por día u hora y ya no es necesario pagar un salario completo por semana.

De acuerdo con datos de la ENOE, hasta el cuarto trimestre de 2019, el 73.8% de las personas que se dedicaban al TDR no cuentan con prestaciones laborales de ningún tipo. Esto es más representativo en mujeres, ya que el 75.0% no tiene ninguna prestación laboral.

La distribución de los trabajadores domésticos remunerados según tipo de ocupación se concentra mayoritariamente en el grupo de empleados domésticos. Esta categoría incluye a los trabajadores que realizan principalmente quehaceres de limpieza en casas particulares, además de otras actividades complementarias como puede ser lavar o planchar. Este grupo representa a 79.4% del universo de trabajadores domésticos remunerados y suma poco más de 1.9 millones de personas.

**Tabla 2.** Distribución porcentual de la población de 15 años y más ocupada en trabajo doméstico remunerado por ocupación Cuarto trimestre de 2019.

OCUPACIONES	TOTAL DEL TDR	SEXO		TOTAL
		HOMBRE	MUJER	
Trabajadores Domésticos Remunerados	2 509 497	100	100	100
Empleadas domésticas	1 935 511	85.6	16.3	77.7
Cuidadores de personas	233 075	10.2	2.6	9.3
Jardineras	114 219	0.0	36.8	4.6
Choferes	87 728	0.0	28.2	3.5
Lavanderas y planchadoras	66 032	3.0	0.1	2.6
Vigilantes y porteros	48 577	0.1	15.6	1.9
Cocineros	24 335	1.1	0.4	1.0

**Fuente:** Elaboración propia a partir de ENOE. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Cuarto trimestre 2019.

Como podemos observar en la tabla anterior de todas las actividades dedicadas al hogar en su mayoría son empleadas domésticas con un 79.4%, las cuales pueden dedicarse a todas las actividades en conjunto. Siendo la actividad que más destaca dentro de esta categoría de cuidado del hogar y con 1.3% las personas que se dedican a la cocina dentro de los hogares, pues es una actividad que una “empleada doméstica general” podría englobar todas estas actividades y realizarlas.

Entonces podría repensarse la idea de los empleados domésticos en México, pues a pesar de las categorías, en México sólo consideramos una, las de empleadas que se dedican al hogar de manera general y pueden realizar cualquier actividad.

El trabajo doméstico remunerado en México es una actividad primordialmente

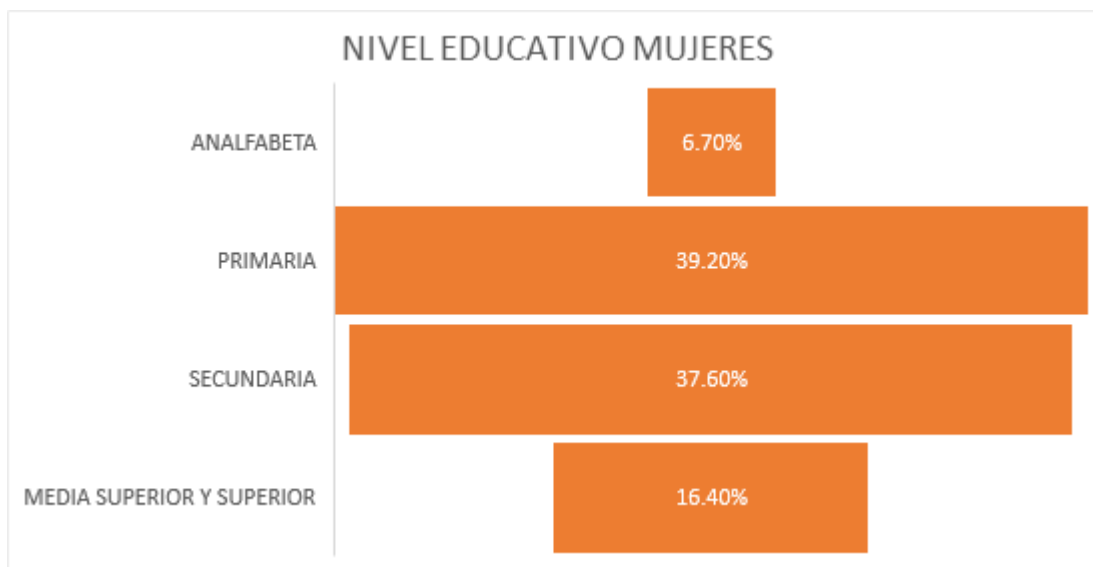
femenina, ya que 90 de cada 100 ocupados en esta actividad son mujeres. Destaca que, en ocupaciones como empleados domésticos, cuidadores de personas, lavaderos, planchadores y cocineros domésticos la presencia de mujeres se incrementa a más de 93 mujeres de cada 100 trabajadores en estas ocupaciones. En contraste, la mayor presencia de hombres se ocupa como choferes, vigilantes, porteros y jardineros, todos en casas particulares, con porcentajes superiores a 94.4% de los ocupados en estas actividades. Datos de la ENOE 2017 indican que la edad promedio de los trabajadores domésticos es de 42.3 años: 43.9 para hombres y 42.1 para mujeres. Además, muestran que seis de cada 10 de los trabajadores domésticos (57.7% de las mujeres y 57.0% de los hombres), tienen 40 años o más de edad.

En México 6.8% de los trabajadores domésticos remunerados es analfabeta. Esta condición se presenta mayormente en los varones: 6.4% de los hombres trabajadores domésticos y 5.7% de las mujeres ocupadas en esta actividad son analfabetas. Respecto a los niveles de escolaridad de la población ocupada en el trabajo doméstico remunerado, cuatro de cada 10 trabajadores domésticos tienen algún grado de secundaria, 37.6% solo concluyó la primaria y 20.9% no concluyó los grados de primaria.

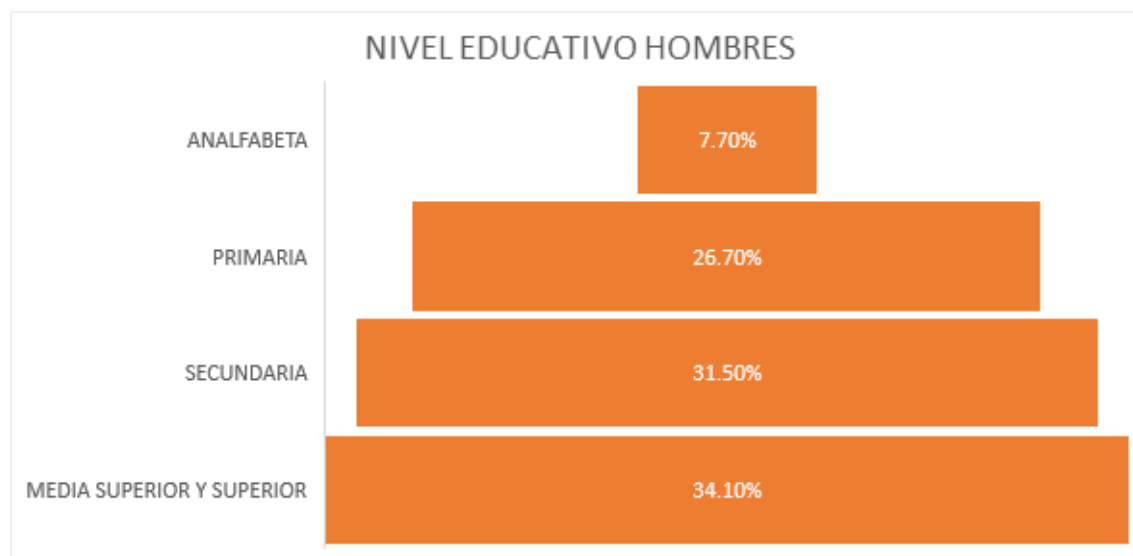
Solo uno de cada 10 trabajadores domésticos remunerados tiene al menos un año cursado y aprobado en el nivel medio superior o superior. Por tipo de ocupación, los trabajadores con mayor nivel de instrucción son los choferes en casas particulares: 39.8% cursó al menos un grado en educación media superior o superior. Los cuidadores de personas también presentan mayores niveles de escolaridad que el resto de los trabajadores domésticos: 22.2% tiene al menos un año aprobado en la educación media superior. En caso opuesto, los lavaderos y planchadores domésticos son los trabajadores domésticos con menores niveles de escolaridad: 23.8% tiene un nivel de primaria completa y 43.6% no terminó la educación primaria.

La población femenina inserta en el trabajo doméstico remunerado tiene porcentajes más altos de ocupadas sin primaria completa que la masculina. En total, 23.8% de las mujeres no cuentan con estudios de primaria, contra 17.6% de los hombres.

**Tabla 3.** Distribución porcentual de los trabajadores domésticos remunerados por nivel de escolaridad. Cuarto trimestre 2019.



**Fuente:** Elaboración propia a partir de Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Cuarto trimestre 2019. INEGI



**Fuente:** Elaboración propia a partir de Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Cuarto trimestre 2019. INEGI

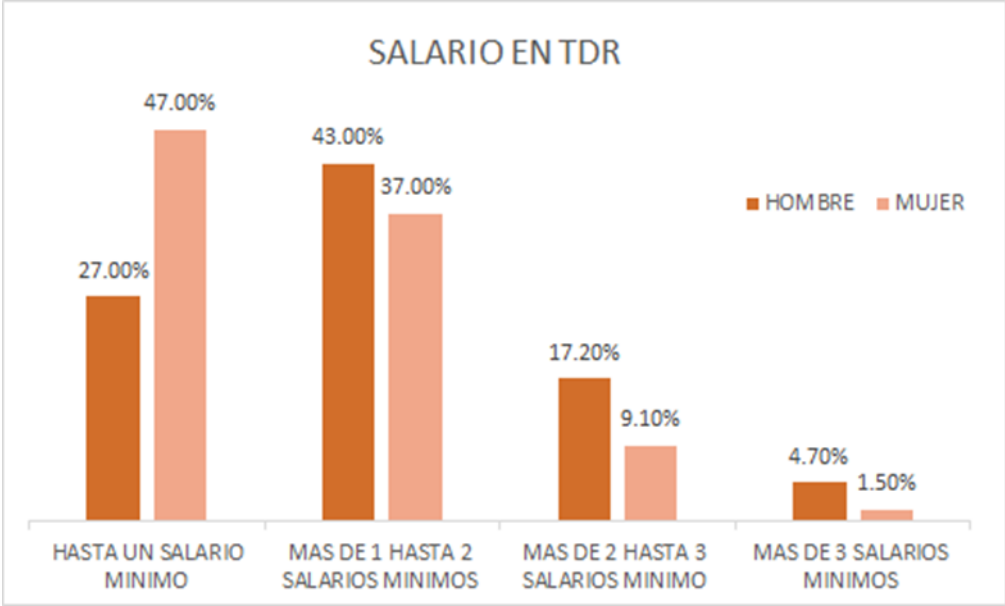
Actualmente en México la mayor parte de este trabajo se encuentra totalmente feminizado, esto debido a que son las mujeres las consideradas aptas para realizar este tipo de actividades; ya que contrario a la realidad se piensa que no necesitan alta preparación o calificación para realizar este tipo de trabajos.

Tal como ocurre en otros países de la región, como Argentina y Uruguay (Rodríguez, 2010), en México también podemos asimilar que la mayor parte de tareas del hogar se resuelven de manera privada al interior de los hogares y por mujeres.

Las mujeres que en México recurren a una empleada doméstica, son aquellas que no cuentan con el tiempo suficiente para dedicarse al cuidado del hogar, entonces es necesaria la “ayuda” de alguien más. De esta manera se convierten en empleadoras.

El trabajador subordinado y remunerado, de acuerdo con la ENOE, es la persona que trabaja para una unidad económica en la que depende de un patrón o un representante de él, a cambio de la cual percibe una retribución económica monetaria. En los trabajadores domésticos la unidad económica se refiere a viviendas particulares. En relación con el trabajo doméstico, la misma encuesta reporta 2 394 125 de personas en esta condición que corresponden a 96.5% del total de ocupados en trabajo doméstico, de los cuales 8.5% son hombres y 91.5% mujeres. La disponibilidad de contar con un contrato que formalice la relación laboral es determinante en cuanto a la protección legal de los derechos de los trabajadores, en ese sentido y conforme a los datos de la encuesta, 99 de cada 100 ocupados en esta actividad se encuentran laborando sin contrato escrito. De acuerdo con la duración de la jornada laboral, 59.5% de las mujeres ocupadas en este tipo de actividades cumplen jornadas menores a 40 horas y 38.6% trabaja 40 horas o más a la semana; en tanto que siete de cada 10 hombres en estas ocupaciones labora 40 horas o más a la semana.

**Tabla 4.** Distribución porcentual de los trabajadores domésticos remunerados por nivel de ingreso, cuarto trimestre 2019.



**Fuente:** Elaboración propia a partir de Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Cuarto trimestre 2019. INEGI

De acuerdo a la anterior tabla las mujeres perciben un salario mayor al de los hombres, esto se atañe a la idea de que en su mayoría son mujeres, sin embargo, solo una pequeña parte recibe más de 3 salarios mínimos, siendo la mayoría de trabajadores los que reciben solo hasta un salario mínimo, esto en relación con la informalidad que se encuentra dentro de este tipo de trabajo.

Respecto a las prestaciones de salud de los trabajadores domésticos subordinados y remunerados, la ENOE refleja que, en el primer trimestre de 2017, siete de cada 10 no cuentan con prestaciones de acceso a instituciones de salud. Por sexo, se observa que 75% de las mujeres se encuentra en esta situación mientras que en los hombres es 58.2 por ciento. Sobresale que el porcentaje más

alto de trabajadores domésticos que no cuenta con acceso a instituciones de salud se presenta en quienes se ocupan como lavanderos y planchadores domésticos (96.0%), seguidos por los cuidadores de personas (81.7%), y los ocupados como empleados domésticos (73.6 por ciento).

Ahora bien, en términos de horas laboradas. la mayoría de los trabajadores al ser informales, no cuentan con contratos que determinen horarios laborales regulados, ya que la mayoría tiene hora de entrada, pero no de salida, en el caso de empleadas de planta, al vivir dentro de la casa tienen que mantenerse todo el día ocupadas en distintas labores del hogar. De acuerdo con la ENOE al cuarto trimestre de 2019, el 52.3% de las personas que se dedican a esta labor, cumplen jornadas de menos de 35 horas por semana; 56.2% de las mujeres cumplen jornadas de al menos 35 horas por semana.

Del total de trabajadores domésticos, 34.5 cumplen jornadas laborales de 35 a 48 horas por semana, en total 12.5 de los trabajadores tiene jornadas laborales de más de 48 horas a la semana; siendo cifras que sobrepasan a un trabajo normal, en el que la jornada es de 8 horas diarias, esto sin contar que en su mayoría no cuentan con horarios establecidos para descansos o comidas.

Todas estas cifras que no solo son números, si no representan una parte importante de este trabajo, nos lleva a cuestionar si realmente se está garantizando derechos laborales y se están creando políticas que aseguren el bienestar de estos trabajadores como las de cualquier otros.

## 1.6 ¿Y el marco legislativo?

En México está prohibida cualquier forma de esclavitud, de sometimiento a la servidumbre o de ejecución de trabajos forzosos; en el país se reconocen los derechos humanos laborales, de todas las personas los cuales incluyen seguro social, derecho a un salario justo, pensiones, servicios de guardería, vivienda entre muchos otros más.

Estos derechos se encuentran establecidos en La ley Federal del Trabajo y en la ley del seguro social, el estado mexicano está obligado a respetar, promover y garantizar a todas las personas que dichos derechos se van a llevar a cabo conforme la ley y en caso de no ser cubiertos impone sanciones, sin embargo, en el caso de las trabajadoras domésticas esto no se lleva a cabo, no garantiza el acceso a estos derechos por parte de estas trabajadoras al no estar reconocido dicho trabajo.

Existen varios estudios que confirman que la desigualdad legal del trabajo doméstico frente a los demás trabajos, esto debido a la estereotipación de este trabajo frente a los demás, la cual ha permitido que este sea discriminado y poco visibilizado.

