

Universidad Nacional Autónoma de México



FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

**Formas de reproducción de clase social en el trabajo
doméstico remunerado en la Ciudad de México: un estudio
cualitativo**

TESIS

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE

Licenciada en Sociología

PRESENTA

ANA SOFÍA CHAMBERLIN GONZÁLEZ

Tutora

Dra. Leticia Pogliaghi

Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, Universidad Nacional Autónoma de México

Ciudad de México, 2023





Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

A Eli, Toñita, Ana, Juanita, Elvira y demás mujeres que pasaron por casa. Mi eterna gratitud y respeto a ustedes y su trabajo.

Al sector empleador que me inspiró a escribir esto.

Agradecimientos.

Esta tesis no habría sido posible sin un cúmulo y entramado de personas que me motivaron y sostuvieron emocional y económicamente durante meses de escritura. Quiero agradecer a Leticia Pogliaghi por su dirección de tesis, siempre con mucha apertura y comentarios pertinentes. A Victoria Gessaghi cuyo acompañamiento durante tres meses en Argentina fueron cruciales para la maduración de este proyecto. A Márgara Millán, Mónica Amilpas y Roberto Castro por leerme y confiar en lo que escribo. Muchas gracias a Alejandra García por sus excelentes comentarios y sugerencias. Muchas de ellas se quedan en mi cabeza para el futuro, otras, sirvieron mucho para complementar esta investigación.

Gracias a mis profesoras y profesores de carrera. Quiero agradecer especialmente a Selene Aldana por enseñarme tanto de lo que también es necesario aprender en las aulas y en los espacios universitarios, aunque institucionalmente todo se dé para que no suceda así.

Infinitas gracias a cada una de las entrevistadas por su tiempo y disposición. Aprendí mucho de ellas y de las respuestas que me dieron. Parece obvio pero es importante decirlo, sin ellas no habría investigación. Muchas gracias a Eli quien me acompañó desde mis primeras inquietudes e ideas que serían más tarde desarrolladas en este trabajo. No sé si ella lo sabe porque no sé si he podido explicarme, pero su vida y su quehacer me inspiraron y motivaron mucho. Sin Eli cerca probablemente esta tesis sería otra.

Gracias a mis padres Adelina y Michael por dármelo todo que es la vida y lo más valioso: la indignación por lo injusto, la mirada crítica hacia el poder y la palabra fuerte para enunciarlo. A Ji por acompañarme con cuidados emocionales y un techito. Porque me siento segura si está.

A mis amigas, mujeres, amoras que marcaron mi vida universitaria y con ello buena parte de lo que soy ahora: Auri, Cami, San, Lu, Dome, Adri y Valentina, a quien extrañaría incluso si no la conociera. Hicieron cuestionármelo todo y ver el mundo de otra forma, aprendo de ellas bajo la menor provocación. Gracias a Frida por estar en lo actual.

A mis amoras y compañeras de vida Andrea, Claudia y Vero. Me sostienen y me mueven. Me dan seguridad en este mundo desigual y efímero. Mención especial a Clau por ayudarme a hacer los mapas de esta tesis. Infinitas gracias, amiga.

Gracias a mis amigas de generación Abril, Mariana y Bobi por la complicidad de ideas y el aprendizaje que queda en lo que se discrepa. Porque tampoco me cansé de aprenderles. Gracias a Erandeni por ayudarme y sostenerme emocionalmente en este último tramo de escritura y proceso de titulación. Te quiero y te cuido.

Gracias a quien me lee.

Introducción.....	7
Capítulo 1. Marco teórico.....	14
1.1 El trabajo reproductivo	
1.1.1 Concepto.....	14
1.1.2 El trabajo reproductivo inscrito en el cuerpo de las mujeres.....	15
1.1.3 Luchas feministas por el salario del trabajo doméstico.....	22
1.2 El trabajo doméstico remunerado	
1.2.1 Concepto.....	25
1.2.2 El trabajo doméstico reproductivo y la racialización de quien lo desempeña...25	
1.2.3 El trabajo doméstico remunerado y la clase.....	28
1.2.4 El trabajo doméstico remunerado como sostén del capitalismo.....	35
1.2.5 Los empleos marginados dentro del capitalismo.....	39
1.2.6 Trabajos feminizados.....	43
1.2.7 Relaciones de poder en el trabajo doméstico remunerado.....	45
Capítulo 2: Contexto del trabajo doméstico remunerado en México y en mundo.....	48
2.1 Cifras	
2.1.1 Cifras mundiales.....	51
2.1.2 Migración: cadenas de cuidados en el mundo.....	53
2.1.3 Cifras en México y Ciudad de México.....	56
2.2 Lucha de trabajadoras	
2.2.1 La regulación del trabajo doméstico remunerado en México.....	57
2.2.2 Los sindicatos de las trabajadoras del hogar.....	61
Capítulo 3: Metodología.....	66

3.1	Conceptos ordenadores para el estudio del proceso de trabajo.....	68
3.1.1	Clase.....	69
3.1.2	Violencia simbólica.....	70
3.1.3	Proceso de trabajo.....	71
3.1.4	Trabajo reproductivo.....	71
3.2	Diálogo entre conceptos.....	73
3.3	Técnica de investigación: la entrevista semiestructurada.....	74
3.4	Población del estudio.....	77
3.4.1	Los mensajes de contacto.....	79
Capítulo 4: Trabajo y reproducción de clase: el estudio de caso en la Ciudad de México.....		82
4.1	Es una clase la que contrata a otra: aspectos generales de las entrevistadas.....	89
4.2	Estilo de vida.....	94
4.2.1	El tiempo libre.....	101
4.3	Proceso de trabajo: la reproducción de las formas de clase.....	105
4.3.1	Actitud y actividades de las trabajadoras en el proceso de trabajo.....	106
4.3.1.1	La confianza entre empleadora y trabajadora.....	112
4.3.2	La limpieza profunda.....	121
4.4	El factor de la edad	122
4.5	El circuito del trabajo doméstico remunerado en la clase media alta.....	126
4.6	En cuanto a la formalidad del empleo y el trato digno a la trabajadora	130

Conclusiones.....	135
Referencias bibliográficas.....	141
Anexo.....	146

Introducción.

La problematización del trabajo doméstico ha sido un tema presente en la teoría social y en la feminista desde que las mujeres comenzaron a teorizar la sociedad. No solo se ha tratado de problematizar que las mujeres sean las principales encargadas de este trabajo, cómo lo hacen y lo que significa para el sistema capitalista y patriarcal que este tipo de trabajo en su forma no remunerada siga existiendo; sino que también se ha problematizado que este trabajo no sea reconocido como tal y qué se necesitaría para que fuera más justo. Si bien este tema puede ser abordado desde distintas teorías y métodos, se comparten siempre dos certezas: quienes llevan a cabo la labor doméstica son primordialmente las mujeres y quienes lo hacen a cambio de una remuneración económica no solo son mujeres, sino que son mujeres racializadas y empobrecidas.

El trabajo doméstico remunerado está atravesado por distintas categorías que reproducen la desigualdad: la feminización del empleo, que reproduce el machismo y la misoginia al concebirlo como un empleo inferior, a la vez que se piensa que las mujeres, al ser inferiores, son quienes deben realizarlo. La racialización indígena, asiática o negra (cualquiera que no sea blanca) que se le da al trabajo va ligado al imaginario colectivo de quiénes son las personas que deben desempeñarlo, fenómeno que ocurre en todo el mundo y que en Latinoamérica se hace presente a través de la gran desigualdad en la región. En algunos casos, por ejemplo, el de Argentina, el país de procedencia de la trabajadora del hogar juega un papel importante dentro del imaginario colectivo, más allá de su color de piel. Ya sea por el color de piel o por el país de procedencia, nos encontramos con una racialización del trabajo doméstico íntimamente ligada a la migración y a la cadena de cuidados en el mundo, producto también de distintas violencias racistas y xenófobas.

La jerarquía por clase también es parte importante dentro del imaginario colectivo, pero que se materializa en la realidad, acerca de quienes son y *deben* realizar el trabajo doméstico remunerado: personas con menores capitales que quienes las emplea. Este trabajo de tesis se enfocará en la reproducción de la jerarquía por clase en estas dos dimensiones: proceso de trabajo y relación entre trabajadora y empleadora.