Si este tipo de trabajo estuviera reconocido como un trabajo digno y que conlleva capacitación tal vez existiría la posibilidad de la creación de más leyes, pero en la actualidad sufre gran discriminación ya que se considera que este trabajo a diferencia de otras no lleva gran preparación.

Para poder garantizar dicho cumplimiento de estas normas y no fomentar la discriminación una persona empleadora debe seguir la serie de recomendaciones que sugieren algunas organizaciones de Trabajadoras domésticas. Una de las principales es reconocer este trabajo y hacer una diferencia entre actividades generales y actividades que requieren especial preparación como lo serían el cuidado de niños, cuidado de enfermos, personas de la tercera edad o; esto debido a que son actividades que implican una mayor responsabilidad, calificación, esfuerzo y en las cuales en casos de haber incidentes la principal culpable siempre va a ser la trabajadora.

Es importante realizar este tipo de estudios para abrir el paso a que sea un trabajo formalizado y se le brinde la importancia que debería tener, esto debe ser posible a través de la formalización de un contrato laboral escrito y firmado por la trabajadora en la cual esté informada acerca de sus derechos, obligaciones y actividades a realizar y

estas no puedan ser abusadas o incumplidas.

En este mismo deben estar implícitos detalles como sueldo, goce de vacaciones, aguinaldo, prestaciones médicas, etc.

Para los empleadores esta formalización debería ser tan importante como para las trabajadoras ya que también se establecerá que las empleadas tienen la obligación de mantener la integridad del hogar, así como una actitud de respeto y tolerancia por ambas partes, consiguiendo con esto que no existan maltratos laborales, abusos o discriminación.

En México algunas normas que “garantizan” que las leyes del trabajo sean llevadas de una manera adecuadas se encuentran establecidas de La Ley federal del Trabajo, de acuerdo con el artículo 123 de la constitución, en términos generales, todos los trabajadores tienen derecho a:

- La duración de la jornada máxima es de 8 horas.
- Por cada 6 días de trabajo, se debe disfrutar de 1 día de descanso.
- Hay un salario mínimo, que debe ser suficiente para satisfacer las necesidades de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación de los hijos.
- Cada hora extra laborada se debe pagar al doble de lo que cuesta cada hora normal.
- Se les debe proporcionar habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumple a través de aportaciones que se hacen al fondo nacional de la vivienda, para financiar créditos destinados a que los trabajadores puedan adquirir las habitaciones en propiedad.
- Las empresas están obligadas a proporcionarles capacitación o adiestramiento para el trabajo.
- Los empresarios son responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores (sufridas con motivo del trabajo

que lleven a cabo).

- Tienen derecho a coaligarse (es decir, a formar sindicatos).
- Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, la cual comprenderá seguros de invalidez, vejez, vida, cesación involuntaria del trabajo, enfermedades y accidentes, servicios de guardería, entre otros.

También México se encuentra en el convenio 189 de la OIT, el cual no había ratificado, fue hasta 2019, cuando México ratificó su participación en dicho convenio, también empezó a preocuparse más por este sector de trabajadores, creando espacios para que estos pudieran tener seguro social, incluso lanzando más campañas en televisoras para crear conciencia acerca de este trabajo.

Generando así una conciencia acerca de este tipo de trabajo, en ese mismo año la cámara de Senadores por unanimidad, aprobaron el dictamen que reforma las leyes federales del Trabajo y del seguro social, esto con el objetivo de regular el trabajo doméstico remunerado, también de reconocer y garantizar los derechos de estos trabajadores.

Así pues, avalado con 112 votos, establecen mejores condiciones laborales para los trabajadores del hogar, también busca reconocer esta actividad la cual es el sustento de millones de familias mexicanas. Busca que este grupo de personas trabajadoras puedan tener acceso a los principales derechos laborales básicos como descanso semanal, horario justo y establecido, vacaciones pagadas, seguridad social y sea asignado el salario mínimo.

Empieza a definir esta labor y a las personas que se dedican a ella como: aquellas personas realicen actividades de cuidado, asistencia o limpieza a cualquier otra, de manera remunerada.

También prohíbe la contratación de menores de 15 años, fijando que en caso de que sean contratados se deberán establecer jornadas no mayores a 36 horas semanales y 6 horas diarias; esto es muy importante ya que existen muchos infantes sumergidos dentro de esta actividad, los cuales son más propensos a sufrir mayor tipo de abusos, prohíbe la contratación de adolescentes mayores de 15 años que no hayan concluido la educación secundaria como mínimo.

Esta reforma también especifica que este trabajo deberá establecerse mediante un contrato por escrito, como en algún otro trabajo formal, en el cual se debe de incluir el nombre y apellidos del empleador, así como de la persona trabajadora, la dirección del lugar de trabajo, fecha de inicio de contrato y periodo de duración, así mismo se debe indicar el tipo de actividades a realizar, el pago, método y tiempo de pago que llevan incluida: horas de trabajo, vacaciones, aguinaldo y todo tipo de condiciones laborales para que la relación laboral pueda llevarse de manera adecuada.

El empleador está obligado a registrar ante la autoridad correspondiente el contrato que se celebre, queda totalmente prohibido solicitar prueba de no gravidez como condición para el contrato ya que esto es discriminación.

Las personas que se dedican al trabajo del hogar remunerado deben de contar con vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, seguro social y debe quedar establecido en el contrato laboral, la comisión nacional de los salarios mínimos fijará los sueldos que deberán pagarse a estas personas trabajadoras que, en ningún caso deberá ser menor a dos salarios mínimos vigentes.

Se prohíbe la discriminación en todas las etapas de la relación laboral y en el establecimiento de las condiciones laborales, así como de cualquier actividad que vulnere la dignidad de las personas trabajadoras del hogar.

Con toda esta reforma se impulsa garantizar mejores derechos y condiciones para las mujeres trabajadoras del hogar con el objetivo de poder reconocer y dignificar esta actividad, que ha sido abandonada y mal valorada.

Todo esto atiende a las recomendaciones internacionales y al Convenio 189 de la OIT. “Mejorará la calidad de vida a dos millones 300 mil trabajadoras del hogar de las que se tiene registro y de sus familiares que dependen económicamente de ellas.

De igual forma la senadora de Morena: Blanca Estela Patiña Gudiño (No puede haber transformación sin la intervención de las mujeres. [En línea] citado en 15 de febrero 2018. Disponible en <https://morena.senado.gob.mx/2019/03/08/no-puede-haber-transformacion-sin-la-participacion-de-las-mujeres-blanca-pina/>), mencionó que este dictamen dignifica una transformación radical en la vida cotidiana de cerca de dos millones y medio de trabajadoras del hogar, representará seguridad social y contratos claros que

se encargaran de garantizar sus derechos laborales.

Como mencione antes, parte de todo esto es también un avance gracias a las asociaciones.

“El trabajo del hogar no es reconocido socialmente, se desprecia e infravalora, por lo tanto, no se les da reconocimiento a quienes lo realizan. Todo lo tangible, producto del trabajo del hogar, desaparece, se vuelve invisible. (CACEH, 2019)

Estas asociaciones han estudiado y sido parte fundamental en la búsqueda de derechos de las mujeres trabajadoras del hogar, pues son las primeras en reconocer y dignificar este tipo de empleo, para así poder buscar mejoras en los derechos laborales de las trabajadoras del hogar.

En México es un tanto difícil que estas reglas, leyes o normas se cumplan de forma expedita, pues estas mujeres trabajadoras se ven más vulneradas al no contar con el apoyo necesario, el cual debería ser una ley específica o una estancia que regule que se cumplan todas estas normas.

Al ser una “minoría” poco visible, las hace más propensas a sufrir abusos, violaciones, a pesar de que ya existe la protección para ellas; es importante que México no sólo ratifique en este tipo de convenios, sino que regule el cumplimiento al 100% de las mismas.

Entre estos cambios visibles, se garantizó el acceso al seguro social, lanzando así campañas para que estas trabajadoras pudieran inscribirse en el mismo, actualmente se encuentra como programa piloto, el cual ha reunido que 11mil trabajadoras ya cuenten con seguro social, también es tarea del empleador asegurar a sus trabajadoras.

Entonces en el TDR existen demasiadas deficiencias ya que podría decirse que ni la mitad de estas trabajadoras cuentan con estos beneficios como trabajadoras en general, muchas veces por desinformación o por falta de tiempo y desinterés de sus empleadores.

Retomando a La ley Federal del Trabajo, menciona acerca de los trabajadores domésticos: Se define como “trabajador doméstico” el que presta servicios de aseo,

asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia. Se subraya que no se consideran como tales a las personas que prestan servicios de aseo, asistencia u otros semejantes en restaurantes, hospitales, sanatorios y otros establecimientos similares; ni a los porteros o veladores de los establecimientos anteriores o de edificios de departamentos y oficinas.

Se indica que estos trabajadores deben disfrutar de reposos suficientes para tomar sus alimentos y de descanso durante la noche, y que su retribución comprende los alimentos y la habitación, además del pago en efectivo. En este sentido, se entiende que estos dos conceptos, es decir, los alimentos y la habitación equivalen al 50% del salario que se pague en efectivo. También hay disposición expresa en el sentido de que la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos fijará los salarios mínimos profesionales que deberán pagarse a estos trabajadores.

Ahora todo lo estipulado en LFT no se cumple realmente ya que la mayoría de las empleadas domésticas lo hacen en la informalidad y sin la existencia de un contrato. Entonces es pertinente establecer y tener el conocimiento de todas estas leyes para que pueda existir un buen cumplimiento de estas. A pesar de todo ello, se cree que paulatinamente ha existido un cambio en la manera de los empleadores de relacionarse con sus empleadas.

Sin embargo, el hecho de que en la actualidad está prohibida la esclavitud no quita la idea de que la empleada esté siendo explotada, bajo los discursos tales como:

- Hacer creer que son parte de la familia.
- Es una ayuda mutua, tú me ayudas con los quehaceres de la casa y yo te compenso por ello con dinero.
- De qué otra cosa puede emplearse si no cuentan con estudios suficientes.
- Es una actividad sencilla y cualquiera puede realizarla.
- Es solo por un tiempo la ayuda-

Todo lo anterior por parte de las empleadoras, quienes se han llenado de argumentos cubiertos de lazos de amistad, los cuales fungen como chantaje al momento

de establecer las actividades, jornadas o salarios.

Todos estos discursos van permeados de un fin, el cual es no otorgar ningún tipo de prestación por parte de estas empleadoras, asumiendo que como es un trabajo “cualquiera” no las requiere. Dentro de esto surge la necesidad de hacer conciencia acerca de las necesidades de las empleadoras, reconocerlas como trabajadoras, así como cualquier otro trabajador, vigilando que, si bien México está dentro del Convenio 189 de la OIT y ratifica su estancia en el mismo cumpla al pie de la letra todas las recomendaciones establecidas en dicho convenio.

### 1.7 Ser trabajadora doméstica en Puebla

Haciendo un poco más de profundidad en una de las Ciudades de México, encontramos a Puebla, como gran generadora de empleos para trabajadoras domésticas, esto de la mano de la creciente industrialización que se vive en la Ciudad de Puebla.

Hasta el 2015 según datos del INEGI en la Ciudad de Puebla existía una población total de 6, 168,883 habitantes, de los cuales 2, 943,677 son hombres y 3, 225,206 mujeres. El INEGI estimaba para el segundo trimestre de 2017 que 130, 775, 00 personas de más de 15 años se encontraban insertas dentro de la Ciudad de Puebla como trabajadoras domésticas remuneradas, el primer estado en centra este tipo de trabajo es el estado de México, seguido del Distrito Federal, Veracruz y el Puebla en cuarto lugar en toda la República mexicana en ocupar a mujeres en este tipo de empleos. Siendo así un número significativo, pues tiene una gran demanda, pero la pregunta es: ¿En qué condiciones laborales se encuentran laborando estas mujeres? Realmente no cuentan con prestaciones que por ley les deberían ser otorgadas y esto sin contar las largas jornadas de trabajo a las que son sometidas bajo varios discursos de “familiaridad o amistad” que las obligan a permanecer dentro de esos trabajos. También son sometidas a diversos tipos de rechazos, discriminación y violencia ejercida por parte de sus empleadores debido a su condición de clase y a la jerarquía que se establece dentro de este tipo de trabajo.

Ahora bien, actualmente Puebla ha reportado un crecimiento industrial y económico alto, de acuerdo con las cifras de la Encuesta Mensual de la Industria Manufacturera (EMIM), que desarrolla el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), por lo cual se ha postulado como una buena ciudad para vivir.

En la zona de Angelópolis, la cual es una zona que económicamente es muy alta, la cual alberga a muchas mujeres TDR, pero Puebla por sí solo es una importante ciudad pues alberga a gran cantidad de mujeres que se dedican a esta actividad.

En la siguiente tabla, se muestran datos estadísticos de mujeres dedicadas al TDR y podemos observar que los estados más importantes en cuanto albergar a TDR son: Distrito federal, Veracruz, Estado de México y en cuarto lugar Puebla.

**Tabla 5.** Población dedicada al TDR por Estado.

	Estado	Población dedicada al TDR
1	AGUASCALIENTES	18,407.00
2	BAJA CALIFORNIA	40,760.00
3	BAJA CALIFORNIA SUR	16,298.00
4	CAMPECHE	18,652.00
5	COAHUILA	6,437.00
6	COLIMA	17,742.00
7	CHIAPAS	81,224.00
8	CHIHUAHUA	9,018.00
9	DISTRITO FEDERAL	251,018.00
10	DURANGO	32,630.00
11	GUANAJUATO	120,112.00
12	GUERRERO	60,438.00
13	HIDALGO	60,915.00
14	JALISCO	127,597.00

15	ESTADO DE MÉXICO	324,324.00
16	MICHOACÁN	73,211.00
17	MORELOS	60,859.00
18	NAYARIT	20,948.00
19	NUEVO LEÓN	92,527.00
20	OAXACA	8,770.00
21	PUEBLA	130,775.00
22	QUERÉTARO	39,584.00
23	QUINTANA ROO	27,294.00
24	SAN LUIS POTOSÍ	43,672.00
25	SINALOA	51,143.00
26	SONORA	53,003.00
27	TABASCO	64,948.00
28	TAMAULIPAS	79,222.00
29	TLAXCALA	27,730.00
30	VERACRUZ	197,926.00
31	YUCATÁN	59,095.00
32	ZACATECAS	20,488.00
	Total	2,376,767.00

**Fuente:** Elaboración propia a partir de INEGI, 2018.

De estos datos estadísticos nace la importancia de estudiar a la Ciudad de Puebla, pues está comprobado que es una importante albergadora de mujeres que se dedican a esta actividad.

Encontramos que la Ciudad de Puebla es uno de los municipios más importantes dentro del estado de Puebla, esto debido a su número de habitantes y a la creciente industrialización.

De acuerdo con datos del INEGI en la Ciudad de Puebla habitan 1, 576,259 personas en total, siendo 746,734 hombres y 829,525 mujeres. En tanto a personas ocupadas 655,995 es la parte de la población que se encuentra económicamente activa, según datos del INEGI en el año 2018. De esta población ocupada el Censo de INEGI ya tomaba en cuenta a las trabajadoras domésticas remuneradas, sin embargo, sigue careciendo de aquellas modalidades que son no tradicionales dentro de este empleo.

Es por ello por lo que es de suma importancia visibilizar la existencia del trabajo del hogar en la Ciudad de Puebla, ya que está en constante crecimiento y debido a la industrialización ha obligado a más personas a insertarse en este tipo de trabajos. Es considerable el número de mujeres que se dedican a TDR en la Ciudad de Puebla, misma en la cual no existen leyes, solo existen asociaciones que luchan por la mejora en las condiciones de estas mujeres.

Actualmente las redes sociales han funcionado como difusoras de estos maltratos, recordemos en 2014 el caso que se hizo viral de “Lady chiles” (Excelsior TV, 36 Agosto, 2014; Lady chiles: humilla a empleada domestica recuperado en <https://www.youtube.com/watch?v=si8SCPczN44>) en el cual se exhibía a una mujer empleada doméstica la cual llevaba un chile en nogada dentro de su bolsa, mismo que había sido regalado por su empleadora, misma que hizo la grabación y difusión de este video, la manera en que le exhibió fue muy grande, pues se le acusa de ladrona a pesar de la ayuda que recibía por parte de la empleadora. Este caso trascendió en las redes sociales, sin embargo, no existió un castigo para esta empleadora quien a base de creer que ayudaba a dicha trabajador, el maltrato de esta forma. Estos discursos de jerarquía van permeados de todo lo que se conoce acerca del TDR, el cual no está dignificado y reconocido.