La hipótesis que se presenta es la siguiente: el trabajo doméstico que sí se remunera no cumple como función primordial reproducir la vida, sino la reproducción de la clase que lo emplea. La pregunta de investigación que emana de la hipótesis es: ¿cuáles son las formas de reproducción de la clase?, que conlleva responder ¿cuáles son los componentes del trabajo remunerado para que este se lleve a cabo y exista? Por lo que los objetivos de la investigación serán vislumbrar el proceso de trabajo de las trabajadoras del hogar, indagar en la relación entre ella y su empleadora; reconstruir algunos de los componentes del estilo de clase social de trabajadora y empleadora; y reconstruir los componentes históricos, mundiales y de opresión que han resultado y caracterizan el trabajo doméstico hasta hoy en día.

Las discusiones sobre el sexo, clase y raza están necesariamente inmersas en este trabajo de investigación debido a su relación tan estrecha con el trabajo doméstico remunerado. Estas tres raíces de opresión, denominadas de diferente forma por distintas autoras, son la base para que el trabajo doméstico, remunerado o no, exista y lo conozcamos con sus características actuales.

En este trabajo serán utilizadas autoras¹ que indagan sobre trabajos marginales, otras que explican histórica y socialmente cómo el trabajo doméstico y de cuidados se instauró en el cuerpo de las mujeres; otras que han estudiado las clases sociales desde sus formas de vida y la implicación que tienen estas en el espacio social, del hogar y, en este caso, en el espacio geográfico de la Ciudad de México. También fueron retomados informes nacionales e internacionales que aportan datos cuantitativos y que dan una idea de la situación laboral de las trabajadoras que se dedican a esta ocupación.

La mayoría de las personas citadas en este trabajo fueron mujeres. Esto responde no solo a un principio feminista al encontrarnos dentro de una academia androcentrista, ya sea por invisibilización o por borradura de ellas (Aldana Santana et al., 2021); sino también porque el trabajo doméstico atraviesa el cuerpo de las mujeres desde que se impone a nosotras la responsabilidad de llevarlo a cabo. Se considera, entonces, que retomar a casi únicamente autoras, por un lado, visibiliza la existencia e importancia de las mujeres dentro de la academia, y por otro, se retoma a quienes desempeñan el trabajo doméstico y que por tanto tienen una perspectiva distinta de este, tanto en lo individual como en lo que significa socialmente.

La perspectiva feminista que se aplica en este estudio no solamente considera el género o sexo de quien lleva a cabo el trabajo o escribe de este, sino que hace al estudio más transversal en su conjunto, en el momento que se considera una “voz diferente” (Aldana Santana et al., 2021: 175) a la típica dentro de la academia (hombres de distinta forma privilegiados). Al transversalizar el estudio se da cuenta de las distintas experiencias dentro

¹ Aunque fueron retomadas autoras de ambos sexos, la mayoría de las consultadas para el trabajo fueron mujeres, por lo que se habla en femenino de estas.

del sistema capitalista no solamente según el sexo o género, sino de las especificidades y distintos tonos que toma la vivencia cuando dentro de la experiencia del sexo se le agregan las diferencias raciales y de estrato social.

Aunque se utilizan los conceptos “trabajo doméstico” y “trabajo doméstico remunerado”, ya que es la actividad referente a la casa la que se está llevando a cabo, no será el caso para las personas que desempeñan el trabajo. Para referirnos a las mujeres que a cambio de una remuneración económica hacen trabajo doméstico, en este trabajo las llamaremos “trabajadoras del hogar” en concordancia a lo sostenido por el Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar en cuanto a que “trabajadora doméstica” lleva consigo una carga peyorativa desde la definición de “doméstica.”² Igualmente serán ocupados los conceptos “trabajo del hogar” y “trabajo remunerado del hogar” como sinónimos de “trabajo doméstico” y “trabajo doméstico remunerado” respectivamente. Con el fin de hacer más dinámica la lectura de esta tesis, en ocasiones se verá *e* para referirnos a las empleadoras, *t* para hablar de las trabajadoras y *tdr* para hablar del trabajo doméstico remunerado.

El primer capítulo retoma distintas discusiones que se han dado alrededor de este empleo, desde la problematización de las opresiones imbricadas en él, pasando por las luchas que se han dado, tanto para remunerar el trabajo de cuidados que hoy es apenas considerado

² **Doméstico, ca**

Del lat. *domesticus*, de *domus* 'casa'.

1.**adj.** Perteneciente o relativo a la casa u hogar.

2.**adj.** Dicho de un animal: Que se cría en compañía del hombre, a diferencia del que se cría salvaje.

3.**adj.** Dicho de un criado: Que sirve en una casa. U. m. c. s.

Fuente: Real Academia de la Lengua Española.

como trabajo, como para la creación de leyes, sindicatos, etc., concretamente dentro del trabajo doméstico remunerado en el contexto latinoamericano. También se explicita la diferencia existente entre el trabajo doméstico remunerado y el trabajo de cuidados, repasando así la definición de cada uno desde distintas autoras y cómo se conceptualiza en el presente trabajo.

En el segundo capítulo se expone el contexto de las trabajadoras del hogar en cuanto a sus luchas y logros dentro de lo legislativo en México. El tercer capítulo presenta la metodología utilizada, donde se explicita el trabajo de campo que consistió en la realización de 20 entrevistas semi estructuradas, 10 a trabajadoras y 10 a empleadoras, que se llevaron a cabo de manera presencial y por teléfono. El grupo que se estudió fue a empleadoras de clase media alta de la Ciudad de México, y a trabajadoras que se emplean con el sector de las entrevistadas. En su mayoría, el sector empleador entrevistado y con quienes se emplean las trabajadoras tanto las empleadoras como las trabajadoras, están inmersas en un sector progresista de lucha social desde distintos campos, principalmente desde los Derechos Humanos. Esta fue una decisión consciente debido a que el sector empleador elegido, al menos en lo que se supone, no reproduce violencias explícitas comunes dentro del trabajo doméstico remunerado (*tdr*) en otros sectores. Se tuvo la premisa que esto permite vislumbrar otras violencias (simbólicas, inconscientes, etc.) que se reproducen en el empleo y que casi no son nombradas en estudios previos.

Para las entrevistas se utilizó una metodología mixta que recupera herramientas cuantitativas y cualitativas. Las primeras tienen el fin de corroborar los datos estadísticos nacionales las características sociodemográficas de quién desempeña el trabajo doméstico remunerado y quién lo gestiona por parte del sector empleador, así como los fenómenos

característicos del trabajo, tales como la migración y la edad de las trabajadoras cuando comienzan a trabajar en este empleo. Para responder lo anterior fueron aplicadas preguntas cerradas. Las herramientas cualitativas fueron aplicadas en las preguntas abiertas que también contempla el guión, así como las preguntas que fueron surgiendo según las respuestas de las entrevistadas que dieron la posibilidad de profundizar en aquellos aspectos centrales para la investigación. La narrativa que se recuperó de las respuestas de las empleadoras y trabajadoras se presentan en el capítulo de resultados y ayudan a vislumbrar aún más la problemática del trabajo doméstico remunerado en Ciudad de México.

En su mayoría, las preguntas a cada sector fueron espejo del otro, con el fin de reconstruir la trayectoria de clase y cómo vive la relación con la otra. Se tomó en cuenta también las zonas de la Ciudad de México donde viven empleadoras y trabajadoras, y dónde trabajan estas últimas. Posicionarme en el campo social fue también importante no solo para explicitar desde dónde hablo, como una mujer joven universitaria y feminista, ciudadana de clase media alta con padres que se desempeñan en los sectores académicos y de las organizaciones civiles e instituciones gubernamentales en pro de los Derechos Humanos, sino también para hablar de cómo contacté a las entrevistadas.

En el cuarto capítulo son presentados los resultados más destacables de las entrevistas según el marco teórico de esta tesis y las preguntas de investigación expuestas. Se da una interpretación analítica y sociológica de los resultados de las entrevistas, igualmente con base a las autoras retomadas en el primer capítulo de la tesis. En este capítulo no solamente se cotejan características sociales y mundiales del trabajo doméstico remunerado, sino que también se exponen las características propias de este empleo en la Ciudad de México,

además de otras que entran en la relación entre empleadora y trabajadora. Finalmente, se presentan las conclusiones del trabajo realizado.

Capítulo 1: Marco teórico

1.1 El trabajo reproductivo

1.1.1 Concepto

Trabajo reproductivo en este estudio se refiere a las tareas de cuidados cuya función es la reproducción de la vida, tanto física como socialmente. Las tareas de cuidado se resumen en el mantenimiento diario del hogar y de apoyo emocional (Durin et al., 2014), a la vez que estos son resultado y condición para la procreación, crianza y socialización de las personas dentro de casa. Por ejemplo, cocinar para que la familia y una misma se alimente está ligado a la reproducción del cuerpo, mientras que lo que se prepare, cómo se prepare, incluso cómo se ponga la mesa, se laven los trastes y se recoja el espacio, repercute en la reproducción de la vida social; en cómo se condiciona el hogar para que la familia y una misma vivan en lo que biológicamente se necesita como humanas, y en lo que socialmente se necesita para desarrollarse como personas.

Los cuidados pueden definirse entonces como las actividades nacidas de la preocupación por la procuración de la vida propia y la ajena, que regeneran cotidiana y generacionalmente el bienestar físico y emocional, lo que los condiciona a desarrollarse dentro de relaciones interpersonales (Pérez Orozco, 2014). El trabajo de cuidados (llevar a cabo las tareas de cuidado) engloba tres tipos de tareas: el trabajo doméstico que puede definirse como las actividades que condicionan las demás tareas de cuidado (limpieza y acomodo de la casa); los cuidados directos, que involucran la interacción y atención a los cuerpos y emociones de una persona; y la gestión mental, que implican la supervisión y planificación de lo anterior (Pérez Orozco, 2014).

Tabla 1. Componentes del trabajo reproductivo

Trabajo reproductivo	
tareas de cuidado (que conllevan)	
Gestión mental (para el)	
Mantenimiento diario de la vida (que se divide en)	
Trabajo doméstico: (por ejemplo)	Cuidados directos: (por ejemplo)
limpieza preparación de alimentos recoger y acomodar el espacio	cambiar pañales bañar personas o animales atender ocasiones especiales escuchar y acompañar administrar medicamentos

Fuente: elaboración propia

1.1.2 El trabajo reproductivo inscrito en el cuerpo de las mujeres

La problematización y teorización sobre el trabajo doméstico (en ese momento no considerado en términos “reproductivos”) comenzó junto con los primeros escritos de teoría hecha por mujeres. Rosa Luxemburgo, Harriet Martineu, Marianne Weber, etc., son sociólogas pioneras en teorizar acerca de lo doméstico, sin embargo, como su teoría, este trabajo desde entonces se ha invisibilizado. Estas pensadoras reconocían que dentro de la sociedad el trabajo doméstico es indispensable para el desarrollo de esta, y también fueron las que hicieron las primeras distinciones entre el espacio público y privado.

Aunque la distinción de los espacios en la sociedad es un punto actualmente discutido y refutado por muchas dentro de los estudios de trabajo, debido a que dentro de la privado también está lo público y viceversa, de esta distinción se rescata un aporte fundamental para el análisis del trabajo doméstico: es un trabajo que hacen mujeres muchas veces en el espacio privado, es decir, el hogar. El sistema capitalista patriarcal se basa, entre otras cosas, en el trabajo doméstico no pagado de las mujeres de forma masiva, por lo que no importa si ellas ya están en los trabajos reconocidos como tales, su función dentro de lo doméstico no desaparece porque sin ellas el sistema no puede reproducirse. Por ello se han cuestionado los conceptos “esfera privada” y “esfera pública”, pues si se parte de que los trabajos de producción y reproducción sirven ambos al sistema capitalista, se borra la línea que decía separar ambas esferas, y la mujer nunca se ha quedado enteramente en lo privado (Aguiluz, 2013a).

Sin embargo, en la actualidad es común pensar que las mujeres tienen algo intrínseco a su sexo que las hace cuidadoras, madres por naturaleza, encargadas de la gestión del hogar. Historizar esta labor da cuenta de que el hecho de que las mujeres sean quienes la realizan, es resultado de procesos sociales y no de un principio natural (Federici, 2015). Que el trabajo reproductivo sea considerado como naturalmente intrínseco al cuerpo de las mujeres no es coincidencia ni algo fortuito que haya derivado de distintos procesos sociales, sino que, dentro del sistema capitalista, no está destinado a ser remunerado (Federici, 2020), por lo que en el desarrollo de este se ha naturalizado la labor en los cuerpos considerados de mujer.

Dentro del capitalismo puede hablarse de una “ética reaccionaria del cuidado” (Pérez Orozco, 2014: 90), que es la responsabilidad impuesta en el cuerpo de las mujeres de reproducir la vida como producto, como mano de obra para el capitalismo. El trabajo

reproductivo (doméstico) es inherente a las sociedades, cualquiera que estas sean y en el tiempo en que se encuentren, pues esta labor significa la reproducción de la vida. De entrada, el trabajo doméstico no tendría que significar explotación, sin embargo, el sistema capitalista lo necesita bajo esos términos, ya que para reproducirse necesita de la acumulación de trabajo (Federici, 2013). Para obtener esta acumulación y llegar a un excedente, el sistema necesita jerarquizar a la humanidad según categorías como sexo, raza y edad, lo que Federici denomina “pecados originales” (Federici, 2020: 55).

Cada territorio tiene especificidades en cuanto a cómo y qué ha implicado la naturalización del trabajo reproductivo como intrínseco de las mujeres. En el caso de Occidente, la figura estereotípica de la familia como núcleo social en el que el esposo trabaja en la esfera pública y la esposa se queda en la privada y cuida la reproducción del hogar, fue resultado de la industrialización (Federici, 2015). Esta figura estereotípica lleva la reproducción del sistema capitalista y patriarcal, en el que solo se reconoce el trabajo de producción, el del hombre, como el legítimo; mientras que el ejercido por la mujer, que como el del hombre también reproduce el sistema, se retrata como natural y no conlleva ningún mérito dentro del sistema.

Resultaría ingenuo pensar, aunque muchas veces a eso nos lleva el sistema capitalista, que basta con que las mujeres *salgan* de la esfera privada y comiencen a trabajar en la pública para que tengan una emancipación como género de los trabajos reproductivos, llámense también de cuidados o domésticos. Otra de las ideas del capitalismo implantadas en el cuerpo y en las decisiones de vida de las mujeres ha sido la de que la superación y emancipación de la mujer viene del ganar su propio dinero y alcanzar los puestos de trabajo más altos, históricamente desempeñados por hombres. Es la idea de que la mujer solo está completa si

persigue y cumple con lo que se les ha exigido a los hombres desde hace años. Esto corresponde al disciplinamiento de la mujer dentro del capitalismo y patriarcado, pero también satisface el deseo acumulativo del capitalismo que en realidad es insaciable: entre más trabajo y acumulación de capital, mejor, por lo que las mujeres pueden salir al sector productivo formal a trabajar, siempre y cuando sigan de alguna manera encargándose de lo doméstico.

Los trabajos domésticos son vistos como una ayuda para que los “trabajos de verdad” reconocidos dentro del sistema productivo e históricamente hechos más por hombres (Vergara, 2018). Esta percepción da pie a que se valore más el trabajo doméstico que pueda llegar a realizar el hombre que el de la mujer, pues se considera que este hace un “extra.” Aunado a lo anterior, cualquier labor llevada a cabo por una mujer conlleva una exigencia de “buena presentación”, lo que significa que la mujer no solo es puesta para trabajar en ciertas cosas dentro de ciertos sectores como son los del cuidado, sino que también su cuerpo, su vestimenta, sus modales, sus ideas, deberán seguir los mandatos sociales sobre el ser mujer, lo que corresponde al “disciplinamiento de la mujer” (Federici, 2015) antes mencionado.

El sistema capitalista funciona sanamente y pareciera que se reproduce solo. La heterosexualidad se ve en el núcleo familiar, donde los hombres hacen el trabajo productivo formal del capitalismo, mientras las mujeres hacen el trabajo reproductivo (Vergara, 2018). Patriarcado y capitalismo están fuertemente enlazados, pues del resultado del trabajo de las mujeres (sea productivo o de reproducción) bajo estos regímenes casi nunca es para ellas, sino para los demás y, sobre todo, para reproducir el sistema. Para que esto resultara así fueron necesarios siglos en los que, a través de distintas herramientas donde el Estado e

Iglesia colaboran también, las labores domésticas fueran asumidas casi naturalmente por las mujeres. El “instinto materno” fue y ha sido un “disciplinamiento de la mujer” (Federici, 2015: 15) en tanto a las tareas que debe asumir en su vida diaria, así como la idea de que está nacida para reproducirse.

El capitalismo necesita de la capacidad reproductiva de las mujeres por una sencilla razón: esta le da fuerza de trabajo (Federici, 2015). La idea del trabajo reproductivo como instinto y deseo natural de la mujer asegura un trabajo no remunerado y constante, difícil de ser repensado y visto de forma crítica por la sociedad y por las mismas mujeres. Se trata de un “disciplinamiento de la mujer” (Federici, 2015: 18). Todo plusvalor es trabajo que el capitalista, en persona o en sistema, se apropia y no paga, por lo que se dice que todo plusvalor es explotación. Siguiendo esta línea, las tareas de cuidados, no remuneradas, que el sistema capitalista y patriarcal naturalizó en el cuerpo de las mujeres, es explotación de las mujeres, pues de ellas adquiere el plusvalor para reproducir la mano de obra. Si el trabajo reproductivo no remunerado que las mujeres hacen en casa resulta ser de valor para el sistema capitalista, se desdibuja la línea entre la esfera pública y privada, pues lo que se reproduce dentro de casa termina siendo productivo para el sistema.