Ahora bien, dentro de la Ciudad de Puebla se encuentran zonas que han sido mayormente favorecidas por estos crecimientos económicos o que albergan a personas con un estatus económico más alto, las cuales son diferenciables de cualquier otra zona dentro de la Ciudad puesto que llevan diferente estilo de vida e incluso se ve marcado por zonas comerciales, carreteras, medios de transporte y servicios entre otros.

### Mapa 1. Estado de Puebla



Fuente: Google Maps, agosto 2019.

Una de estas zonas es lomas de Angelópolis, la cual se encuentra dentro del Municipio de san Andrés Cholula que está ubicado en el Estado de Puebla, en la Ciudad de Puebla, es considerado un fraccionamiento exclusivo, ya que alberga a gente con ingresos económicos muy elevados, dicho fraccionamiento cuenta con su propio centro comercial.

Dentro de este encontramos 19 plazas comerciales con distintos nombres, en las cuales existen locales de comida, mueblerías, consultorios dentales, estéticas, veterinarias, bares, gimnasios y hasta un casino.

Es importante mencionar que una persona de un estatus económico bajo no podría vivir en esta zona, ya que es considerable residencial y solo pueden acceder a dicha zona personas de “clase alta”. Una vivienda dentro de esta zona tiene un costo aproximado de 2 millones de pesos, es decir una persona con salario mínimo no podría acceder a ella de ninguna forma.

Es de suma importancia el estudio de esta zona, ya que alberga a gran cantidad de mujeres como trabajadoras del hogar, las cuales se desplazan de colonias muy alejadas y desfavorecidas a esta zona, para poder emplearse. Estas TDR llegan a través de agencias de colocación o recomendaciones, pero no es sencillo acceder a esta zona, pues en cada fraccionamiento existe vigilancia la cual se encarga de revisar a las personas trabajadoras cuando sales de las mismas.

Definitivamente es una zona importante y que debe reflejarse, ya que muchas mujeres de clase baja se emplean en ellas bajo las mismas condiciones de precariedad

## **Capítulo II. Categorías para comprender el trabajo doméstico remunerado.**

En el siguiente capítulo analizo las modalidades del trabajo del hogar remunerado (TDR), encontrando una definición concreta la cual me lleva a situar este tipo de empleo en la zona de Angelópolis para así poder analizar las categorías basadas en las trayectorias laborales de las trabajadoras del hogar remuneradas de esta zona.

Determinando cuáles son los requisitos para estas mujeres trabajadoras del hogar remuneradas de la zona de Angelópolis, para poder ingresar a trabajar a estas casas, encontrando dentro de estos requisitos factores que hacen posible la nula visibilización de este trabajo. Analizando categorías como confianza, que determinan el trato que pueden darles estas personas empleadoras a sus empleadas, pasando a los malos tratos, humillación etc.

Más adelante se analizan las actividades que llevan a cabo estas trabajadoras del hogar en esta zona de Angelópolis, determinado que el factor económico es influyente para otorgar actividades a estas mujeres y explorando a profundidad estas tareas que muchas veces no solo incluyen la intimidad del hogar, el cual al ser un espacio íntimo es compartido con estas mujeres durante largos lapsos de tiempo; por otro lado, se retoma esta categoría como la intimidad del hogar. Encontrando así factores, causas y modos en que desarrolla el TDR.

### 2.1 Definición de trabajo doméstico/ trabajo el hogar remunerado

De la misma forma en que ocurrió con la categoría de trabajo, podría resultar un tanto ambiguo poder definir trabajo doméstico o trabajo del hogar remunerado, pues para todo esto debemos situar la división sexual del trabajo, la cual hace una diferencia de las actividades que realizan las mujeres y hombres.

Por tanto, los hombres, “ganadores de pan”, se relacionan con el trabajo productivo; mientras que las mujeres, “amas de casa”, se relacionan con el trabajo reproductivo (Izquierdo, 2003).

Dentro de esta división sexual del trabajo existe esta pauta de que las mujeres se deben dedicar a las tareas reproductivas y de cuidado, entonces son actividades que son adquiridas desde que las mujeres son niñas.

Después tenemos que situarnos en uno de los dos nombres, ya que el primero es como se le conoce de forma cotidiana, incluso de esta forma está especificado en el convenio 189 y el segundo es el nombre que se le ha otorgado debido al esfuerzo de asociaciones que han ayudado a que pueda considerarse un trabajo digno.

Entonces de acuerdo a todo lo anterior podemos definir a el trabajo del hogar remunerado, como “todas aquellas actividades realizadas dentro de un hogar para el bienestar de una familia, las cuales pueden incluir cuidado de niños o enfermos, limpieza del hogar, cocina, servicio de lavandería, jardinería entre otros más”

La forma más común en que se encuentra este trabajo es de manera informal y sin regulación laboral, cumpliendo jornadas laborales de más de 8 horas con salarios muy bajos. El TDR a diferencia de otros trabajos implica un esfuerzo que se da en un espacio íntimo y privado, lo cual lo convierte en trabajo lleno de significados personales que involucran mayormente sentimientos o lazos de amistad, ya que a menudo estas trabajadoras conviven de forma directa con las familias empleadoras, a diferencia de los trabajos en una fábrica, las mujeres TDR conviven con su empleadora/or con un lazo de amistad, el cual no implica la formalidad de un contrato.

Carrasquer, Torns, Tejero y Romero (1998) definen el trabajo de la reproducción como aquél destinado a atender el cuidado del hogar y de la familia. De lo cual se encarga el TDR, para que los empleadores puedan dedicarse a los mercados de trabajo.

El trabajo reproductivo hace referencia al trabajo destinado a satisfacer las necesidades de la familia. A pesar de constituir una dimensión necesaria para la reproducción de la sociedad, su desarrollo ha quedado históricamente circunscrito al marco privado, primordialmente a la esfera doméstica, razón por la que también se define como “trabajo doméstico” o “familiar” (Larrañaga, Arregi y Arpal, 2004: 32).

Los autores antes mencionados, primero hacen referencia de un trabajo reproductivo que es el mismo que el trabajo doméstico o TDR, el cual conlleva todas las responsabilidades de un hogar, pero de manera remunerada, no de forma gratuita, que es otra modalidad de este trabajo y se ejerce por la ama de casa.

Entonces este tipo de trabajos como el TDR no solo implica la venta de actividades, si no es una relación de ayuda y cooperación para el bienestar de un hogar y lleva implícito no solo relaciones laborales, sino también lazos de confianza y amistad que van más allá de un salario, por ello debería tomarse desde otra perspectiva pues también las empleadas dedican tiempo a estas actividades, el cual si bien es invertido a cambio de un salario, también es invertido para el bienestar de una familia.

Encontramos que Teresa Torns (2008) explica que el concepto de trabajo doméstico es un concepto borroso, en torno al cual no se ha alcanzado un acuerdo sobre su nombre, contenido o valor.

Además de contar con poca o nula legitimación académica, es un concepto que no tiene reconocimiento social ni económico -comenta esta autora-. Sin embargo, se reconoce que hace referencia a un tipo de labor que ocurre en el espacio privado, en el seno familiar. Su objetivo es facilitar la disponibilidad laboral de los adultos (hombres) del hogar-familia, así como proporcionar bienestar cotidiano a los convivientes del núcleo familiar (Torns, 2008).

Por todo ello debería ampliarse su significado, ya que forma tendría que formar parte de teorías laborales, que puedan ayudar a definir desde la Sociología todos estos significados. Todas estas actividades de trabajo doméstico se realizan de una forma privada, la cual no permite que pueda observarse más allá de estas actividades.

Otro factor importante como mencione antes es tiempo, el cual es dedicado por estas empleadas, las cuales no solo dedican tiempo en cuanto a horarios de traslado, si no el que dedican para poder realizar estas tareas del hogar, esto ocurre aún más con las empleadas de planta, las cuales dedican la mayor parte de su tiempo para servir a un hogar que no es el suyo, buscando entonces el bienestar de una familia distinta a la suya.

En cualquier caso, a pesar de tales inconvenientes, el uso de la dimensión social del tiempo es uno de los principales logros en el estudio del trabajo doméstico y del bienestar cotidiano, ya que permite acotar quiénes lo llevan a cabo y quienes lo usufructúan. Los datos sobre el uso social del tiempo permiten poner de manifiesto un dato recurrente a lo largo y ancho del espacio europeo: la carga total de trabajo está desigualmente distribuida entre hombres y mujeres (Aliaga 2006)

Esto lleva consigo cargas culturales en las cuales este TDR debe realizarse de manera correcta y con el tiempo suficiente, para que realmente pueda valer la pena o se pueda ver el bienestar en la actividad. No obstante, es notorio que todas estas actividades del hogar llevan demasiado tiempo, las cuales se pensaría no necesitan una cualificación específica.

Por otro lado, existe la pregunta de ¿Por qué se recurre a este tipo de servicios? Como ya mencioné antes, existe la posibilidad de requerir más tiempo para dedicarlo a actividades de ocio o porque son mujeres que están insertas en el mercado laboral. En México en donde estas tareas son prácticamente exclusivas de las mujeres en ciertos contextos, ya que existe poca o nula ayuda de los hombres para la realización de estas tareas del hogar; es otro de los motivos que podría deducirse lleva a las amas de casa a requerir ayuda externa, utilizando de estas formas a estas mujeres que requieren este tipo de empleos y necesitan ingresos extras, encontrándose en alguna de todas sus modalidades.

En este contexto situando las dos modalidades de este trabajo el que es de entrada por salida, las TDR cumplen doble jornada o encargan estas tareas y el cuidado de niños a su hijas o madres, pues son tareas que saben realizar. En el caso del trabajo de planta es un poco más especial, pues estas mujeres que viven en una casa ajena para satisfacer necesidades de una familia que no es la suya, en el imaginario popular, descuidan sus propias actividades del hogar, pues en algunos casos sus días de descanso pueden ser solo 1 o 2 a la semana en el mejor de los casos.

[...] mientras que estas mujeres preparan nuestras cenas, hacen nuestras camas, cuidan a nuestros hijos y acompañan a nuestros ancianos, sus hijas se crían solas durante años, hasta que acaban viniendo a sustituir a sus madres, dejando, ellas también, a sus familias atrás (Ezquerro, 2010: P.39-40).

Entonces estas mujeres dedicadas al trabajo del hogar de otras descuidan los propios y solo van generando una cadena en la cual sus hijas se dedicarán a lo mismo cuando ya no puedan. Retomando la idea de que estas mujeres hijas sin importar la edad deben aprender de manera correcta todas estas tareas del hogar para asumir el papel de madres sustitutas mientras sus madres salen a trabajar. Generando así solo una cadena de eslabones que no hacen otra cosa más que reproducir todos estos patrones de género y machismo en el caso de México.

## 2.2 El hogar: Espacio íntimo

Una de las características principales de este tipo de actividad es que el lugar de trabajo a diferencia de otros como pueden ser una fábrica, una empresa o una oficina es un espacio “privado” e íntimo, ya que se tiene relación directa con las empleadoras, es decir se realiza en el hogar de las empleadoras y sus familias.

Este espacio es diferente a una fábrica o una empresa, ya que se convive a diario con todos los miembros de la familia, esto hace un tanto complicada la negociación para obtener un mejor salario o mejores condiciones laborales, ya que al ser una actividad

que se lleva a cabo dentro del hogar no tiene fin.

Ahora bien es necesaria hacer la diferencia entre todas las categorías de TDR que existen pues de todas solo las que son trabajadoras de planta se enfrenta en mayor porcentaje a este tipo de situaciones, pues al estar sometidas en el hogar durante cinco o seis días a la semana, se llevan la mayor parte de la convivencia y actividades, en cambio las otras modalidades de TDR que existen cumplen determinada jornada laboral y se retiran, lo que no ocurre en el caso de las trabajadoras de planta ya que se encuentra en constante contacto con la familia empleadora y puede incluso llegar a generar lazos de confianza más fuertes, en cambio la empleada que es de entrada por salida cumple su jornada laboral y se retira, lo cual la limita a solo cumplir con la función o actividad establecida en la mayoría de los casos, pues a pesar de que es poco el tiempo también pueden surgir estas relaciones de empatía y amistad con la empleadora.

Mónica Toledo y Mirza Aguilar (2016) mencionan que este tipo de situaciones hace que el TDR sea un espacio más difícil, ya que aparte de las normas establecidas influye la adaptación a un espacio familiar que no es el propio, adaptación de normas, reglas de convivencia entre otros factores más conllevando diferentes tipos de conflictos que probablemente resulten muy fastidiosos para las trabajadoras del hogar remunerado.

Por todo ello este tipo de trabajo no se encuentra reconocido, dándole así pauta a que sea precario, tenga una remuneración muy baja, poca protección social y no cuente con condiciones laborales dignas y justas para las mismas. Muchas de las veces las trabajadoras no tienen derechos y no conocen la importancia de esta actividad, pues asumen que es un empleo de ayuda mutua o una actividad que pueden realizar con facilidad, por este motivo no exigen o estas conscientes de lo que por ley debería ser su derecho.

Toledo y Aguilar (2016) señalan que las trabajadoras del hogar se relacionan emocionalmente con sus empleadores, debido a que pasan la mayor parte del tiempo con ellos; esto no es necesario, sin embargo, cuando sucede le da la apertura a que sea más precario compensando en forma de “agradecimiento” dependiendo de que esta es una actividad que la mujer realiza por naturaleza buscando solo el bienestar de los otra. Y por parte de las empleadoras se crea un discurso que las hace pensar que están

recibiendo un beneficio al ser “ayudadas”.

En este caso podemos decir que en el trabajo doméstico existe una diferencia muy marcada entre las empleadas de planta y las de entrada por salida. La diferencia está en que ambos tipos cumplen con los mismos deberes, quizá en menor o mayor dimensión y a diferentes ritmos y tiempos, de tal modo que debe separarse para así poder darle la continuación en cuanto a salarios y reconocimiento justo.

De este modo el TDR no solo es una serie de actividades, o el significado que se le da al mismo, engloba el espacio familiar, el cual es un espacio íntimo en donde no solo se comparten actividades, si no también emociones. Todas las actividades que se realizan dentro de un hogar llevan emociones implícitas, pues se cumplen para asegurar el bienestar de una familia.

Otra característica que acompaña al trabajo doméstico, y que necesita ser analizada más allá de los mitos maternales, es que se trata de una actividad constante que está presente a lo largo de todo el ciclo de vida. (Torns, 2008).

De acuerdo con lo que señala Teresa Torns, al ser actividades cotidianas que se requieren toda la vida, son primordiales para el buen funcionamiento, estas actividades al ser de un hogar incluyen no solo temas de limpieza, si no de cuidado y respeto.

Ahora bien, otro aspecto es el tiempo que se le dedican a este tipo de actividades, las mujeres trabajadoras del hogar de la zona de Angelópolis, al ser empleadas en modalidad de planta, conviven todo el día con estas familias y satisfacen todas las necesidades básicas de una manera inmediata, obligándolas a cumplir largas jornadas laborales, pues prácticamente viven dentro de esa casa.

Este es otro factor importante, el cual implica vivir dentro de la casa, ya que la empleadora limita muchos sus propias actividades y probablemente carezca de privacidad, pues no es un “espacio propio” y mucho menos tienen la libertad de desenvolverse, conviven dentro de un espacio íntimo, pero no tiene su propio espacio en el cual puedan descansar o tener restos de distracción, pues en algunas ocasiones les asignan como cuartos, los cuartos de lavado o espacios muy pequeños para que puedan dormir, incluso se les asigna espacios en donde puedan comer, ya que al existir una jerarquía de clase o una subordinación no pueden comer con la familia.