Aquí también se enfrenta una contradicción en la que es reproduce la vida pero dentro de los parámetros e intereses del capitalismo, por lo que hay que cuestionarse si con los trabajos de cuidados se reproduce la vida o si con ello se sostiene el capital (Pérez Orozco, 2014), ¿pueden ser ambas al mismo tiempo? Lo cierto es que dentro de la lógica mercantil es difícil separar una de otra.

Como se mencionó anteriormente, el trabajo reproductivo engloba distintas tareas (trabajo doméstico, cuidados directos y la gestión mental) necesariamente atravesadas por dimensiones materiales-corporales y afectivas, entre el trabajo, el ocio y el consumo (Pérez Orozco, 2014), este último invisibilizado como parte de los cuidados. Dentro de la lógica capitalista, lo que interesa es el consumo, y los cuidados, al no ser rentables, no pueden ser mercantilizados como consumo, por lo que dentro del capitalismo se mantienen como no trabajo.

Queda el cuestionamiento de qué es lo que sucede cuando el trabajo doméstico sí se remunera a personas ajenas al hogar: ¿qué es lo que reproduce, entonces?, ¿se reproduce la vida o sostiene el sistema al reproducir la mano de obra? Al sí remunerarse, bajo la lógica antes planteada, no daría plusvalor, por lo que no significa explotación, por lo que sostendría la vida sin la capa del capitalismo que lo invisibiliza porque, de hecho, este trabajo remunerado sí es reconocido como trabajo.

Sin embargo, y como se desarrollará más adelante, dentro de los hogares las trabajadoras hacen trabajos que no están acordados y que entran a otro terreno de discusión: ¿qué salario es el justo?, ¿con cuánto dinero y bajo qué condiciones podría decirse que no se explota a las mujeres que lo desempeñan? El debate se hace extenso si se considera que casi ninguna trabajadora del hogar en México está afiliada o tiene prestaciones de algún tipo. De hecho, si se contrata tanto el trabajo doméstico remunerado en Ciudad de México es debido a las pocas sanciones y exigencias por parte del gobierno al cumplimiento de beneficios que tendrían que darles a las trabajadoras por ser figuras de empleador.

El disciplinamiento que las mujeres tienen es parte de una educación conjunta basada en expectativas históricamente creadas e impuestas desde el momento que se sabe que serán mujeres (Vergara, 2018). Desde que nacen, se les convence de que las labores domésticas son intrínsecas a ellas como mujeres y, como parte de su naturaleza, se crea la expectativa de la maternidad. Las mujeres desde niñas son enseñadas no solo a hacer trabajos del hogar, como aprender a cocinar, lavar, barrer, poner la mesa de forma correcta, cuidar bien de sus muñecos y hasta de sus hermanos, primos o sobrinos pequeños, etc.; sino que también se le da la promesa de que algún día llegará un hombre que la amará tanto, tanto, que lo único que ella tendrá que hacer será servirle, hacer uso de todas las enseñanzas que, desde ahora, de pequeña, está aprendiendo.

Actividades como cocinar, limpiar el hogar, lavar la ropa, etc., y con ello cuidar a los y las integrantes de la casa, deben ser necesariamente realizadas para con ello reproducir la vida y las formas sociales según se requiera. El trabajo de reproducción de la vida es necesario en toda sociedad independientemente de las características que esta tenga. Sin embargo, dentro del capitalismo, la mujer es quien se lleva mayor tiempo y número de actividades en cuanto a lo doméstico. El trabajo reproductivo cae en el cuerpo de las mujeres, por lo que el control de este le interesa al capitalismo para seguir existiendo (Federici, 2020).

Es probable que cuando una mujer “sale” a emplearse en el sector formal y productivo contrate a alguien para que desempeñe las labores domésticas de su hogar. Esto no exime a la empleadora de hacer labores domésticas en casa, seguramente seguirá haciendo alguna ya que desde niña fue socializada para hacerlas, además de que probablemente sea ella quien gestione el trabajo de la persona a la que se contrate, que generalmente también será una

mujer. De ese modo, el trabajo doméstico se sigue quedando entre mujeres, lo que resulta en un reforzamiento de la división sexual del trabajo (Goldsmith, 2013) y en una reproducción del sistema capitalista que necesita de empleos marginales para desarrollarse.

1.1.3 Luchas feministas por el salario del trabajo doméstico

Como aporte a la comprensión de las distintas dimensiones del trabajo del hogar no remunerado es importante mencionar los que han hecho feministas en su propuesta de remunerar el trabajo doméstico. En la década de los 70's en Estados Unidos y otros países del norte se inició una campaña internacional por un salario doméstico (Austin & Federici, 2019). Esta lucha tuvo motivaciones feministas materialistas y marxistas que incluían una crítica y cuestionamiento al sistema capitalista y a la subordinación de las mujeres con respecto a los hombres, sobre todo a los de su mismo hogar. Cabe incluir que la lucha por reconocer el trabajo doméstico como trabajo, y por tanto necesario de ser remunerado, no inició desde el cuestionamiento feminista, sino que a finales del siglo XIX en los territorios del norte la lucha de mujeres (no necesariamente feministas) comenzaba a demandar tal salario.

Dicha demanda llegó del cuestionamiento a la división de esferas que se hacía cada vez más evidente en el capitalismo industrial: la privada y la pública. Las mujeres luchadoras, algunas feministas, demandaban el reconocimiento de la división de esferas y en lo que esta repercutía para la sociedad: una separación entre la economía doméstica y la economía privada (Austin & Federici, 2019), lo que significaba una invisibilización de las necesidades de cuidado cada vez más marcada. Por ello, la demanda no se quedaba con el reconocimiento de la separación de esferas, sino que iba acompañada de la transformación del espacio social

basada en la creación de distintos albergues, cooperativas, cocinas públicas y distintos centros (Addams, 2013) donde se colectivizara el cuidado y fuera parte de la agenda pública.

Cabe resaltar que dentro de este movimiento el papel de la mujer con respecto al cuidado no era cuestionado: si bien había una lucha para que el trabajo doméstico y de cuidados se reconociera igual³ de fundamental que el del hombre, no había un cuestionamiento, al menos no generalizado, al sistema capitalista ni a la necesidad de este en cuanto a la subordinación de la mujer ante el hombre (Austin & Federici, 2019). Por el contrario, el movimiento por el salario doméstico en la década de los 70's no solo contemplaba, sino que era el principal objetivo, la emancipación de la mujer lo que conllevaba necesariamente el cuestionamiento al sistema capitalista.

Se parte de que, si hubiera un esfuerzo por remunerar las tareas de cuidado que las mujeres hacen gratis como lavar, cocinar, cuidar, e incluso por tener sexo, dejarían de percibirse las tareas de cuidado como instinto o deseo natural de la mujer de hacerlas; y empezarían a verse como lo que son: trabajo (Federici, 2013). Reconocerlo como trabajo, implica desnaturalizar que las mujeres del hogar sean quienes deban realizarlo. De ese modo, la responsabilidad de hacerlo no queda únicamente del lado del sexo femenino. Si se quita la carga histórica y simbólica de que ese trabajo es hecho de forma natural y por amor, se desdibuja el sujeto que *tiene* que llevarlo a cabo, es decir, se rompe con la idea de que las mujeres son las encargadas de hacerlo por naturaleza o por instinto.

³ Algunas consideraban que era aun más importante debido a que ahí se encuentra la reproducción de la vida (Aguiluz, 2013).

Parece importante sumar esta propuesta a la discusión que ha habido en torno al trabajo doméstico, sin embargo, es importante remarcar las diferencias que hay entre territorios y cómo son distintas las personas que llevan a cabo el trabajo doméstico en cada región. Cabe cuestionarse el por qué estas luchas, sin duda importantes y enriquecedoras dentro de la cuestión femenina, pueden darse en los países con una significativa menor desigualdad en comparación con América Latina, en donde no solamente son mujeres quienes se encargan de este trabajo, sino que debido a una histórica precarización y marginalización de los empleos, terminan siendo mujeres racializadas y empobrecidas quienes llevan a cabo estas tareas.