Todo esto conlleva a otra serie de factores, ya que no cuentan con un descanso u hora de comida obligado pues un hogar implica constantes actividades a lo largo del día, las cuales deben ser cumplidas conforme a las necesidades de la familia empleadora, siendo más vulnerables a todo tipo de humillaciones, violencia física, emocional o psicológica.

Las personas que suelen tener recurso para contratar a este tipo de personas por lo regular son de un status alto que cuentan con la capacidad de pagar una remuneración por dichas tareas, para que así las empleadoras dispongan de tiempo libre para poder realizar otras actividades o en dados casos se dedican a empleos más remunerados, tal como ocurre con las empleadoras de la zona de Angelópolis, la cual al ser una zona de “clase alta” tiene la capacidad para poder otorgar este tipo de empleos.

Estas familias quienes en su mayoría van a depender del del estatus social, siendo en su mayoría gente familias de status alto o de clase alta, cuentan con varios empleados dedicados a las diferentes tareas que se realizan en un hogar las cuales van desde chofer, jardinero, niñeras, cocineras y trabajadoras del hogar que se dedican exclusivamente a la limpieza del hogar o al cuidado de personas o niños. Pero como ya mencioné en el capítulo anterior, este trabajo no surgió en una época cuyas condiciones podían asociarse al esclavismo.

A partir de los años setenta del S. XX, nuevos hogares: los de la clase media y media-baja, se volvieron compradores de servicios domésticos a medida que las mujeres integraban el mercado del trabajo. Son varias causas las que determinaron esto una de ellas podría ser que la mujer empezó a tener más estudios y esto la hizo posicionarse en el mercado laboral como empresaria o trabajadora, dejando de lado las tareas domésticas, esto de la mano de nuevos modelos familiares en donde no solo el hombre es el proveedor de recursos para la familia, esto determinó la necesidad de contratar entonces a mujeres con menos rango de estudio para dedicarse a este tipo de labores del hogar.

Es importante repensar la idea de que es un trabajo, ya que engloba ciertos aspectos que el trabajo de un obrero, por ejemplo, no cumpliría, como lo es el interior, el cuidado y la intimidad de un hogar.

## 2.3 Confianza

Un factor importante al momento de contratar un servicio doméstico es que la persona contratada, que ingresara en un hogar “sea de confianza”, la cual asegura que va a respetar los arreglos internos de la familia con la cual va a convivir y se va a convertir en su área de trabajo.

Entendemos por confianza la seguridad que nos da otra persona de creer que actuara de manera adecuada, según nuestras creencias o valores.

Laurence Comu define confianza como una hipótesis de la conducta del otro, es una especie de apuesta que consiste en no inquietarse del no control del otro y del tiempo.

Entonces esperamos cierto comportamiento de respeto, tolerancia hacia nosotros, con ellos estamos confiando a una persona ajena la intimidad de un hogar.

En la ciudad de México, el perfil de las trabajadoras domésticas ha ido cambiando con el paso del tiempo. Desde los años noventa predominan las mujeres originarias de zonas urbanas, procedentes de medios populares que prefieren trabajar de entrada por salida (Ludec, 2002).

En épocas pasadas el perfil de las empleadas era diferente, la mayoría de estas empleadas, eran mujeres que salían de zonas rurales que migraban a la ciudad a buscar este tipo de empleo. incluso llegó a existir. Entonces se pensaba que al ser mujer de una comunidad rural indígena y sin estudios este era el único mercado laboral al que podrían insertarse.

Al constituir un recurso para insertarse en la ciudad, las migrantes consideraban este empleo como transitorio y no se identificaban como trabajadoras domésticas, lo cual constituyó un factor que dificultó su organización gremial (Goldsmith, 1992).

Si bien los requisitos pueden haber variado, el requisito más importante es el tema de la confianza, la cual es de gran importancia, pues al ser un espacio íntimo, se necesita la seguridad de que es una persona “honorable” para los estándares de los

empleadores. Ya que se tiene la noción de que no se puede compartir el hogar con cualquier persona, o no van a dejar el cuidado de sus hijos a completos extraños; entonces al ser tomado como un requisito, la confianza se vuelve esencial, en cualquier caso.

Esto porque van a llevar a cargo la responsabilidad del hogar, las empleadas conviven directamente con las familias y estarán en contacto constante con bienes materiales, es decir la confianza para las familias se torna en un tema delicado, pues “no se puede meter a cualquier persona al hogar” y lo hace uno de los requisitos más importantes para los cuales en algunas agencias de colocación exigen hasta cartas de antecedentes no penales entre otros requisitos más como lo son las cartas de recomendación las cuales deben ser comprobables al igual que la experiencia dentro de otros hogares.

Por ello las empleadoras son quienes van a entrevistar y a decidir a quién van a emplear dentro de su hogar, tomando en cuenta que esto puede ser un beneficio o una contraposición ya que dependerá de la impresión que las empleadoras tomen de estas empleadas y partir de ellos generen juicios de valor acerca de su personalidad. Muchas negociaciones se dan cara a cara, entre empleadas y señoras, y las relaciones que las unen pueden ser tan conflictivas como afectuosas (Howell, en Toledo, 1999). Siendo un factor que va a determinar probablemente de qué manera se va a establecer la relación laboral.

Al ser una zona de clase alta, podríamos deducir que todas estas personas cuentan con bienes materiales, los cuales deben ser cuidado, en muchas ocasiones incluso revisan a las empleadas antes de salir del hogar, esto con el fin de asegurar que no hayan sustraído nada del hogar. En los casos más extremos de empleadoras, existen quienes hasta realizan un conteo de la comida o bienes materias, lo cual representa una forma de humillación y maltrato.

Esta cuestión de la confianza dentro del hogar hace un poco más complicado este escenario de las mujeres dedicadas al TDR, pues prácticamente deben cuidar todos sus movimientos a modo de no ser malinterpretados por sus empleadoras y será un factor decisivo al momento de solicitar empleo como TDR.

## 2.4 Imagen de las empleadas del hogar en México

Uno de los aspectos importantes por el cual el trabajo doméstico se cree es propio de las mujeres es por la representación que se la a través de los medios de comunicación, pues en su mayoría y través de programas de entretenimiento se les otorga la imagen de personas humildes, sin estudios, indígenas y las cuales tienen aspiraciones muy grandes. En la mayoría de estos espacios se les conoce como sirvientas o chachas y siempre son mujeres pobres que emigran de pueblos a Ciudades como un gran sueño. Tales telenovelas son vistas por televidentes, los cuales empiezan entonces a identificar así a la mujer trabajadora del hogar.

Estos programas crearon y dieron la imagen de representaciones de estas mujeres dedicadas a esta actividad, en su mayoría programas de entretenimiento como comedias o novelas, las empleadas domésticas siempre son centro de burlas y humillaciones, pues no saben expresarse, no saben comportarse dentro de una sociedad alta o no entienden las necesidades de estas familias, incluso se les tacha de “metidas”, ladronas, abusivas, creando una mala imagen de todas ellas, siendo estas novelas un aspecto importante por lo menos para él los mexicanos. Tales novelas siguen siendo reproducidas una cantidad infinita de veces, llegando al mismo final, la sirvienta al final solo busca un lugar dentro de la familia rica.

A través de lo que perciben los espectadores de estos programas es que pueden y deciden crear la imagen de una “sirvienta” a la cual todo se le facilita a diferencia del mundo real, creando así una falsa expectativa de lo que son realmente estas mujeres, o lo que las llevó a insertarse en este tipo de trabajos. Retomando la idea de que pueden ser humilladas por su condición de clase y van a aceptar todo tipo de maltratos, pues necesitan el trabajo o nadie más las va a emplear.

En algunos otros programas son objeto de burlas y risas, al ser mujeres con pocos estudios económicos, pasan a ser el centro de burla debido a su forma de expresar, de vestir o de desenvolverse, quizá por eso se les asigna un uniforme y un espacio dentro del hogar del cual no deben salir a menos de que sean requeridas. Estas mujeres las cuales son representadas como indígenas, maleducadas, analfabetas etc. dentro de la televisión realmente no representan ni el 50% de lo que realmente son, entonces es

necesario que la industria de la comunicación entienda estas necesidades y deje de dar a pauta a falsas imágenes de las empleadas domésticas, las cuales son digeridas por espectadores y probablemente sea una causa del maltrato por cuestión de clase o género.

A esto le sumamos que parte de la cultura en México son las telenovelas y muchas de estas se han dedicado a mujeres trabajadoras domésticas que siempre triunfan casándose con el empleador, sin embargo, al principio de la trama siempre son tachadas de ignorantes, mal educadas entre otros adjetivos más burdos, todo esto es posible observar a diario en la televisión mexicana.

Esto ha sido parte de que las personas que son espectadoras de estos programas crean esa imagen de estas mujeres, ayudando a que se sigan discriminando y generalizando a este tipo de trabajo, lo cual es un impedimento para que esta situación del TDR pueda mejorar, pues la sociedad es la primera en no reconocer este tipo de trabajo.

## 2.5 Actividades del trabajo doméstico remunerado

Las actividades a realizar por una empleada del hogar remunerada son diversas y se pueden ir modificando conforme a las necesidades de la familia empleadora, no existe legalmente algo que especifique que solo deben cumplir determinadas tareas por lo que se ven obligadas a cumplir cualquier tipo de actividad dentro del hogar para la que sean requeridas y dichas actividades pueden implicar desde lo más cotidiano como la limpieza hasta lo más complejo como el cuidado de niños, ancianos o mascotas sin aumentar la remuneración económica por estas actividades realizadas.

Algunas ocasiones las familias solo cuentan con una empleada la cual se dedica a realizar las diversas tareas como son lavar, cocinar, planchar, el aseo del hogar entre otras o en determinados casos solo contratan a personas que asisten una o dos veces por semana a realizar dichas tareas.

La otra modalidad de trabajo doméstica que es de planta tiene sus propias características, la remuneración es distinta y este si cuenta con un día de descanso, en particular las personas dedicadas a esta modalidad viven en la casa de su empleadora y sus actividades empiezan desde la mañana y no tienen una hora fija de término. (Elaboración propia a partir del resultado obtenido en el trabajo de campo).

Por otra parte, las relaciones de trabajo que se establecen dentro de una casa son muy importantes, en donde la subordinación juega un rol muy importante dentro de todo esto pues es importante que la mujer que se dedique a este tipo de empleo debe estar al servicio de sus empleadores, dentro de lo cual se establecen determinados criterios de convivencia en ambos tipos de empleo doméstico, por ejemplo la forma de referirse a ellos e incluso determinados lugares y horarios en los que puede estar.

Lucena señala “que no hay relaciones laborales hasta tanto uno y otro no se reconozcan como actores con capacidad para construir reglas que faciliten la convivencia” (Lucena, 2010). Existe determinados conceptos que van a hacer posible la recomendación para que así se genere una movilidad laboral.

## 2.6 Precariedad laboral

Tomando en cuenta todos los puntos anteriores podemos hablar ahora de la especificidad y la importancia de este trabajo, podemos hablar de que a pesar de que es una actividad de vital importancia se encuentra sumergido en una gran precariedad laboral, la cual al no ser tomada en cuenta por ser una actividad feminizada se vuelve prácticamente invisible, por lo menos en México y específicamente en la Ciudad de Puebla, no existen leyes firmes que aseguren, vigilen y sancionen los abusos, los maltratos y la violencia ejercida a estas mujeres que se dedican al TDR.

El trabajo doméstico se ha definido como un conjunto de actividades que se realizan en el interior del hogar y que son necesarias para la reproducción cotidiana de una familia. Incluye las tareas que se efectúan para transformar la mercancía adquirida en bienes y servicios para el consumo familiar, las

tareas del cuidado y la gestión (Barbieri, 1978; Goldsmith, 1986; Carrasco, 1991; García & Oliveira, 1994; Salazar, 1999; Rendón, 2003a, Pedrero, 2003, 2005, en Toledo, 2014).

El trabajo del hogar entonces es de vital importancia y siempre va a existir, de forma remunerada o no, pues lleva consigo actividades necesarias para el buen funcionamiento de la sociedad y sobre todo para que pueda seguir existiendo la reproducción de la fuerza de trabajo, que es vital para el funcionamiento del capitalismo.

El trabajo doméstico, sea remunerado o no, es fundamentalmente manual, aunque integra de manera importante trabajo mental y emocional (Anderson, 2000).

Desempeña un papel central en la reproducción de la fuerza de trabajo a través de la reproducción cotidiana, la cual no solo implica la procreación de individuos — como portadores de fuerza de trabajo— y su mantenimiento físico, sino también la reproducción cultural, social e ideológica (Anderson, 2000).

Por lo tanto, es necesario para la transformación de valores de uso, pero el que sea una actividad indispensable para este funcionamiento, es quizá lo que lo hace cada vez más precario.

La precariedad laboral se refiere al establecimiento de relaciones laborales en condiciones poco favorables para los trabajadores o al deterioro de las condiciones de trabajo. Tiene efectos directos en el cumplimiento de los derechos de los trabajadores como la seguridad social, la salud, la educación y el acceso a las condiciones mínimas de bienestar que pudieran reducir las desigualdades provenientes del sistema de clase (Rojas, 2002).

Muchas veces las trabajadoras conviven con la familia ya que pasan la mayor parte

del día o en todo caso de la semana en esa casa realizando esa actividad. Al manifestarse de forma remunerada se realizan procesos de compra-venta de la fuerza de trabajo para las labores dentro del hogar, existe una relación de empleador-empleadora y es de manera asalariada lo cual lo convierte en un TRABAJO que debería estar rodeado de condiciones óptimas, jornadas laborales justas y salarios que realmente recompensen la actividad que se está realizando.

Sin embargo, el TDR está lleno de condiciones laborales van permeadas de una gran serie de eventos como son la discriminación de clase, condiciones económicas desfavorables, analfabetismo o poca educación escolar, tradiciones heredadas, la carencia, las redes sociales y el rol de género entre muchos otros más, esta serie de condiciones van a reflejar la posición dentro de este tipo de trabajos y todas las desventajas a las que se enfrentan a diario los millones de mujeres que se dedican a esta actividad en México y que podemos ver reflejado en redes sociales o en la representación de ellas en la sociedad.

La discriminación que sufren las trabajadoras del hogar remuneradas sobre género es uno de los aspectos más relevantes, ya que la mayoría de las mujeres ocupadas en este empleo son mujeres, es altamente feminizado por tradición.

El origen de esta segregación puede localizarse en la existencia de características sociales que distinguen a hombres y mujeres, las cuales determinan la categoría de género y hacen que ciertas actividades sean consideradas “masculinas” y otras “femeninas”. Las mujeres han tendido a desarrollar actividades consideradas socialmente más “femeninas”, que consisten básicamente en dar cuidados a otros; tienden a ocupar puestos más bajos que los hombres en la jerarquía ocupacional y, en general, perciben ingresos inferiores a los de su contraparte masculina (Pedrero, Rendón & Barrón, 1997; Pedrero, 2003; Rendón, 2008, en Toledo, 2014).

Actividad a la cual a las mujeres con pocos o nulos estudios pueden dedicarse con total facilidad y en su mayoría es cubierta por las mujeres más pobres, las cuales están sometidas de alguna forma a las personas que han sido de clases más privilegiadas, como lo es la clase media-alta, que es los sectores donde únicamente pueden desempeñarse y al no contar ningún tipo de prestaciones sociales, se ven envueltas en la economía o mercado de trabajo informal.

Las trabajadoras domésticas, dado que realizan trabajo manual, sin contrato de trabajo ni seguridad social y dentro de la llamada “economía informal”, se insertan en el proletariado informal (Portes & Hoffman, 2003 en Toledo 2013).

Estas trabajadoras se enfrentan a diversos desafíos sociales diarios, a una gran precariedad laboral y no solo a eso, sino también a la discriminación no solo por ser trabajadoras del hogar, a pesar de que muchas organizaciones y la OIT han trabajado para que se les dé “un trato digno” y seguridades sociales, aún carecen demasiado de ello. Por toda esta serie de eventos es que debemos trabajar para poder dar una visibilización correcta a este tipo de trabajos y puedan dedicarse a la formalidad.

## Capítulo III. Análisis de resultados

El presente capítulo muestra el análisis de las entrevistas realizadas a partir de los conceptos mencionados en los capítulos anteriores y relacionarlos con el trabajo obtenido en campo. Identifico distintos factores que influyen dentro del trabajo del hogar y cómo estas mujeres logran generar lazos de amistad con sus empleadoras, lo cual define el tiempo en que van a laborar dentro de una casa.

Mostrando también los tratos que viven en el día a día dentro del hogar de su empleadora; analizando sus experiencias cotidianas y cómo ellas se perciben dentro de este trabajo, así como las expectativas en el futuro acerca de su vida laboral y persona. Así mismo relacionamos datos sociodemográficos a la forma en que este trabajo se desarrolla, encontrando un descuido dentro del hogar propio por atender uno ajena a cambio de una remuneración económica. Utilizando diversas técnicas de investigación para poder relacionar elementos culturales, sociales y de género con las expectativas económicas.

### 3.1 Metodología

Para la siguiente investigación se utilizaron entrevistas a profundidad, así como trayectorias laborales. La importancia de indagar dentro de las trayectorias laborales de estas mujeres trabajadoras del hogar remunerado de la zona de Angelópolis es con el objetivo de identificar patrones que se repiten dentro de sus empleos y analizar si existen otros tipos de mercados laborales a los que se han insertado a lo largo de su vida, teniendo en cuenta el grado de estudios con el que cuentan y las edades.

Por eso se considera la trayectoria laboral como un paso importante para poder identificar los trabajos en los que ha estado sumergida y cómo estos han contribuido para llegar a este tipo de empleo. Esto con el fin de recabar información para interpretar cómo estas mujeres se insertan dentro de este mercado laboral. Dichas entrevistas son de gran utilidad pues fueron diseñadas con el fin de conocer datos sobre experiencias vividas por las trabajadoras del hogar, así como datos generales sobre estas mujeres.

Esto nos ayuda a entender una serie de situaciones que tiene que ver con la manera

en que vamos a concebir la relación de teoría y realidad y aunado a esto como vamos a aceptar lo concreto. Existen diversas aproximaciones metodológicas las cuales se encuentran estrechamente relacionadas con la postura epistemológica que se adopta durante la investigación. Así, existen aquellas que pueden ser de corte cuantitativo, así como aquellas de corte cualitativo.

La técnica de investigación a utilizar será la entrevista a fin de que nos permita la captación de la subjetividad de los trabajadores en la relación social planteada anteriormente. Partiendo del hecho de que dicho tipo de entrevistas se caracteriza por un guion, se asumirá que éstas “presuponen la posibilidad de modificar ese guion en el desarrollo de la entrevista para aprehender aquellas cuestiones no previstas que van surgiendo y que pueden arrojar luz sobre aspectos importantes de la temática en estudio” (Vega, 2009:2).

Así las preguntas de dichas entrevistas y trayectorias laborales se realizaron de tal modo que nos permitan conocer datos sociodemográficos, datos escolares e historia familiar, aunado a historias laborales a fin de conocer la experiencia generada en trabajos anteriores y la manera en que llegaron a insertarse en este medio laboral.

### 3.2 Selección de las informantes

Para la selección de las informantes, se eligieron a mujeres que actualmente se desarrollan como trabajadoras del hogar remunerado, dentro de la zona de Angelópolis. La delimitación espacial de esta investigación surge a partir de: zonas con estatus económicos altos, a las cuales solo se puede acceder con vehículo propio en la cual habitan personas que ganan al menos más de 10 salarios mínimos al día.

La zona de Angelópolis, ubicada dentro de la Ciudad de Puebla es un área exclusiva y a la cual diariamente acuden miles de trabajadoras para diversos comercios, encontrando a las trabajadoras del hogar. Tomando como informantes a mujeres que

laboran dentro de esta zona y que usualmente viven en zonas alejadas a la misma. También se manifiesta de la creación de redes por “recomendación”, en la cual la trabajadora llega a ese trabajo por medio de una serie de recomendaciones.

La espacialidad social será definida como un “conjunto de posiciones distintas y coexistentes, exteriores las unas respecto con las otras, por vínculos de proximidad, de vecindad, o de alejamiento, y también por relaciones de orden” (Bourdieu, 2013:28).

Las mujeres entrevistadas son habitantes de la ciudad de Puebla, que se trasladan a trabajar en la zona de Loma de Angelópolis, no importando su lugar de origen. Estas mujeres fueron contactadas mediante recomendaciones y fueron entrevistadas fuera de su lugar de trabajo, con el fin de generar un espacio de confianza. Utilizando así la técnica de “bola de nieve” la cual permitió no limitar la investigación, ya que una empleada nos llevaba a otras más.

Esta técnica de investigación que usualmente es usada en la investigación cualitativa nos ayuda a identificar a las primeras participantes y mediante ellas obtener datos sobre otras informantes que se apeguen a nuestro estudio.

No limitando la investigación, ya que pueden surgir informantes en todas las entrevistas.

La primera técnica de investigación por utilizar será la entrevista a fin de que nos permita la captación de la subjetividad de los trabajadores en la relación social planteada anteriormente. Dichas entrevistas serán interpretadas no como un dato absoluto, sino como parte de la situación trazada como problema de investigación. Partiendo del hecho de que dicho tipo de entrevistas se caracteriza por un guion, se asumirá que éstas “presuponen la posibilidad de modificar ese guion en el desarrollo de la entrevista para aprehender aquellas cuestiones no previstas que van surgiendo y que pueden arrojar luz sobre aspectos importantes de la temática en estudio” (Vega, 2009:2).

Es importante mencionar que “como la observación participante, las entrevistas cualitativas requieren un diseño flexible de la investigación. Ni el número ni el tipo de informantes se especifica de antemano. El investigador comenzará como una idea general sobre las personas a las que entrevistará y el modo de encontrarlas” (Taylor & Bodgan, 1987: 105).

De tal forma entendemos que debido a que autores han señalado el carácter efímero de dichas herramientas, al inicio no se determinó un número exacto de participantes esto debido al cambio constante de su existencia.

Los datos sociodemográficos que son tomados en cuenta son los siguientes: Edad, Nivel de Escolaridad, Situación Conyugal, Número de Hijos, Ocupación opcional, Ingresos, lugar de origen, edades de hijos, número de trabajos. Partiendo de preguntas que relacionan el tipo de educación en casa con los roles de género, trabajos anteriores y número de trabajos antes de lograr integrarse en este empleo como trabajadoras del hogar. A su vez como manifiestan ellas este tipo de educación dentro de sus hogares.

La segunda técnica de investigación es historias laborales, con el objetivo de generar relación entre la experiencia laboral y la inserción en este mercado de trabajo. Tomando ejes como la edad, la educación escolar y la situación de maternidad, en la cual destacamos los principales roles de las mujeres como trabajadoras y amas de casa. Tomando en cuenta la edad a la que iniciaron su vida laboral, permitiendo acercarnos a la idea de que a las mujeres se les educa para las labores domésticas.

Analizando todos los empleos por los cuales pasaron y la experiencia que generaron dentro de estos, así como el motivo de salida y si esto está relacionado con la maternidad o la situación conyugal. Finalizando con preguntas sobre la expectativa laboral, visión sobre el futuro permitiendo desglosar las aspiraciones y metas de dichas mujeres.

### 3.3 Datos Sociodemográficos

Para iniciar con nuestra entrevista, fue importante recabar los principales datos de nuestras informantes, para ellos recabamos la información más general para después

poder llegar a lo particular. Considerando importantes estos datos para la elaboración de datos estadísticos que comprueben los datos ya establecidos dentro de esta investigación, para poder entender rango de edades de nuestras entrevistadas y poder encontrar similitudes.

En tanto a los datos generales de las entrevistadas, son los siguientes, las 12 entrevistadas son mujeres y se obtuvieron datos como nivel de estudios, estado civil, edad, número de hijos. Todas las entrevistadas son mujeres en un rango de edad de 25 a 57 años, todas pertenecientes al Estado de Puebla y que actualmente laboran dentro de la zona de lomas de Angelópolis. De este total solamente 1 no tiene hijos, encontrando igualdades en las demás entrevistadas.

En el siguiente cuadro muestra los principales datos de las entrevistadas.

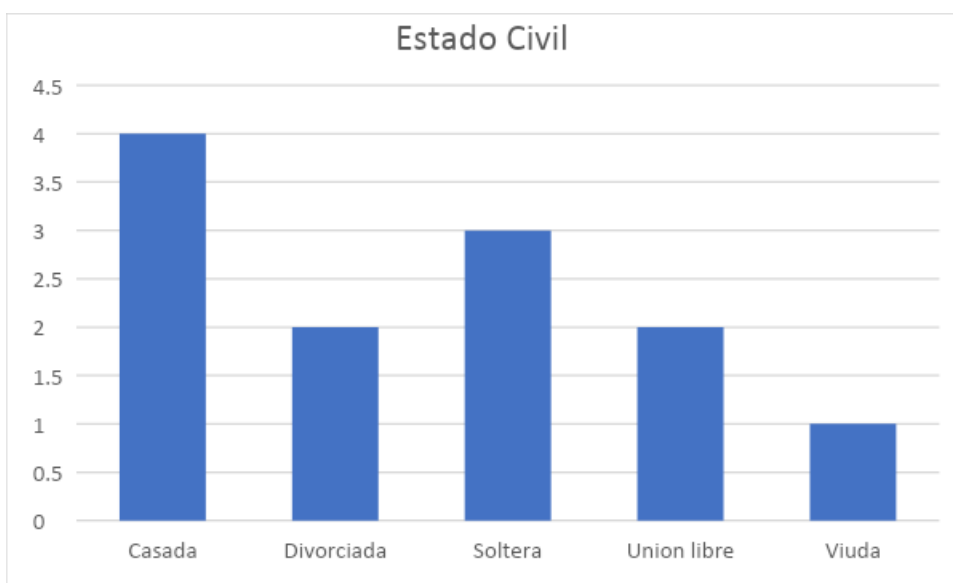
**Tabla 6.** Datos de las informantes

Seudónimo	Edad	Escolaridad	Estado Civil	No. Hijos
Karla	36	Bachiller	Unión Libre	4
Lola	74	Sin estudios	Casada	3
Flor	57	Secundaria	Casada	2
Bety	46	Preparatoria	Casada	3
Lulu	36	Secundaria	Soltera	2
Naty	39	Secundaria técnica	Unión Libre	3
Paty	38	Primaria	Soltera	0
Claudia	49	Secundaria	Casada	1
Mary	25	Primaria	Soltera	1
Luz	52	Secundaria	Divorciada	2
Carmen	44	Bachiller	Viuda	2
Sara	45	Sin estudios	Divorciada	1

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en campo. \*Cada entrevistada tuvo la libertad de elegir un seudónimo para así cuidar su identidad, ya que algunas pensaron esto podría ocasionarles conflicto con sus empleadoras.

Otro dato importante para considerar es el estado civil de las entrevistadas, más adelante cuestionamos como una mujer casada por ejemplo puede cumplir una doble función, pues realiza las tareas del hogar en una casa ajena y la mayoría de las veces en la propia. Del total de nuestras entrevistadas 4 como mayoría son casadas, a continuación, una tabla del estado civil de las entrevistadas.

**Gráfica 1. Estado Civil**



**Fuente:** Elaboración propia a partir del resultado obtenido en campo.

Aunque la mayoría de estas mujeres son casadas, el que predomina después de este número es el de mujeres solteras, del total de las entrevistadas 3 son solteras, a pesar de que son solteras tienen hijos es decir entran en el rango de madres solteras. Esto nos lleva a el cuestionamiento de ¿Quién les ayuda con sus hijos, durante la jornada laboral?

Esta información es de vital importancia, ya que estas mujeres necesitan la ayuda de alguien más dentro de su propio hogar, muchas veces recurriendo a hijas, madres o parientes cercanos.

La mayoría de las veces esta ayuda se genera dentro del núcleo familiar, pasando entonces estas actividades a la “mujer” que les sigue en cuanto a edad, para así delegar esta serie de responsabilidades. Nuestra informante Lulú nos comenta que utiliza la ayuda de su hija mayor, para así poder ella laborar dentro de esta de su casa empleadora.

*. “Mi hija la más grande (18 años) me ayuda, le dejo todo lo que tiene que hacer y qué debe hacer para comer a sus hermanos y su papá, es difícil porque sé que le hecho responsabilidades que no le tocan, pero una debe ayudar para que alcance y como mujercita a ella le toca, ¿si no a quién?)  
(Lulu, 36 años)*

Esto nos refiere que a pesar de que hoy en día se intenta erradicar el machismo, muchas veces son las mismas mujeres quienes se encargan de reproducirlos, pues en esta familia solo se le entrega la responsabilidad a la hija mayor. A quien solo por la edad le corresponde, entendiendo que está aprendiendo estas actividades femeninas, socialmente estas mujeres o niñas están obligadas a tomar el rol de mamá sin importar su edad.

*“Mi hija algunas veces que queja, ella quiere hacer otras cosas de su edad, pero tiene que ayudarme porque el dinero no alcanza y yo no pude encontrar otro trabajo, espero que pronto se acabe la situación, me da miedo que un día se me escapé” “Lulú, 36 años).*

No con todas las empleadoras ocurre lo mismo, pues algunas de ellas no necesitan delegar responsabilidades a alguien más, sin embargo, llevan consigo la carga cultural, de que hace falta la ama de casa dentro del hogar o de que se están perdiendo momentos importantes, pero deben seguir laborando para poder ayudar con dinero dentro del hogar

*“Mis hijos ya son grandes, mi hija se encarga de cocinar y lavar para sus hijos, yo le ayudo con dinero y ella me ayuda así, además no tengo mucho que hacer en la casa, por eso me vengo toda la semana, hay veces en que ni uso mi fin de semana, sé que les hago falta porque cuando voy la casa patas pa’rriba como dice por ahí, pero a mi hija le tocó ser mamá sola y a mi pues ayudarla. (Luz, 52 años)*

Todos los casos son importantes, pero cada uno refleja lo que se vive dentro del hogar, algo en lo que coincide la mayoría es en el hecho de trabajar por ayudar con los recursos económicos, pero también tienen un gran pesar por descuidar las actividades dentro de su hogar.

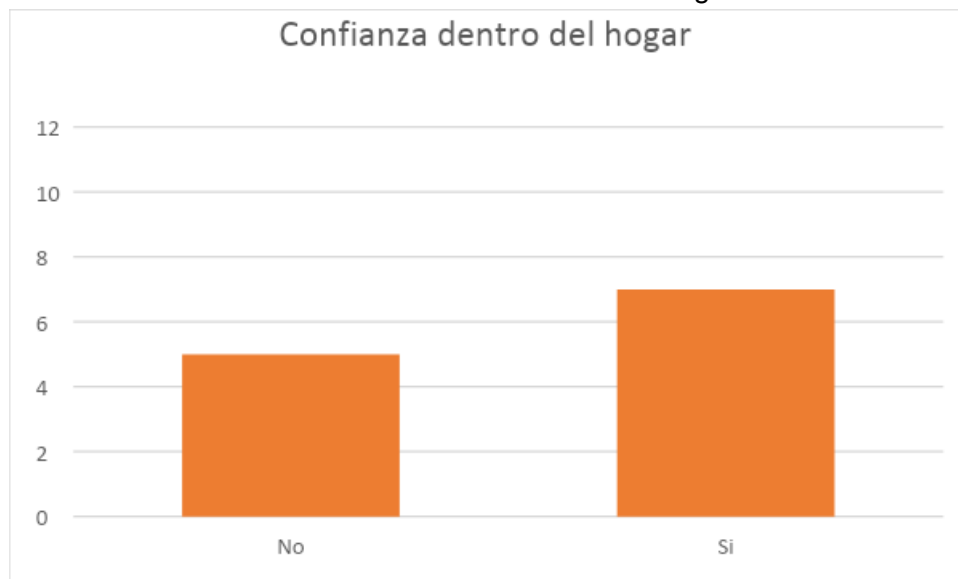
*“Yo necesito ayudar con dinero y mi hija me ayuda a mí, hasta los fines de semana ando lavando ropa o planchando, mi hija sabe que debe ayudarme, aparte necesita aprender a hacer todas estas cosas, así me educaron a mí, mi mamá decía que como mujer si eres limpia y honrada encuentras trabajo fácilmente y si no entonces no servías para nada”  
(Carmen, 44 años)*

A pesar de las situaciones o de las quejas mismas por estas mujeres al cómo fueron educadas, ellas siguen reproduciendo estas prácticas dentro del hogar. Es importante mencionar que esta reproducción de patrones, tiene mucho que ver con las estructuras patriarcales que sitúa a las mujeres en los espacios domésticos, para realizar actividades reproductivas.