Se considera que, cuando además del sexo también juegan otras raíces de opresión, como son la pobreza y la raza, en donde se terciariza el trabajo y no es que se le pague a la señora de la casa por hacer lo que de por sí hace gratuitamente, lo que resulta es una reafirmación de la desigualdad según las tres raíces de opresión (sexo, clase y raza), y no una desnaturalización del trabajo doméstico en el cuerpo de las mujeres. En otras palabras, en América Latina la propuesta de remunerar el trabajo doméstico y otras tareas de cuidado, además de estar lejos de tener las condiciones de realizarse, solo reafirma la existencia de trabajos marginales.

1.2 El trabajo doméstico remunerado

1.2.1 Concepto

Con “trabajo doméstico remunerado” nos referiremos al trabajo doméstico mercantilizado, el cual tiene un horario y pago relativamente establecidos, aunque muchas veces no esté regulado legalmente (Durin, 2014) o si lo está, como es en el caso de México, las normas no se cumplan en la cotidianeidad. Aunque es un trabajo que es realizado por hombres y mujeres, son muchas más las mujeres quienes lo realizan. Se reconoce entonces el trabajo remunerado del hogar como aquel donde se realizan trabajos de limpieza, cuidados y otras actividades propias de los hogares, por las cuales se recibe una remuneración económica de una o más personas empleadoras, y que se realiza como fuente principal de sus ingresos (CONAPRED, 2021).

1.2.2 El trabajo doméstico remunerado y la racialización de quien lo desempeña

Aura Cumes en su tesis de doctorado *La India como Sirvienta* (2014), hace un recorrido histórico y análisis antropológico y social sobre el trabajo doméstico remunerado en Guatemala hasta hoy en día. Según la autora, hay un imaginario colectivo que relaciona de manera tácita el ser una mujer indígena con ser trabajadora del hogar. Ese imaginario no se aleja demasiado de lo que se vive en México. Si pensamos por ejemplo en una mujer originaria de un pueblo cerca de Nochixtlán, Oaxaca, que estudió solamente hasta primaria y que actualmente se dedica al trabajo doméstico remunerado en la ciudad, no sorprende. Ahora, si imaginamos una mujer citadina, que ha estudiado la preparatoria o más, probablemente menos racializada, saltaría la pregunta de por qué lo está haciendo. Esto no solo demuestra un estereotipo, sino que señala el imaginario que también hay en México

acerca de *quiénes* son las que desempeñan este tipo de trabajo: de quiénes puede esperarse y de quiénes sería desconcertante.

Las mujeres mayas trabajadoras del hogar reflejan la expropiación histórica de los pueblos originarios, donde las mujeres indígenas fueron convertidas en sirvientas en tiempos de la conquista (Cumes, 2014). Para que esto ocurriera, fue necesario que la ley las subordinara por su sexo y raza, eliminara su poder y las dejara a cargo de los hombres; las obligara a trabajar en lo doméstico invisibilizando que es un trabajo, y les quitara el poder de organizarse políticamente. Que hoy en día la procedencia de la mayoría de las trabajadoras del hogar en la Ciudad de México sea de origen rural o indígena es reflejo del desarrollo desigual que ha habido según la división entre lo urbano y lo rural, que responde también a diferencias entre lo mestizo, lo blanco, y lo indígena o afro.

Pero para que se lleve a cabo el trabajo doméstico remunerado son necesarias dos partes: la trabajadora y la empleadora, cuya racialización corresponde a una muy distinta que la de su empleada. Si las trabajadoras están en el sector de la sociedad que históricamente ha sido subalterno y esclavizado, y quienes emplean pertenecen al sector dominante que ha gobernado⁴ (Cumes, 2014) e impuesto una hegemonía y jerarquía económica y de raza, hay una reafirmación del poder que existe y se reproduce en tres momentos:

1. por la existencia del empleo desde sus raíces

⁴ Aunque existen casos en los que quien emplea no es parte del sector hegemónico, su número no es significativo con respecto a la mayoría, ni el tipo de caso que se desarrolla en este estudio.

2. en la interacción cara a cara entre empleadores y trabajadora dentro de un espacio no neutral (el hogar)
3. por las tareas específicas que le son delegadas a la trabajadora, que además de ser trabajos considerados como inferiores en jerarquía ocupacional, reproducen los principios de clase de quien emplea, como tener una casa estilizada y muy limpia

Es por esto que el trabajo doméstico remunerado, más que ser una ocupación como tal, es una “institución de servidumbre de larga duración” (Cumes, 2014:12) que se sustenta de una sociedad que sigue teniendo un orden colonial, regido cultural, económica y políticamente en función de jerarquías. Y como un círculo vicioso, esta sociedad necesita a su vez de la institución de servidumbre, como mecanismo de despojo, para seguir jerarquizando y sosteniendo relaciones de poder. El trabajo doméstico remunerado es, pues, un problema cultural y social que llega a la actualidad.

La división social del trabajo necesita que el trabajo doméstico sea resuelto, y para definir quiénes deberán resolverlo se basa en principios organizativos de etnicidad, raza, sexo, género y edad (Cumes, 2014), lo que Federici nombra “pecados originales” (Federici, 2020:55). A esto la autora lo llama un “patriarcado colonial” (Cumes, 2014:12), en el que los que se benefician de este trabajo son los empleadores, que pueden disfrutar del servicio doméstico no solo como una relación laboral, sino también como un recordatorio de la subordinación de la trabajadora como parte de un sector distinto al de quien la emplea (Cumes, 2014).

Cumes (2014) señala cómo las mujeres indígenas a partir de finales del siglo XVIII migraron a poblaciones más urbanas con el fin de trabajar en casas. Esto vino acompañado con que las mujeres del sector urbano fueron saliendo poco a poco de sus casas para trabajar en lo que sí se considera productivo, sin que la limpieza y demás gestión del hogar se viera amenazada, pues ya había otra mujer que se encargaba de eso. Pero esta condición, aunque el mito de la liberación femenina diga lo contrario, no empodera ni emancipa a ninguna de las mujeres involucradas, sino que las vuelve dependientes una de otra.

Por otra parte, que el Estado regule este trabajo es una forma de institucionalizarlo y de intentar romper los intentos de abolirlo. Al regularlo se perpetúa un tipo de esclavitud, regularlo es la etapa moderna de esta institución. Incluso si los empleadores tienen cuidado en no reproducir violencias, firman contrato, dan prestaciones y aguinaldo, etc., el trabajo por sí mismo conlleva la reproducción del sistema capitalista y patriarcal, sistema que va más allá de los deseos y aspiraciones personales de hacer de este trabajo uno más justo.

1.2.3 El trabajo doméstico remunerado y la clase

Anteriormente se ha explicado cómo las mujeres, por distintas cuestiones históricas, llegaron a ser las encargadas del hogar sin siquiera tener que preguntarse por qué. Sin embargo, ¿qué sucede cuando no son ellas quienes tienen que encargarse, al menos directamente, de esta labor?, ¿quiénes son las mujeres que pueden decidir no llevar a cabo las tareas domésticas y de cuidados? Si las mujeres que viven en el hogar no son quienes se encargan de desempeñar este trabajo directamente, significa que hay otra mujer en casa que lo lleva a cabo a cambio de una remuneración económica.

Aunque la mujer del hogar tenga la posibilidad económica de contratar a alguien más, su socialización como mujer, explicada anteriormente, le impedirá desentenderse del todo del trabajo del hogar. Pero hay una diferencia entre lo que la empleadora y la trabajadora hacen dentro de lo doméstico, pues la trabajadora es contratada para hacer trabajos domésticos manuales, mientras que la empleadora hará trabajos domésticos como la gestión de gastos, instruir a la trabajadora en cómo hacer su trabajo, dará soporte emocional de quienes habitan con ella, etc. Esto no excluye que la empleadora también haga trabajo doméstico manual, pero para lo que paga es para que ella no tenga que hacerlo la mayoría del tiempo, o al menos no los trabajos más exigentes en cuanto a esfuerzo físico o demanda de tiempo.

Aunque haya un cambio en las actividades económicas de las mujeres, las que emplean no lo hacen cuando *necesitan ayuda* doméstica, sino cuando pueden pagarla (Rojas García & Toledo González, 2014) por lo que el trabajo doméstico remunerado responde a intereses no solo emancipatorios de las mujeres que pueden pagarlo, sino que lleva consigo relaciones de poder influenciadas desde la clase. No hacer trabajos manuales trae consigo un estilo de vida muy distinto en comparación de quien sí los hace. Las empleadoras están pagando por tener más tiempo libre y no preocuparse por la limpieza. No estar al pendiente es una cuestión de clase.

El trabajo doméstico remunerado se contrataba con el supuesto de que las mujeres del hogar, bajo un distintivo de clase, no hicieran ninguna tarea doméstica. Actualmente, las mujeres que contratan el empleo de entrada por salida, por lo general, terminan como sea llevando a cabo labores domésticas más allá de la gestión de este empleo. Al ser una sola

trabajadora del hogar, a veces dos, que realiza tareas varias algunos días a la semana, hay otras tareas domésticas que deben ser resueltas los otros días.

Es importante destacar que sigue habiendo una vasta mayoría de personas dentro de la Ciudad de México que no tienen los recursos económicos o el habitus de clase (Bourdieu, 1998) para contratar este empleo. Sin embargo, el número de trabajadoras del hogar ha aumentado por un lado por la demanda de los sectores medios que han aumentado en los últimos años, así como lo han hecho los sectores bajos, que a su vez aumenta la oferta de este empleo. Es decir, en los últimos años, aunque la mayoría de las familias en Ciudad de México no contratan este servicio, el trabajo doméstico remunerado ha aumentado tanto en oferta como en demanda.

Pero, ¿por qué los sectores medios demandan este empleo? La oferta del trabajo es entendida por las crisis económicas que obligan a las mujeres de zonas rurales y empobrecidas a salir de casa y trabajar, muchas veces migrando a zonas urbanas para realizar este empleo. En sí, sería difícil explicar la existencia del empleo si no fuera por la demanda que tiene, pero específicamente, ¿por qué se sigue demandando el empleo? Las condiciones que lo atraviesan y lo transforman hablan de raíces históricas de opresión y de una costumbre de las clases altas y medias altas⁵ de tener quien les sirva, sin embargo, no puede dejarse de lado que la condición de la mujer de clase media dentro del capitalismo también da las condiciones para que este empleo siga siendo demandado. Si ellas salen de sus casas a

⁵ Ambas clases son las que contratan el empleo doméstico mayoritariamente, sin embargo, esta tesis estará enfocada únicamente en un tipo de clase media alta, mejor delimitada en el capítulo metodológico.

trabajar, y siguen teniendo la responsabilidad de que el hogar esté como se espera según su clase social, necesitarán de alguien que las sustituya en el hogar.

No solo se refuerza la idea de que las mujeres son quienes “naturalmente” llevan este trabajo, sino también que las personas que históricamente se han encontrado en el sector informal y marginal son las “destinadas” a hacer los trabajos domésticos y de cuidados. No hacer estos trabajos se convierte en un lujo que solo los sectores medios y altos de la sociedad pueden costear. Dentro del capitalismo, la mujer con los suficientes privilegios puede competir con los hombres por puestos de trabajo en el sector productivo, mientras se contrata a otra para hacer el trabajo que esencialmente no ha tenido muchos cambios en el transcurso de la historia, y en el que no hay crecimiento laboral.

Si la mujer privilegiada aprovecha para su beneficio lo que históricamente ha sido la marginación de empleos, en este caso no hacer los trabajos más pesados de limpieza, el reconocimiento o logro de algún puesto de trabajo en una empresa o institución que obtenga no genera ningún cambio estructural, sino que lo reproduce. Tener un empleo por sí solo no libera a las mujeres de la dominación masculina (hooks, 2017) pues, aunque haya una independencia económica, si en lo que se consume reproduce el sistema patriarcal y capitalista, en realidad no hay tal emancipación. En últimos términos, las empleadoras siguen gestionando las labores de casa y entonces el trabajo doméstico sigue siendo resuelto entre ella y la trabajadora, es decir, entre mujeres.

Por otro lado, la medida del tiempo libre es fundamental para el estudio y es uno de los indicadores para medir la pobreza, por lo que el asunto no es si la trabajadora del hogar sale de la pobreza económica gracias a su trabajo; si no tiene tiempo libre de recreación, no

deja de estar en una situación de marginalidad. Para que deje de ser una trabajadora marginada debería participar plenamente en el mercado de trabajo sí reconocido por el sistema de producción, así como consumir dentro de este mercado (Adler, 2016). Si la trabajadora no tiene tiempos libres en los cuales pueda consumir al sistema, es considerada como marginalizada dentro de este, es decir, al margen de la sociedad mediada por el consumo.

El trabajo doméstico remunerado, dentro de las ocupaciones de servicios, es considerado como empleo marginado (Adler, 2016) ya que no tienen un rol dentro de la economía industrial, cuya producción sí es reconocida dentro de los procesos económicos y políticos. Esta marginalidad va de la mano con que estos trabajos no sean reconocidos ante la ley, sin embargo, aunque esto cambiara, el modelo de producción también debería cambiar para que los servicios no fueran considerados como marginados. En otras palabras, la clave está en el sistema de producción.

Debido a la falta de regulación muchas personas de clases medias, no solo de altas como ocurre en otros países, pueden disfrutar de estos servicios, y tener un estilo de vida que no se refleja en sus ingresos reales (Adler, 2016). Se simula la clase y se refuerza la idea de subordinación de quienes hacen el trabajo doméstico manual, los marginados, personas que en su mayoría son de por sí las más vulnerables dentro de la sociedad.

La marginalidad es el resultado de un sistema capitalista dependiente, que divide a la sociedad en jerarquías para poder funcionar. La producción industrial tiene revoluciones tecnológicas cada vez más frecuentes, lo que hace obsoletas algunas ocupaciones y conocimientos debido a que hay transformaciones y avances tecnológicos que suplen a la

persona encargada en un principio de hacer el trabajo. Además, hay una explosión demográfica por la migración del campo a la ciudad, lo que deja una “población sobrante” (Adler, 2016: 95) que no puede ser absorbida por el sistema.

La migración es una característica importante del trabajo doméstico remunerado en México pues las personas que se dedican a esta ocupación han incrementado con el tiempo, a pesar de los electrodomésticos (avances tecnológicos) cada vez más sofisticados. Pagarle a las mujeres por hacer trabajo doméstico, aunque puede traer una emancipación y/o salir de la pobreza económica, no significa que dejen ellas o su ocupación de estar dentro de los empleos marginados. Lo que sucede es que se afirma y se reafirma que esas mujeres son quienes hacen ese trabajo, además de que el trabajo doméstico sigue al margen de lo que se considera productivo.

Pagar por los servicios domésticos corresponde a una terciarización de la economía y es lo contrario a tener una responsabilidad conjunta en las labores de cuidado y de limpieza en el hogar que habitamos. Esta terciarización son los trabajos feminizados, corresponde a todos los trabajos de servicio como trabajadoras del hogar, cocineras, jardinería, etc.; trabajos que no necesariamente deben estar realizados por mujeres, pero que como sea son catalogados como feminizados.

Aunque existen personas trabajadoras del hogar de ambos sexos, lo más común es que sean mujeres quienes llevan a cabo estas labores, ya sea con remuneración económica o sin ella. Por lo mismo, aunque existan personas empleadoras de ambos sexos, quienes gestionan mayoritariamente el trabajo remunerado del hogar son las empleadoras, mujeres cabeza de

familia. Sin embargo, dentro de la relación entre trabajadora y empleadora no solamente es el sexo el que media, pues este no es el único que construye socialmente a la persona.

Según distintos enfoques, la clase social puede ser estudiada por la propiedad de tierras/bienes de producción, por tener y trabajar con conocimientos técnicos y científicos no manuales, y por tener prestigio y autoridad derivada de la educación o del renombre de la familia a la que se pertenece. Pero otra forma de hablar de clase social es verlas relacionamente con sus homólogas, más altas o más bajas (Solé, 1990). Esto implica un “nosotros” y un “otro”, donde estrategias de distinción, exclusión serán empleadas por cada clase para separarse del resto. Aunque, promovida desde un sentimiento de pertenencia, la necesidad de distinción esté presente en cada clase, las estrategias de distinción y exclusión que apliquen las clases más altas a las de abajo será lo que marque y reproduzca su dominación. Se trata de asegurar la subordinación de la clase de abajo (Solé, 1990), mientras que se subordina a sí misma a la de arriba.

Esta subordinación puede darse y reproducirse con distintas estrategias, donde no solamente la propiedad privada, una cantidad económica relevante (más de lo que tiene un buen sector de la población) o el privilegio heredado juegan, sino que la división social del trabajo entre lo manual y lo intelectual, regida por si se poseen credenciales académicas o profesionales, es un elemento clave para preservar la jerarquía (Solé, 1990). La clase media latinoamericana se caracteriza entonces por ser trabajadora asalariada, pero también por el tipo de consumo que lleva en su día a día. No solamente tiene que ver el salario en cantidad para terminar la clase social, sino también en lo que gaste ese salario. Ese consumo viene

acompañado por un habitus de clase que se forma según la trayectoria social de la persona y los campos en los que esta se encuentre.