### 3.4 Confianza en el hogar

Otro aspecto muy importante dentro del trabajo del hogar es la confianza, la cual es indispensable, pues en cierta forma se está aceptando la entrada a una persona desconocida dentro del hogar, aparte de ser un espacio muy privado, el cual necesita de demasiadas normas para poder girar en armonía.

**Gráfica 2.** Confianza dentro del hogar



**Fuente:** Elaboración propia a partir del trabajo obtenido en campo

La mayoría de las entrevistadas (7) argumentaron que los empleadores no confían en ellas dentro del espacio de trabajo, pues siempre existe una persona que las vigile, el resto que percibe si confían en ellas, son mujeres que llevan al menos trabajando con la misma empleadora de 3 a 10 años o que han cambiado solamente de empleadora, pero dentro de la misma familia. Podemos pensar entonces que esta confianza se va ganando al paso de los años, que han pasado ya una serie de situaciones que las hicieron ganarse esta confianza dentro de la familia.

Mónica Toledo refiere a través de los trabajos de Gibson (2001), quien analiza la confianza como un elemento fundamental para la acción colectiva, particularmente en las sociedades con lazos débiles.

La confianza es el elemento que facilita las interacciones entre sujetos. En el trabajo del hogar es muy complicado que esta confianza se vaya ganando, ya que dentro de los requisitos las empleadoras solicitan cartas de recomendación y en algunos casos antecedentes no penales.

Esto con el fin de poder otorgar confianza para entrar en el hogar, la cual no solo bastara con esta serie de requisitos, también debe ser ganada con el paso del tiempo y las acciones que se llevarán a cabo dentro del hogar empleador.

Nuestra entrevistada Luz (52 años) confirma esto, pues dentro de los requisitos establecidos, le solicitaron antecedentes no penales, es importante mencionar que del total de las entrevistadas solamente 3 mencionaron les solicitaron este requisito y que no se sintieron cómodas, pues de cierto modo insinuaba que había cometido algún delito, sin embargo, lo cumplieron ya que en ese momento y cito:

*“A una no le gusta que le pidan esas cosas, pues que la tachan de ladrona, indecente o qué, pero si no queda de otra pues se hace y ya, aunque la señora no nos pague ese dinero” (Lola, 74 años)*

Otra informante justifica el hecho de este requisito por 2 motivos: el cuidado de un menor y el nivel económico de la familia.

*“Me pidieron cartas de recomendación y como el trabajo era para hacer limpieza y 3 veces a la semana cuidar a una bebecita de noche, me pidieron antecedentes no penales, en la recámara de la niña hay cámaras que vigilaban lo que hacía en la noche mientras la cuido y pues yo haría lo mismo, se imagina con tantas cosa lindas y carísimas dentro de la casa uno desconfía de todo el mundo y más de una extraña y más cuando una deja el cuidado de los hijos a alguien más” (Luz, 52 años).*

A pesar de que las empleadoras no garantizan buenas condiciones laborales, necesitan establecer criterios que les permitan decidir si pueden o no confiar en una extraña, para ello consideraron necesarios antecedentes no penales, independientemente de las cartas de recomendación que son confirmadas rigurosamente entonces cuando llega a ocurrir un hecho de desconfianza dentro del hogar, la primera persona en la que desconfían es de los empleados, en este caso de la trabajadoras del hogar, al ser las únicas personas ajenas al domicilio.

*“Una vez se perdió una cadenita de oro, me preguntaron varias veces si yo la había tomado y les dije que no, incluso insinuaron que revisaran mis cosas y les dije que sí, que yo no tenía miedo, pero como soy la única extraña que entra en la casa pues de quién más iban a desconfiar. Me preguntaron como 5 veces más y siempre les decía que no” (Lulu, 36 años)*

Así lo manifiesta nuestra informante Lulú, quien confirma que ha vivido varias experiencias dentro de su espacio de trabajo, pues al ser la única persona ajena a la familia que entra y sale del hogar, es la primera a quien voltean a ver cuando algo se pierde, tomando esto como algo normal que ocurre dentro de su vida laboral, tolerando este tipo de acusaciones de forma seguida.

*“Aquella vez hasta quería irme del coraje, porque si me buscaron entre mis cosas y resulta que la mendiga cadenita apareció en otra casa que tenía la señora y lo único que hizo fue decirme, ay Lulú lo siento pero pues de mi familia no iba a desconfiar, pero esa es una de las tantas veces, si se pierden los bileds de la señora fue Lulú, como si yo no tuviera para comprarme uno, somos pobres pero honradas” (Lulú, 36 años)*

Incluso las empleadoras ponen pruebas de confianza para determinar qué tanto puede o no confiar en la empleada del hogar y esto manifiesta que las empleadoras

toman la autoridad para poder generar pruebas de confianza que deben cumplir con sus propios criterios.

*“A veces la señora deja dinero a propósito en lugares que yo limpio, me doy cuenta que es a propósito, porque son billetes grandes que uno no deja donde sea y más a la vista pero pues a mí nunca me enseñaron a tomar nada ajeno, se imagina si me despiden y llaman a la policía, que ejemplo para mis hijos, yo nunca he tomado nada que no es mío, incluso cuando he encontrado 5 pesos en el pantalón de alguien al lavar la ropa o al barrer los dejo en la mesa” (Naty, 39 años)*

Esto nos demuestra que las empleadoras necesitan medir esta confianza y cuando confían en ellas plenamente es porque vienen de trabajar con familiares que han comprobado que deben de confiar. Es decir, esta confianza ya fue puesta a prueba por otra persona y las empleadoras sólo necesitaron corroborar la veracidad de esto. Confiando así en un porcentaje elevado en sus empleadas.

*“Yo trabaje con la abuelita de la señora con la que ahorita estoy, le ayudaba con la limpieza y después la cuidaba porque ya estaba muy viejita, después la señora que en paz descansa me paso con su hija y cuando ella se mudó a Alemania me dejó con su tía, he estado con varios familiares de esta familia, incluso la señora me presta por días, a veces es para ir a otras casas a limpiar de rápido y jamás he hecho nada indebido, es por eso que ya no desconfían de mí, imagínese empecé a trabajar con la abuelita cuando tenía 20 años” (Claudia, 49 años)*

Otro dato significativo de Paty (38 años) es el hecho de que se le pase de familia en familia, de todas las entrevistadas existen 2 casos, en los cuales la empleada se queda trabajando dentro de la misma familia. El otro caso fue el de Bety, quien nos cuenta que también ha permanecido durante años dentro de la misma familia.

*“Yo empecé a trabajar desde los 14 años, mi papá murió y mi mamá me mando con esta señora, en ese entonces no vivían aquí en esta zona, trabajé algunos años con la señora y después me case y pues hice mi vida, cuando necesite trabajo mi sobrina quien cuidaba a su hijos me dijo que necesitaba quien les limpiara y así fue como regresé con ellos, ya vivían aquí, trabajo con ella desde hace 8 años y a veces me manda con su hermana o su primo...” (Bety, 46 años)*

Solo estos casos surgen en los que la empleada ha pasado de una familia a otra pues las empleadoras esto según las empleadas manifiestan se sienten más seguras con alguien que ya conocen, a ingresar a alguien desconocido. Con todo esto ponemos en entredicho el hecho de que la confianza sea una forma de relacionarse con los demás, en el caso del trabajo del hogar es un requisito el cual necesita ser llevado a cabo de manera estricta.

### 3.5 Afectividad y amistad

Ahora bien, aunado a la confianza después de tantos años de pertenecer a mismo trabajo y al ser un espacio íntimo en el cual se convive a diario con la familia, se empiezan a generar lazo de amistad, que pensaríamos sería el segundo paso después de la confianza. Estos lazos pueden llegar a ser inquebrantables, pero también pueden ser motivo de chantaje para que las empleadas accedan a determinadas peticiones.

Cuando una empleadora convive tantos años con la misma empleada, puede tomarle afecto e incluso empezar a considerarla como parte de la familia. Siendo una convivencia sana dentro del hogar, o generando espacios más íntimos en los cuales ya se pueda pensar en una familiaridad.

*“Si, la señora me aprecia y más sus hijos, después de tantos años de verme diario ya no quieren que me vaya, pero acá entre nos he dilatado para que me suban el sueldo y cuando me quiero ir dicen que no qué porque soy como de la familia” (Flor, 57 años).*

En ocasiones está afectividad, resulta contraproducente para las trabajadoras. A menudo, existe un tipo de “chantaje emocional” que las empleadoras suelen usar, con tal, de que una empleada no exija más derechos o en el caso del sueldo. Así pues la afectividad o amistad resulta ser para las empleadoras un arma poderosa, la cual va a ayudar a mantener a las empleadas bajo sueldos precarios y condiciones no adecuadas.

*“Cuando les pedí mi aumento me dijeron, ay contigo mujer, te damos techo, comida, te regalamos ropa para tus hijos (que es usada, me la regalan cuando alguien de la casa ya no la quiere o porque se compró nueva) te queremos y quieres todavía que te paguemos más, te pasas. Esa vez sí me subieron el sueldo, sabe cuánto, 50 pesos, nada más después de año y medio de pedirlo. (Lola, 74 años)*

Comprobando así que las empleadoras utilizan el chantaje para retener a sus empleadas o no aumentarles el sueldo, pasando así de un “Eres parte de la familia” hacia un: “Que tanto me conviene que te creas de la familia”

*“De aguinaldo el año pasado la doctora me dio 600 pesos y yo dije pues de algo a nada, está bien porque aparte cuando es navidad me regala un poquito de cena y hasta unos juguetitos para mí niña, pero una vez limpiando la recámara que me encuentro un recibo, ándale le había dado 56 mil pesos de aguinaldo solo a ella, sin contar al señor y entonces dije y a alguien de tu familia le regalarías solo esto” (Mary, 25 años)*

Todas estas prácticas van permeadas del poco conocimiento de las empleadas para exigir sus derechos, desconocen que pueden exigir aumentos de sueldo y condiciones óptimas como cualquier empleado, pensando que si la empleadora accede a peticiones es por el cariño que manifiestan. Sin embargo, al entrar en este

rol de confianza, familiaridad y afectividad dan por hecho que todas las prácticas ejercidas por las empleadoras son correctas.

*“Llevo 10 años trabajando con esta familia, solamente les hago la limpieza y siento que ya me tomaron cariño, cuando necesito salir porque alguien de mi familia está enfermo me dan permiso y no me descuentan, son buena gente, pero yo me los fui ganando con tantos años de trabajo, aparte soy buena gente y honrada, yo solita me ido ganando mi lugar dentro de la casa (Bety, 46 años)*

Todo esto lleva consigo un discurso que las mismas empleadoras utilizan, ya que dentro del trato diario utilizan frases que hacen que la empleadora se crea de la familia para así no poder quejarse de algo, algunas de las frases que encontramos son:

“Eres parte de la familia, como te vas a ir.”

“Te queremos mucho y por eso te tenemos trabajando con nosotros.”

“Eres importante para la familia”

Todo esto para las empleadas es significativo, pues de esto dependerá su estancia como trabajadoras dentro de la misma familia. Ahora bien, este discurso de amistad se complementa con los peros de la relación:

“te considero de la familia, pero... no puedes comer con nosotros”

“Te queremos, pero... no podemos asignarte un cuarto más amplio.” “Eres de la familia, pero... debes saber cuál es tu lugar en la casa.”

Sin embargo, existe una distancia enorme entre te consideramos de la familia pero no lo eres, ya que cuando son tratadas con groserías, con faltas de respeto no existe este “lazo afectivo” de ser algo parecido a la familia.

Se olvida que son consideradas tal y pasan a ser simples empleadas que deben cumplir con los roles que se les ha establecido desde el inicio.

Al momento de poner un sueldo si existe este rol de ser “Amiga de la familia”, pues nos vamos a regir en baso a esto, esto incluye temas de jerarquía en el cual al ser un trabajo informar y no está regulado existen “favores” a cambio del mismo sueldo, sin poder ser cuestionado por la empleada pues, no es prudente que “Un miembro de la familia” se queje por este tipo de situaciones.

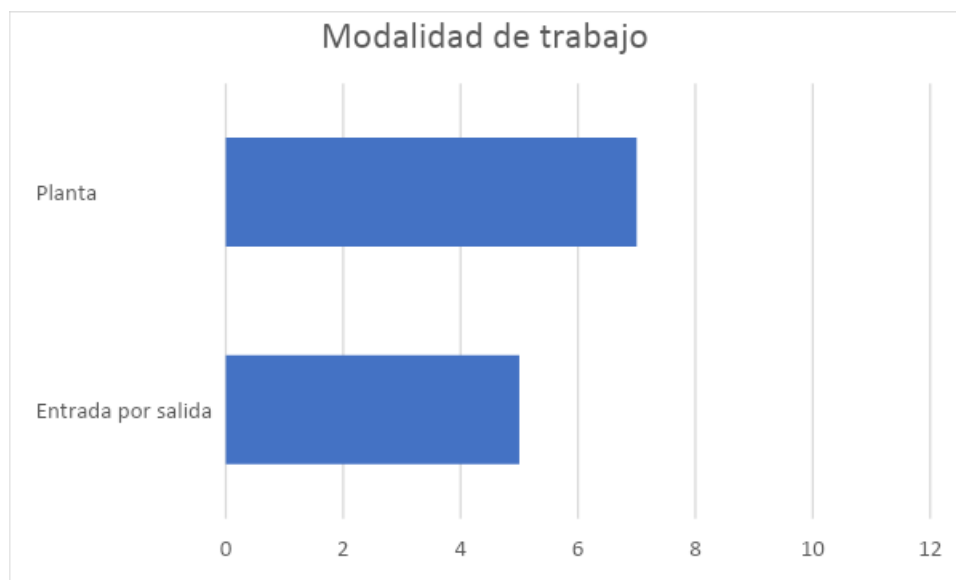
Así que sin duda alguna la amistad es un lazo muy importante y sobre todo determinante a la hora de ejercer este tipo de trabajo.

### 3.6 Modalidades en el trabajo doméstico remunerado

Como antes mencionamos encontramos distintas modalidades dentro del trabajo del hogar, sin embargo, en esta investigación nos enfocamos a 2, empleadas de planta y empleadas de entrada por salida. Las empleadas de entrada por salida es más fácil que puedan proveerse de otros empleos, es decir asisten a 2 o 3 casas distintas a la semana.

La situación de las empleadas de planta es mucho más compleja, éstas no pueden realizar otro tipo de ocupaciones entre semana, sin embargo, encontramos que pueden realizar actividades a destajo durante el fin de semana.

**Gráfica 3.** Modalidad de trabajo



**Fuente:** Elaboración propia a partir de información obtenida en trabajo de campo.

Del total de nuestras entrevistadas, siete pertenecen a la modalidad de planta, realizando esta actividad con mucho esfuerzo y lejos de sus seres queridos, pues algunas de ellas son casadas y con hijos. Lo cual hace complicada este tipo de modalidad.

*“Al principio yo no quería trabajar así por mi niña, pero una tía me dijo que la cuidaba y no encontré otro trabajo, si me quiero salir, pero no voy a encontrar nada y pues como sea aquí tengo para mantener a mi hija y pues cada fin de semana. (Mary, 25 años)*

Algunas de las empleadas también expresan su descontento al ser trabajadoras de planta, pues creen que están más expuestas a abuso por parte de sus empleadoras, pues el hecho de vivir junto a ellas les permite disponer de su tiempo, dejando fuera el tiempo libre.

*“Yo llevo mucho tiempo aquí, por eso no me voy, pero no se crea, a veces ganas no me faltan, me ha tocado que me despierten de madrugada por fiestas de los muchachos y al otro día a levantarse temprano y la señora no ve esas cosas o no te paga más, eso es lo malo de trabajar así. (Lola, 74 años)*

Así nos comenta nuestra informante Lola (74 años), quien ha tenido que aceptar horarios de trabajo no fijos, en los cuales no se respeta su descanso.