Según el INEGI (2021) la Ciudad de México es la entidad federativa con más hogares de clases medias: representan 58.9% del total en México (INEGI, 2021). 20.4% de los hogares de clase media a nivel nacional contratan servicio doméstico (INEGI, 2021).

Ámbito	Clase	2010		2018		2020	
		Hogares	Personas	Hogares	Personas	Hogares	Personas
Total	Alta	724 689	1 919 539	777 675	1 839 314	429 701	1 023 004
	Media	12 288 640	43 970 092	16 215 024	53 472 152	15 096 901	47 201 616
	Baja	15 954 855	66 402 324	17 752 119	69 780 324	20 223 057	78 536 236

Fuente: INEGI (2021).

1.2.4 El trabajo doméstico como sostén del capitalismo.

El capitalismo se desarrolla sanamente y pareciera que se reproduce solo debido a la concepción del trabajo reproductivo como instinto y deseo natural de la mujer, que asegura un trabajo no remunerado constante, además de la reproducción de mano de obra dispuesta a seguir laborando. Al naturalizar las labores domésticas como intrínsecas al cuerpo sexuado de las mujeres, se genera una acumulación originaria, que Karl Marx (2002) definía como el punto de partida del capitalismo antes de la producción y la plusvalía que pudiera obtenerse de esta. Este punto de partida, según Marx, se trata de un proceso histórico en el que los medios de producción fueron disociados del productor.

Las mujeres también han sido disociadas de su cuerpo y territorios, y el trabajo que realicen no se considera para ellas, sino para los demás. Según Marx, no hay obreros libres sin que estos tengan bajo su determinación su propia producción, sin embargo, dentro del

capitalismo se dice que son hombres libres porque no son esclavos, sino asalariados. Algo similar pasa con las mujeres pues, aunque dentro del discurso capitalista cada persona es libre, ellas están expropiadas de su cuerpo y de sus bienes.

Por su parte, Silvia Federici (2015) afirma que la acumulación originaria no es un solo hecho histórico sucedido en los comienzos del capitalismo, sino que es un proceso que aparece en distintos momentos de la historia y en el cual el capitalismo se basa para seguir existiendo. Por ello, la clase obrera explotada en el proceso de trabajo no ha sido la única expropiada de los medios de producción para que hubiera acumulación primitiva, sino que también la esclavitud, las colonias y la naturalización de las labores reproductivas han sido generadoras de esta acumulación. Lo que tienen en común la esclavitud, las colonias y la naturalización de las labores en el cuerpo de las mujeres, es la separación, expropiación y desposesión de los territorios y cuerpos a servicio del capital: si hay personas realizando trabajo no remunerado, hay un excedente de capital.

El capitalismo encuentra distintas maneras de actualizarse según la época y, con esto, se encuentran nuevas maneras de obtener acumulación originaria. Actualmente y desde la segunda mitad del siglo XX, se han impuesto modelos económicos neoliberales que se sostienen a través de la dependencia de los países *en vías de desarrollo* con respecto a los ya *desarrollados*. Tal es el caso de los programas de ajuste estructural del Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional (FMI) impuestos en la década de los 80's a países que tuvieron presencia colonial y que se basan la economía de la deuda y la privatización de los bienes (Federici, 2015), donde ya sea individual, nacional o internacionalmente, siempre se le debe a alguien y los medios de producción no son propios.

Estas políticas económicas impuestas por instituciones más grandes que los estados nacionales, y que estos últimos obedecen, son solo un ejemplo de cómo el interés del capital muta según la época y según las posibilidades. La economía de la deuda es una manera de asegurar la separación de los medios de producción de quien los produce, lo que a su vez asegura la acumulación originaria. Mediante la deuda generalizada se asegura una desposesión de los bienes, del territorio, del propio cuerpo, con lo que se refuerzan jerarquías y la segregación, igualmente muy funcionales al capitalismo.

La acumulación capitalista es acumulación de trabajo no pagado, por lo que este sistema económico necesita de la producción de miseria y escasez a nivel global (Federici, 2015). Necesita de jerarquías por sexo, raza, edad, clase, porque de ahí se basa para designar de quiénes obtendrá acumulación mediante tales empleos (marginados). Estas jerarquías son estructurales y aseguran la reproducción del sistema de manera sana, excluyendo alguna posibilidad de mejora para las clases que llevan a cabo estos empleos.

Siguiendo la lógica de las nuevas formas de acumulación primitiva, se requieren cada vez más trabajos sin prestaciones ni regulaciones legales por parte del Estado, y sin garantía de permanencia. Se conforma una clase obrera, en distintas presentaciones según la época y el tipo de trabajo que se necesite, que le da al capitalismo la posibilidad de acumulación. Estas ocupaciones están siempre abajo en la jerarquía social, por lo que las personas que las llevan a cabo son segregadas.

El trabajo doméstico que no se paga, realizado por las mujeres, es una manera de disciplinar y de expropiar a la mujer de su cuerpo y de asegurar una acumulación originaria. A través de la historia esta desposesión del cuerpo se ha naturalizado hasta concluir que las

mujeres son quienes hacen el trabajo doméstico porque son quienes saben hacerlo y encuentran tiempo dentro de todas sus demás labores para llevarlo a cabo. Sin embargo, el trabajo doméstico que sí se paga, el que hacen las trabajadoras del hogar, no le sirve al capitalismo como generador de acumulación originaria, sino como trabajo marginal que abona a la segregación y jerarquización en la sociedad.

Las políticas económicas neoliberales que privatizan los que antes fueron bienes comunes, afectan, sobre todo, a las mujeres empobrecidas, probablemente racializadas, quienes históricamente han sido desposeídas de los medios para reproducirse a sí mismas y a sus familias. Lo que les queda a estas mujeres es vender su fuerza de trabajo para reproducir a otras familias, teniendo así que migrar e irse de sus propias comunidades. Ellas de nuevo caen en la reproducción como trabajo, intrínseco a las mujeres, que una vez dentro del sistema económico debido a que sí se paga, resulta un trabajo abstracto, sin prestaciones ni garantías, enfrentadas al control y vigilancia de la clase que la contrata.

Las reformas económicas neoliberales en la región latinoamericana, tales como la privatización de los servicios públicos, la apertura del mercado nacional a la economía globalizada y la cada vez menos gestión y regulación del Estado en cuanto al mercado, llevaron a que el precio del trabajo, la moneda y el capital, se midieran según un mercado internacional (Puyana Mutis & Rojas, 2019). La globalización del mercado trajo consigo que las élites dominantes, las que históricamente han tenido los medios de producción y el control de trabajadores, se preocuparan más por competir con otros productores externos, lo que solo podían hacer con una acumulación de trabajo derivada de salarios bajos y pocas o nulas prestaciones (Puyana Mutis & Rojas, 2019), en otras palabras, con trabajos marginados.

1.2.5 Los empleos marginados dentro del capitalismo

El trabajo doméstico pocas veces es reconocido como trabajo y, cuando se reconoce, es visto y tratado como un trabajo marginal, tanto por la percepción que se tiene en la sociedad de las personas que lo llevan a cabo, como porque no cuenta con el reconocimiento gubernamental ni la seguridad social que otros trabajos tienen en México.

A reserva de que más adelante se abordará de manera más profunda el estado legal del trabajo remunerado del hogar en México, puede adelantarse que muy pocas trabajadoras dentro del país cuenta con un contrato de trabajo, lo que significa una inseguridad económica e inestabilidad laboral, características de los empleos marginados (Adler, 2016). Al no contar con un contrato, la regularidad de la empleada en el trabajo es incierta, por lo que un día puede ser despedida sin que haya ninguna obligación por parte de sus empleadores en cuanto a una indemnización o respeto por la continuidad del trabajo.

Aunque las trabajadoras, como integrantes del grupo de ocupaciones marginadas, tengan inseguridad económica, no significa necesariamente que vivan en pobreza. Muchas de ellas han podido emanciparse de sus esposos, tener propiedades o asegurarse una pensión para el futuro debido a que han trabajado en casas. Cuando se habla de que son mujeres empobrecidas las que ejercen este empleo no se hace referencia solamente a sus recursos materiales, sino a sus preocupaciones, estilo de vida y posibilidades de trabajo. La marginalidad, más que por un ingreso económico, se mide por la participación en el mercado de trabajo y el consumo que se tiene dentro del sistema de producción industrial⁶. Por ello es

⁶ Se utiliza este término en concordancia a Larissa Adler (2016) en cuanto a “industrial” como producción previa al neoliberalismo.

que, aunque tener contratos reduciría la inseguridad económica, el trabajo doméstico remunerado seguiría cumpliendo con su característica marginal, pues el producto del trabajo no entra en el modelo de producción que sí se reconoce como intercambiable monetariamente.