*“En Diciembre por ejemplo la señora me dice, decide qué día vas a ver a tu familia si el 24 o el 31, los 2 días no puedo darte, porque viene mi familia y necesito que me ayudes, pero no por eso me paga más, al contrario, el trabajo se vuelve doble y el descanso es hasta muy tarde y al otro día a atender a los invitados otra vez. (Lola, 74 años)*

A pesar de expresar su descontento ante estas situaciones las empleadoras no hacen nada por respetar estos horarios. Al contrario, creen que les hacen un favor a las empleadas al no despedirlas, nuestra informante Gloria, manifiesta que ha expresado no estar de acuerdo con los horarios ya que el trato al inicio fue distinto, pero tiene que tolerar esta situación por ser un trabajo difícil de encontrar.

Por otro lado, dentro de la modalidad de entrada por salida también ocurren una serie de irregularidades, pues tampoco se tienen horarios fijos de trabajo, siendo la cantidad de actividades la que va a regular su hora de salida,

*“Yo llego aquí a las 7:30 de la mañana, a más tardar y todavía encuentro a la señora, me hace la lista de lo del día, las actividades de siempre barrer, limpiar y ya se agregan lavar vidrios, ropa, bañar al perro, sacudir muebles, limpiar plantas, si me apuro salgo a las 6 y si no hay veces que hasta las 7”.*  
(Flor, 57 años)

Esto se sale de la negociación inicial, pues las empleadoras nunca expresaron que las actividades iban a determinar su hora de salida. No en todos los casos ocurren situaciones malas, también llegan a existir casos donde la empleadora de verdad se preocupa por su empleada.

*“La señora deja las cosas que se tiene que hacer, sabe que vivo lejos y cuando no las termino las dejo para el siguiente día que voy, lo único malo es que se me juntan las cosas y no puedo terminar algunas cosas, pero mi hora de salida deber ser a las 6 para que pueda llegar con luz a mi casa”.*  
(Bety, 45 años)

### 3.7 Trayectorias educativas y mercado de trabajo

De todas las entrevistadas la mayoría coincide con que la educación escolar de sus hijos es muy importante, por eso las que aún tiene hijos en edad escolar siguen laborando, consideran ellas para que sus hijos puedan tener un mejor futuro.

Retomando que ellas deducen que laboran como trabajadoras del hogar porque no tienen los estudios pertinentes. A pesar de que la mayoría tienen bachillerato, no lograron insertarse en otro mercado laboral. Bety, nos relata su difícil experiencia para lograr insertarse en otro tipo de mercado laboral.

*“Si, claro que busque trabajo de otra cosa, pero en todos lados me decían que no, que, por la experiencia, que, por la edad, que mis estudios y como barrer y trapear cualquiera, fue muy sencillo encontrar” (Bety, 46 años)*

Esto nos confirma que existe una creencia generalizada para el trabajo del hogar “no se necesita una especialización” siendo un blanco fácil para las mujeres, pues es una actividad que se aprende desde muy niñas.

*“Yo sé lavar, barrer, trapear y cocinar, antes a las mujeres nos enseñaban eso para atender a los maridos, como no pude estudiar por cuidar a mis hermanos terminé aquí, nunca tuve hijos tampoco, pero siempre les dije a mis hermanos que yo hacía el sacrificio por ser la más grande que ellos estudiaran para que no terminaran como yo, tocando puerta en puerta por un trabajo.” (Paty, 38 años)*

Entonces las mujeres que se dedican al trabajo del hogar asumen que nadie más las va a contratar, que es una actividad que a pesar de la edad puede realizar correctamente y no les importa pasar toda la vida dedicándose a ello. Lola, una de nuestras entrevistadas confirma esta postura:

*“Imagínese, tengo 74 años y comencé a trabajar a los 18 como muchacha, cuando me casé tenía 22 y seguí trabajando por horas, a veces lavaba y planchaba ajeno, cuando los hijos crecieron y se fueron y hubo más*

*necesidad, no me quedo de otra más que regresar a lo que se hacer, pero de tiempo completo, a mi esposo lo veo el domingo y ni para descansar, tengo que llegar a la casa a cocinarle para toda la semana, a lavar y así son todos mis fines de semana, una se acostumbra a vivir así” (Lola, 74 años)*

Siendo su experiencia laboral y edad la determinante al momento de buscar un nuevo empleo, considerando que en muchas empresas ya exigen una calificación más específica resulta un tanto difícil lograr insertarse en este mercado laboral.

*“Yo no quería trabajar aquí, limpiándole la casa a alguien más, pero nada más tengo primaria y en ningún lado conseguía, intente vender comida y no funciona y soy sola, necesitaba trabajo porque mi hija necesitaba comida y ropa, me decían que era muy joven, tenía 21 años la primera vez que toqué una puerta, pero les demostré que pues si se limpiar y obedecer y eso les gusta a las señoras.” (Mary, 25 años)*

Por esta serie de situaciones a las que se han enfrentado, las empleadas consideran importante la educación de sus hijos y ven este trabajo como un sacrificio.

*“Siempre les dije a mis hijos: Tienen que estudiar para que no terminen limpiando la mugre de otros, para que ustedes sin consigan un trabajo digno, donde no se ensucien, una vez era empleada de limpieza en una fábrica y un ingeniero me dijo: Yo por eso estudié, para no ensuciarme y ahí me di cuenta de lo importante, se que no lea gusta que yo trabaje ya de esto pero prefiero hacerlo yo a que ellos lo hagan algún día.” (Bety, 46 años)*

Esto nos demuestra que consideran que no encuentran trabajo debido a sus niveles de estudios, y no han logrado que su trabajo, sea considerado un trabajo digno.

### 3.7 Trayectorias laborales

Otro aspecto importante de esta investigación fue la trayectoria laboral de cada

empleada, pues es un dato significativo que nos ayuda a comprender cómo llegaron a este trabajo, en qué áreas se han desempeñado o si en dado caso como con nuestra entrevistada Lola solo se han dedicado a esta actividad.

La mayoría de nuestras entrevistadas ha tenido otros tipos de empleo, sin embargo, por la edad en su mayoría no pudieron volver a otro tipo de trabajo. Todas han adquirido experiencia en alguna otra área laboral, pero dejaron de laborar varios años y perdieron por ello la experiencia generada. Al preguntarles sobre qué otros tipos de trabajos han tenido encontramos las más significativas.

*“Yo trabajé desde los 18 en lo que antes era Gigante, cuando quebró me despidieron y no tuve la necesidad gracias a dios de trabajar otra vez, pero cuando mi hijo entró a la universidad busque y no encontré nada, tenía que encontrar de lo que fuera, pero me ponían peros porque tenía más de 8 años que no trabajaba en nada. Mi cuñada trabajaba con una modista y su hija vivía en esta zona, trabaje con ella un tiempo, después se mudó y me recomendó con mi actual patrona y pues aquí sigo, Me arrepiento mucho de no haber buscado algo, luego de que Sali de gigante porque yo era jefa de Damas, antes así se llamaba, y mire ahora estoy como limpiadora. (Naty, 39 años)*

*Antes de trabajar con la señora Lety, no trabajaba, trabajé por años en Adamas, pero me desgaste un cartílago de la mano y me dieron una incapacidad y después me corrieron, hasta la fecha después de 10 años, sigo peleando que me pensionen por riesgo de trabajo pero no y tuve la necesidad de trabajar aquí porque mi hija es mamá soltera de 3 hijos y no le alcanzaba, busque en una casa de entrada por salida pero la zona de la calera y estuve un tiempo después me quería salir de ahí porque me trataban re mal, mi hija trabaja en un casino y una clienta le preguntó*

*si no sabía de alguien que le quisiera cuidar a su hija, entonces me ofrecí, empecé así como niñera y después me fui quedando, quedando y ya llevo 2 años ahí, con ella. (Luz, 52 años)*

El gran factor en estas mujeres es que después de haber trabajado en un sitio por largas temporadas, al perder dicho empleo, ahora con más edad no encuentran trabajo. Éstas encuentran un mercado laboral adverso y deciden entonces laborar como trabajadoras del hogar, pues como he mencionado antes es una actividad sencilla para ellas y la cual no requiere credenciales específicas.

### 3.8 Expectativas laborales

Sin duda alguna todas las empleadas tienen expectativas más grandes en su futuro, pero ellas mismas se plantean que no pueden dedicarse a otro empleo, por la edad, experiencia o educación escolar. Esto no significa que sean mujeres que no tienen sueños y metas, pero debido a alguna condición generacional, de estudios, de género o familiar no pueden insertarse en otro mercado laboral.

Todas ellas comparten algo en común, algún día dedicarse a algo que de verdad les agrade, que no sea tan cansado y sobre todo un empleo en el cual no tengan que recibir malos tratos o humillaciones por su condición económica.

*“En 10 años espero ya estar descansando, mi hijo el más chico tiene 8, espero trabajar unos años más, ahorrar y ya salirme, siento feo de no verlo, de echarle la responsabilidad a mi hija, pero ni modo hay que buscarle”  
(Lulu, 36 años)*

*“Híjole, pues mi sueño es aprender a cortar el cabello, quiero ponerme un negocio, espero estar solo así trabajando aquí unos 3 años más y salirme”  
(Bety, 46 años)*

*“Pues en 10 años, espero haber conseguido otro trabajo, al menos uno que me deje estar cerca de mi niña, que no me tengan aquí sirviendo a alguien más y pueda atenderla a ella, es difícil, pero algo saldrá.” (Mary, 25 años)*

*“¡ Ay señorita! A lo mejor ya me morí, yo ya quiero descansar, espero no tener que trabajar mucho aquí para poder descansar tantito en mi casa, hay días en los que ya no aguanto, me duele todo y no me gusta mucho este trabajo, nos da dinero para lo necesario pero ya no quiero a veces y le digo a Dios que yo estoy a su voluntad” \_ (Lola, 74 años)*

Cada una de ellas tiene expectativas distintas y cada una de ellas un cambio en sus vidas, mejorar sus condiciones y tener un trabajo con trato digno y con un salario justo.

#### **IV. Conclusiones: Trabajo del hogar ¿Trabajo de verdad?**

A lo largo de este trabajo, analizamos las formas en que se desenvuelve el trabajo del hogar remunerado, algunas de sus condiciones laborales y relatos acerca de este trabajo desde una perspectiva de empleadas y descubrimos cómo durante muchos años ha estado escondido e invisible sin que las personas puedan reconocerlo y darle el lugar digno que debería tener y merecer.

En el primer capítulo indagamos sobre los conceptos generales acerca del trabajo doméstico/ trabajo del hogar, dejando claros los conceptos acerca del mismo y cómo estos conceptos son importantes a la hora de establecer el significado real y que la sociedad atañe a este. Una tarea pendiente es indagar sobre los significados del trabajo doméstico remunerado en otros lugares del mundo, así como los avances que han experimentado las trabajadoras y como en México han iniciado a transformarse las leyes referentes a esta actividad.

En el capítulo segundo, abordamos el concepto y las condiciones en América latina, después en México, abordado la historia del trabajo del hogar para tener referencia de los inicios de este para al final hacer énfasis en la Ciudad de Puebla, haciendo un breve recorrido sobre las condiciones, como los requisitos y actividades de estas mujeres dentro de la zona de lomas de Angelópolis, para así poder entender por qué es importante este trabajo en esta zona y en general en la Ciudad de Puebla.

En todo este proceso descubrimos que es un trabajo invisibilizado aún, que no cuenta con buenas condiciones laborales, que está expuesto a abusos y maltratos y que está discriminado por la sociedad en general. Todo esto, por cómo se ha desarrollado históricamente el trabajo doméstico remunerado y de la mano a la manera en que los medios de comunicación lo exponen, ya que ellos se han encargado de romantizar o envilecer a las trabajadoras del hogar. Por un lado, la empleada que siempre triunfará, dejando de lado los abusos a los que fue sometida y las irregularidades cometidas durante este empleo, pues siempre encontrará a alguien que la rescata de este trabajo. O su contraparte la trabajadora que es peligrosa, ladrona o chismosa.

También es un empleo que no está totalmente regulado, pues en este la

empleadora decide el sueldo, las condiciones y el valor del mismo, así como las actividades a realizar, todo esto sin tomar en cuenta a las leyes ya existentes, pues estas no se encargan de regular que todo esto se cumpla o castigar los abuso e irregularidades que se cometen.

Durante los últimos años han existido asociaciones que se encargan de buscar mejores derechos para estas mujeres, aun cuando no todas están dentro de la formalidad.

De acuerdo a datos de INEGI (2016) EN México 2.4 millones de personas son trabajadoras del hogar, de las cuales solo un 2.3 están en la formalidad, entonces solo 2 de cada 100 trabajadoras del hogar cuentan con seguro social (IMSS) según datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) realizada por el Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática (INEGI) en 2016.

De acuerdo con la misma en México había dos millones 252,000 personas que se dedicaban al trabajo doméstico remunerado en el tercer trimestre de 2019, de las cuales un 93% eran mujeres. Un número significativo dentro de este mercado laboral pero que no cuenta con prestaciones necesarias, siendo sin embargo un trabajo muy importante como analizamos a lo largo de este trabajo.

De acuerdo con el artículo 123 de la constitución mexicana toda persona tiene derecho al trabajo digno y a la jornada de trabajo máxima de ocho horas.

Sin embargo, de acuerdo a datos de la ENOE en 2016, casi el 35% de los trabajadores del hogar remunerados cobra menos de 1 salario mínimo y tan solo un 75% cobra como máximo dos salarios mínimos.

Ahora bien, como mencione antes, algunas asociaciones se han encargado de buscar mayores derechos para estas mujeres y que estos de verdad puedan ser cumplidos para ellas y no solo queden en el aire.

Dentro de algunos de estos logros se encuentran el reconocimiento de este trabajo, que se empiece a tratar como tal y así las trabajadoras puedan empezar a gozar de los beneficios que como trabajadoras les corresponden.

Tomando todo lo anterior y reconociendo el esfuerzo por reconocer a estas mujeres y dignificar este trabajo, mencionamos los logros reunidos hasta el día de hoy para estas mujeres, los cuales ya por lo menos reconocen que es un empleo y que merece una importancia alta. Para finalizar encontramos que los principales beneficios que las personas trabajadoras del hogar podrán acceder:

- Acceso a servicios médicos y hospitalarios.
- Atención obstétrica.
- Derecho a incapacidad.
- Pensión por invalidez y vida.
- Fondo para el retiro.
- Prestaciones sociales como guarderías y velatorios.
- Prohibir la contratación de personas menores de 15 años; en caso de que se contrate a adolescentes mayores de 15 años, sus jornadas no deberán exceder de seis horas diarias y 36 horas semanales.
- Contratación por escrito que incluya, como mínimo, dirección del lugar de trabajo habitual, fecha de inicio, duración y término de jornada, tipo de trabajo a realizar, remuneración y periodicidad de los pagos, horas de trabajo, pago de vacaciones, periodos de descanso diario y semanal según sea el caso.
- Suministro de alimentos y de alojamiento cuando proceda, como una prestación y no como parte del salario.
- Las jornadas de trabajo no podrán exceder las ocho horas diarias y, cuando excedan, deberán considerarse como horas extra, en el caso de personas trabajadoras que residan en el domicilio donde laboran.
- Las personas trabajadoras del hogar deberán contar con las prestaciones preestablecidas en la ley, como vacaciones, prima vacacional, pago de día de descanso, acceso a seguridad social y aguinaldo. (Artículo 331, LFT.).

Todo esto sin duda alguna representa un avance muy significativo, pues se empieza a visibilizar este trabajo, no dejando de lado que aún quedan muchos esfuerzos que doblar para que esta utopía pronto sea una realidad y estas mujeres tengan los derechos que les corresponden al 100% y no solo en el discurso, también es un llamado a los medios de comunicación y a la sociedad en general para poder darle importancia y dignificación merecida a este tipo de trabajo.

Sin embargo, es importante hacer hincapié en que estas leyes que se empiezan a establecer ya visibilizar, se regulen y no solo se queden en el nombre, pues sólo así quedará de lado la precariedad laboral y maltratos dentro de este empleo.

Durante la investigación cuestionamos a nuestras informantes acerca de cómo consideran esta actividad. Encontramos que 7 de los 12 informantes, establece que esto es una actividad que les permite llevar dinero a sus hogares, sin embargo, durante la entrevista no se atrevieron a llamarlo “trabajo”

*-“Pss no es un trabajo porque no nos dan tarjeta, no checamos, no tenemos seguro y una depende de lo bien que haga el quehacer o no, no como con los obreros que deben saber usar máquinas y ya. Apoco usted cree que la señora me considera empleada, no si solo soy la que le limpia” (Flor, 57 años)*

Quizá todo esto va de la mano con las representaciones que se viven a diario en los medios de comunicación, pues son una vista clara para el espectador. Esto limita mucho a la sociedad para poder identificar más allá del trabajo que realizan estas mujeres, que son personas con sueños, ambiciones y sobre todo necesidades, sin importar su condición de género.

*“Si es un trabajo porque me canso diario, tengo una lista de cosas que hacer y si no las cumplo me va mal, no me pagan completo o me castigan no dándome trabajo algunos días, pero a diferencia de otros trabajos no se nos pagan las horas extras, tenemos horario de inicio, pero no de salida. (Flore,*

57 años)

*“La gente piensa que como sabemos limpiar no hacemos nada, pero es más cansado que otras cosas, yo siempre digo si crees que no es cansado hazlo tu y las patronas o entienden eso, que la paga es muy poca para todo el trabajo que hacemos, se imagina desde levantar a los niños hasta darles de cenar a todos. Una nunca para, siempre qué crees que terminaste sale algo nuevo que hacer. (Sara, 45 años).*

Uno de los principales retos de esta investigación es recabar más información sobre el Trabajo del hogar dentro de la Ciudad de Puebla, ya que como mencione al inicio a pesar de ser una gran albergadora de TDR no tiene estudios pertinentes que nos corroboren dicha información. También indagar sobre investigaciones y estudios que nos puedan apoyar para que se logre la creación de políticas públicas o más espacios que garanticen los derechos de estas trabajadoras. Por ahora con esta tesis espero hacer reflexionar a los lectores y brindar un diagnóstico sociológico que a la larga incide en ir mejorando sus condiciones

## **Bibliografía**

Anderson, B. (2000). Doing the dirty work? The global politics of domestic labour. Londres y Nueva York: Zed Books.

Carrasquer, P., Torns, T., Tejero, T. & Romero, A. (1998). El trabajo reproductivo. Papers, 55, 95-114.

De la Cueva, Mario, Derecho mexicano del trabajo, Editorial Porrúa, México, 1960.  
, El nuevo derecho mexicano del trabajo, Editorial Porrúa, México, 2009.

De la Garza, Enrique, "Situación actual de las trabajadoras del hogar en México", Mesa organizada por la Universidad Autónoma Metropolitana, Iztapalapa. Enciclopedia Salvat

Durin, S. (2009). En Monterrey hay trabajo para mujeres: procesos de inserción de las mujeres indígenas en el área metropolitana de Monterrey. Monterrey: cieras, unesco, Conadepi, Comité Regional Norte de Cooperación.

Durin, S. (2013). Servicio doméstico de planta y discriminación en el área metropolitana de Monterrey. Relaciones, primavera, 93-129.

Durin, S. (2014). El empleo de las mujeres indígenas en el área metropolitana de Monterrey a la luz del ciclo de vida y de la etnicidad. En De la O, M. E. (coord.), Mujeres y diversidad laboral en México (pp. 255-278). Guadalajara: Universidad de Guadalajara.

Ezquerro, S. (2010). La crisis de los cuidados, orígenes, falsas soluciones y posibles oportunidades. Viento Sur, 108, 37-42.

Goldsmith, M. (1990). El servicio doméstico y la migración femenina. En Ramírez Bautista, E. & Dávila Ibáñez, H. (comps.), Trabajo femenino y crisis en México: tendencias y transformaciones actuales (pp. 257-272). México: Universidad Autónoma Metropolitana-Xochimilco.

Goldsmith, M. (2007). De sirvientas a empleadas del hogar. La cara cambiante del servicio doméstico en México. En Lamas, M. (coord.), Miradas feministas sobre los mexicanos del siglo xx (pp. 279-311). México: fce.

Izquierdo, M. (2004). Del sexismo y la mercantilización del cuidado a su socialización: hacia una política democrática del cuidado. En Congreso Internacional SARE, "Cuidar cuesta: costes y beneficios del cuidado", (1-30). Barcelona: Emakunde/Instituto Vasco de la mujer.

Larrañaga, I., Arregi, B. & Arpal, J. (2004). El trabajo reproductivo o doméstico. Gaceta Sanitaria, 18(1), 31-37.

Marx, Carlos, Teorías sobre la plusvalía, Editorial Cartago, Argentina, 1974. , El Capital, tomo I, Fondo de Cultura Económica, México, 2012. , El Capital, tomo I, 4ª ed., Nueva traducción de Wenceslao Roces. Fondo de Cultura Económica, México, 2014.

Morgenstern, Sara (1990), Crisis de Acumulación y respuesta educativa de la Nueva Derecha. Revista Argentina de Educación, Año VIII, nº 14, A.G.C.E., Buenos Aires.

Rendón Gan, T. (1990). Trabajo femenino remunerado en el siglo xx. Cambios, tendencias y perspectivas. En Ramírez Bautista, E. & Dávila Ibáñez, H. R. (comps.), Trabajo femenino y crisis en México. Tendencias y transformaciones actuales (pp. 19-51). México: uam-x.

Reygadas, L. (2011). Introducción: trabajos atípicos, trabajos precarios: ¿dos caras de la misma moneda? En Pacheco, E., De la Garza, E. & Reygadas, L. (coords.), Trabajos atípicos y precarización del empleo (pp. 21-45). México: El Colegio de México.

Sánchez Jiménez, Arturo, "El trabajo doméstico no figura en la tabla de salarios mínimos", La Jornada, secc. Sociedad y Justicia, diario editado en la Ciudad de México, México, 5 de febrero del 2014.

Toledo Gonzalez, Monica P. (2013), "El papel de la confianza en los arreglos particulares del trabajo doméstico remunerado", en: Revista Trayectorias, año 15. Universidad Autónoma de Nuevo León (UANL), Monterrey.

Toledo Gonzalez, Monica P.(2014), "Entre muchachas y señoras. Arreglos particulares en el trabajo doméstico remunerado en México". Tesis para obtener el título de Doctora en Antropología. México, DF.

Toledo Gonzalez, Monica P.; Aguilar Perez, Mirza. (2016). "Entre el afecto y las disputas: la casa como espacio laboral feminizado Especialidades. Revista de temas contemporáneos sobre lugares, política y cultura, vol. 6, número 1. Universidad Autónoma de Unidad Cuajimalpa. Distrito federal, México.

Torns, Teresa, El trabajo y el cuidado: cuestiones teórico-metodológicas desde la perspectiva de género. EMPIRIA. Revista de Metodología de las Ciencias, 2008.

## Anexo. Guion de entrevista

### Ficha de entrevista

La siguiente entrevista es con fines académicos, los datos proporcionados durante la misma serán confidenciales y anónimos; en ningún momento se publicará tu nombre o datos personales.

### Datos Sociodemográficos:

- Nombre:
- Edad:
- Estado Civil:
- Escolaridad:
- Número de hijos:
- Edad de los hijos:
- Escolaridad de hijos:

### Construcción Biográfica

Sección	Preguntas
Sección personal	<p>¿Cuántos años cumplidos tiene?</p> <p>¿Cuál es su estado civil?</p> <p>¿Cuántos hijos tiene?</p> <p>¿Cuáles son las edades de sus hijos?</p> <p>¿A que se dedican sus hijos?</p> <p>¿A qué se dedica su pareja?</p>
Sección sociofamiliar	<p>¿De dónde es originaria?</p> <p>¿A qué se dedicaban sus padres?</p> <p>¿Actualmente a que se dedican sus padres?</p> <p>¿Recuerda algunos momentos de su niñez?</p> <p>¿A qué edad empezó a trabajar?</p> <p>¿Actualmente como es la relación con sus padres?</p> <p>¿A los cuantos años se casó?</p> <p>¿De dónde es su pareja?</p> <p>¿A los cuantos años tuvo a su primer hijo?</p> <p>¿Cómo influyó este primer nacimiento en su vida laboral?</p> <p>¿Quién cuida a sus hijos mientras trabaja?</p> <p>¿Ha tenido problemas con sus hijos por su empleo?</p>

Sección educativa	<p>¿Cuál es su máximo grado de estudios?  ¿Por qué abandonó la escuela?  ¿Le hubiera gustado seguir estudiando?  ¿Por qué?  ¿Qué le habría gustado estudiar?  ¿Su pareja le ayudó en algún momento para que regresara a la escuela?</p>
Expectativas	<p>¿Le gustaría cambiar de empleo?  ¿En qué le gustaría trabajar?  ¿Hasta los cuantos años se mira trabajando?  ¿Le gustaría que sus hijas se dedicaran a este tipo de empleo?  ¿Se siente satisfecha con su vida actual?  ¿Por qué?  ¿Si pudiera elegir nuevamente un empleo, elegiría este?</p>

### Trayectoria laboral y condiciones de trabajo

Objetivos	Categorías	Preguntas
1) Analizar las condiciones laborales del trabajo doméstico.	<p>*Condiciones laborales  *Jornadas laborales  *Prestaciones</p>	<p>¿Cuántas horas al día labora?  1. Menos de 4 horas 2. De 5 a 8 horas 3. De 9 a 12 horas 4. 13 horas o más</p> <p>¿Cuáles son las actividades que realiza en el lugar de trabajo?  1. Actividades diversas dentro del hogar 2. Niñera  3. Lavado/planchado en varias casas 4. Cuidado de enfermos 5. Cocinera 2.</p> <p>¿Cuenta con algún tipo de prestación social?</p>

		<p>1. Si 2. No</p> <p>¿Cuál?</p> <p>1. Seguro social 2. Vacaciones 3. Aguinaldo 4. Prima dominical</p> <p>¿Su empleador/a le otorga aguinaldo?</p> <p>1. Si 2. No</p> <p>¿Cuenta con vacaciones?</p> <p>1. Si 2. No</p> <p>¿Cuántas horas son de traslado de su casa a su lugar de trabajo?</p> <p>1. Menos de 1 hora 2. De 1 hora a 1:30 3. 2 horas 4. Más de 3 horas</p> <p>¿Trabaja días festivos?</p> <p>1. Si 2.No</p> <p>¿Considera que realiza actividades peligrosas?</p> <p>1. Si 2.No</p> <p>¿Cómo cuáles?</p> <p>¿Cómo encontró este empleo?</p> <p>1. Anuncio 2. Preguntando de casa en casa 3. Conocida 4. Recomendación 5. Otro</p> <p>—————</p> <p>¿Qué salario percibe?</p> <p>¿Cuenta con 2 o más trabajos?</p> <p>1. Si 2. No</p> <p>¿Cuántos?</p> <p>¿Tiene hora de comida?</p>
--	--	--

		<p>1. Si 2. No 2.</p> <p>¿Cuánto tiempo tiene en su actual empleo?</p>
--	--	--

		<p>1. Menos de 3 meses 2. De 4 a 8 meses 3. De 9 a 11 meses 4. De 1 a 3 años 4. Más de 5 años</p> <p>¿De qué forma le pagan por su trabajo como empleada doméstica? 1. Dinero 2. Ropa 3. Vivienda 4. Educación para sus hijos 5. Comida 6. Otro</p> <p>—————</p> <p>¿Cuándo usted le ha solicitado permiso a su patrón(a) para faltar a su trabajo, él (ella) ha sido accesible? 1. Si 2. No</p> <p>¿Cuándo usted le ha solicitado un préstamo a su patrón(a), como se lo paga? 1. Trabajo 2. Actividades extra 3. Dinero 4. Otro</p> <p>¿Ha sufrido algún accidente en su trabajo? 1. Si 2. No</p> <p>¿Qué tipo de accidente? 1. Quemaduras 2. Caídas 3. Salpicaduras 4. Golpes 5. Fracturas 6. Heridas</p> <p>¿Qué influyó para que decidiera tomar este trabajo? ¿Su familia cuenta con seguridad social? 1. Si 2. No</p> <p>¿Qué tipo de atención médica le brinda su empleador/a?</p>
--	--	--

		<p>1. Particular 2. Ninguna 3. Seguro social IMSS/ISSSTE</p>
<p>2) Identificar los procesos de discriminación dentro de este tipo de trabajo.</p>	<p>*Empleadores *Cuidado *Discriminación</p>	<p>¿Le pidieron como requisito algún tipo de experiencia comprobable?</p>

		<p>1. Si 2. No</p> <p>¿Cuenta con algún contrato laboral escrito? 1. Si 2. No</p> <p>¿Qué requisitos tuvo que entregar para poder trabajar en donde está actualmente? ¿Utiliza algún tipo de uniforme dentro de su lugar de trabajo? 1. Si 2. No</p> <p>¿Cómo se dirige usted hacia sus empleadores? ¿Considera que ha sufrido algún tipo de maltrato de parte de sus empleadores? ¿Cuenta con prohibiciones dentro de su lugar de trabajo? ¿Ha sufrido algún tipo de acoso? ¿Cuál fue el motivo de despido/renuncia de su último trabajo? ¿Sabe la ocupación de su empleador? ¿Alguna vez le han tratado con groserías dentro de su trabajo? ¿Está satisfecha con el salario que recibe? ¿Está satisfecha de su actual empleo? ¿Se siente satisfecha por el tipo de trato que recibe? ¿Recibe incentivos extras por su trabajo? ¿Su empleador/a se preocupa por su bienestar?</p>
--	--	--

<p>3) Relacionar elementos sociales y culturales que se dan dentro de este tipo de trabajo.</p>	<p>*Violencia *Afecto *Relaciones sociales *Relaciones interpersonales</p>	<p>¿Existe alguna relación de amistad con su empleador? ¿Cómo conoció a su empleador/es actual? ¿Siente que en su lugar de trabajo confían en usted?</p>
---	--	--

		<p>¿Alguna vez le han escondido cosas de valor dentro del lugar de trabajo?</p> <p>¿Existe alguna persona que lo vigila mientras trabaja?</p> <p>¿Cómo es el trato que muestra su patrón?</p> <p>¿En qué área come usted?</p> <p>¿Cómo es el ambiente en su lugar de trabajo?</p> <p>¿Tiene algún tipo de formación continua?</p>
<p>4) Identificar los roles de género y estereotipos que existen dentro de este trabajo en la Ciudad de Puebla.</p>	<p>*Género</p> <p>*Trabajo doméstico</p>	<p>¿Cuál es el rol que establece en su familia?</p> <p>¿Por qué decidió trabajar como empleada doméstica?</p> <p>¿Cuáles son las actividades que realiza dentro de su empleo?</p> <p>¿Alguna vez ha pensado trabajar en algún otro lugar?</p> <p>¿Se dedica a actividades extras aparte de la limpieza?</p> <p>¿Se encuentra actualmente cuidando niños o personas de la 3ra edad?</p> <p>¿Qué percepción tiene acerca de este empleo?</p> <p>¿Si pudiera elegir algún otro tipo de empleo, cuál sería?</p> <p>¿Qué opina su pareja acerca de su trabajo?</p>

<p>5) Identificar trayectorias laborales para relacionarlas con los roles de género existentes.</p>	<p>*Trabajos anteriores *Contexto familiar</p>	<p>¿Cuántos empleos de este tipo ha tenido?          ¿Cuántos años lleva practicando este trabajo?          ¿Alguien de su familia o conocidos se dedica a este tipo de trabajo?          ¿Conoce hombres que se dediquen a alguna actividad similar?          ¿Usted considera que este tipo de trabajos solo están hechos para mujeres?          ¿Por qué?          ¿Tuvo otras opciones de empleo antes de ser trabajadora doméstica?</p>
---	--	--

¿Tendría algo que comentar para finalizar esta entrevista, quizá algo que yo no hubiera preguntado?