Que los empleos marginales no tengan reconocimiento como otros, no significa que no sean necesarios para el buen funcionamiento del sistema de producción: trabajo de servicios domésticos y de mantenimiento, mano de obra contratada por día, reciclaje de desechos y el servicio de recolección de basura, etc., son ejemplos de labores necesarias para una producción industrial, pero que son marginales a ésta (Adler, 2016). Su marginalidad se basa en que se mantienen al margen de los trabajos sí reconocidos por el sistema de producción.

Las personas que se encuentran en las ocupaciones marginales hacen redes entre sí para sobrevivir a la economía industrial que les tiene al margen (Adler, 2016). Además, es muy probable que quienes se dedican a una ocupación marginal tengan dentro de sus grupos cercanos, tanto de familiares como de conocidos o amigos, a más personas que se dediquen a otros empleos marginales. Las relaciones interpersonales y de ocupación son parte del sistema económico informal, al margen de la economía de mercado, la que sí es reconocida ante el gobierno.

Si los círculos más cercanos de las trabajadoras del hogar se dedican a ocupaciones marginales, y se entiende por esto que las trabajadoras nacen y viven en lugares donde lo común es ocuparse en estas labores, cabe preguntarse si las trabajadoras, o cualquier otra persona en las mismas condiciones, puede elegir libremente su empleo. Se vuelve aún más

problemático si se piensa que el sistema de producción industrial actual, que es el capitalista, requiere de empleos correspondientes a una economía informal, para que los empleos formales puedan funcionar, por lo que no solo se ofertan los trabajos de servicios (marginales), sino que se demandan estructuralmente.

A pesar de que la desigualdad económica y de oportunidades históricamente ha sido aplastante, a principios del siglo XXI América Latina logró mejorar sus indicadores en cuanto a distribución de ingresos. Se presume que esto fue posible a mejores políticas de mercado laboral, sin embargo, esta mejora en la distribución no se ve reflejada en la obtención de los medios de producción (Constantino & J. Cantamutto, 2019). Es decir, si bien hay más recursos económicos repartidos entre la población, las personas trabajadoras no tienen en sí mayores beneficios pues los recursos que tienen no son realmente intercambiables en el mercado, a diferencia de los bienes económicos basados en la tenencia de los medios de producción, que las clases medias y altas han poseído históricamente. Esto quiere decir que las brechas de desigualdad no han disminuido.

Debido a la mejora de distribución de bienes económicos entre las ya de por sí clases medias, este sector ha crecido (Constantino & J. Cantamutto, 2019), y no es coincidencia que el número de trabajadoras del hogar también haya aumentado (INEGI, 2019); después de todo, migrar del campo a la ciudad también significa tener capitales económicos dentro de la familia, además que la demanda del trabajo remunerado del hogar de la clase media también aumenta acorde a una aspiración de clase social más alta, y corresponde a las costumbres y condiciones de vida de la clase media contar con alguien en casa para las labores de limpieza.

Debido a la falta de regulación muchas personas de clases medias, no solo de altas como ocurre en otros países, pueden disfrutar de estos servicios, y tener un estilo de vida que no se refleja en sus ingresos reales (Adler, 2016). Se simula la clase y se refuerza la idea de subordinación de quienes hacen el trabajo doméstico manual, los marginados, personas que en su mayoría son de por sí las más vulnerables dentro de la sociedad.

Para que hubiera un verdadero cambio en la distribución, tendría que cambiarse la estructura desde el sistema de producción, pasando necesariamente por la relación antagónica entre clases. Las formas de la clase social dominante repercuten directamente en sus acciones, y parte de su dominación se manifiesta y justifica en la apropiación del trabajo que tienen con respecto de su clase antagónica, lo que resulta en una extracción de la plusvalía en el proceso de valorización del capital (Constantino & J. Cantamutto, 2019).

La marginalidad es el resultado de un sistema capitalista dependiente, que divide a la sociedad en jerarquías para poder funcionar. Por ello, no bastaría con que la clase social dominante quisiera dejar de ocupar ese papel para cambiar la estructura y el sistema de producción, sino que la pertenencia a su clase depende de la existencia de su subordinada, es decir, hay una dependencia estructural que cruza en lo laboral y económico.

Por ello, el enfoque del cambio en sociedad, comenzando por la emancipación de la mujer, no debe estar en los empleos de *arriba* para que la mujer tenga acceso a estos, sino que debe problematizarse qué está pasando con los empleos de *abajo*, los que históricamente han sido precarizados. Solo ahí el acento y el cambio puede estar en las mujeres menos privilegiadas, las que no son racializadas como blancas ni de clases medias o altas. Pero el enfoque ha estado en conseguir empleos *de arriba*, empleos que además conllevan que las

mujeres más privilegiadas se recarguen en los empleos *de abajo* realizados por mujeres menos privilegiadas que ellas (hooks, 2017).

1.2.6 Trabajos feminizados

Los estudios feministas o con mirada de género han realizado un aporte importante para el estudio de los trabajos precarios. En ese sentido, introdujeron el concepto de con respecto a los trabajos más precarizados es el desarrollo del concepto de “trabajos feminizados”, los cuales no necesariamente son llevados a cabo por mujeres, pero al ser los trabajos que se quedan al margen de los trabajos que *sí son importantes*, se les llama así. “Trabajo feminizado” es un término que se utiliza para referirse a los trabajos manuales (de servicio) que pueden ser realizados por ambos sexos, pero en su buena mayoría son hechos por mujeres. Estos trabajos son de los más precarizados pues son poco valorados en la sociedad y ante el Estado. Tal es el caso del trabajo doméstico remunerado. Se encuentra entonces una relación entre los trabajos precarizados, los menos valorados al punto de a menudo ni siquiera ser considerados como trabajo, y los trabajos hechos por mujeres.

Dentro de los trabajos feminizados hay una segregación horizontal y otra vertical (Gómez Bueno, 2001). En la primera, mujeres y hombres se distribuyen dentro de las distintas ocupaciones del sector terciario, que corresponde al comercio, agricultura, servicios personales y domésticos, educación y sanidad. En la segunda segregación, se distribuye de forma desigual la jerarquía ocupacional según el sexo. Esto es, dentro del sector terciario, de por sí el menos valorado, las mujeres se encuentran en las actividades menos valoradas y en los puestos más bajos. De nuevo, esto tiene relación con el poco o nulo reconocimiento del trabajo históricamente femenino y feminizado como no-trabajo, sino como ayuda. De este

modo, se reproduce una vez más la idea de que los trabajos realizados por mujeres son secundarios, mientras que los desarrollados por los hombres son los *verdaderos* trabajos.

Las condiciones laborales de los trabajos feminizados, además de ser normalmente demandantes en cuanto a lo físico y obtener poca remuneración económica, usualmente son de tiempo parcial, sin contratación formal, lo que da pie a que se exijan “horarios flexibles” (lo que muchas veces significa trabajar más sin ser remunerada cabalmente por ello). Son trabajos que muchas veces se hacen a domicilio, y en los que quien los demanda no es la persona directa que los emplea, sino que son subcontratados⁷.

Estas condiciones laborales en su mayoría son aceptadas por mujeres debido a, al menos, dos razones: 1. Son los trabajos que alguien que tiene la socialización y responsabilidad del hogar puede desempeñar y con ellos “ayudar” al gasto de casa; 2. Los hombres, los principales responsables de sostener económicamente el hogar, tienen mayor posibilidad de conseguir trabajos mejor pagados y con mejores condiciones laborales que les den mayor seguridad de permanencia, por lo que la seguridad social y el salario fijo o mayor lo cubren ellos para el hogar. Esto reafirma la idea de que hay trabajos en los que, por sus condiciones, son *más para mujeres*, lo que conlleva que su contratación para los trabajos más precarizados dentro de los marginalizados sea más común que la de los hombres, a la vez que se reafirma la idea de que el trabajo remunerado (o no) hecho por mujeres es una ayuda a ellos, y no requiere de gran remuneración o prestaciones.

⁷ En el caso de estudio de esta tesis, se cumple con que el *tdr* se hace a domicilio, sin embargo, en México este trabajo es rara vez subcontratado. Lo común es que las trabajadoras del hogar sean contactadas y contratadas por recomendación de empleadora a empleadora.

1.2.7 Relaciones de poder dentro del trabajo doméstico remunerado

A lo largo de este trabajo se han expuesto tres raíces de opresión que constituyen el trabajo doméstico, desde sus inicios, hasta hoy en día: el racismo, el clasismo y el sexismo. Se explica desde estas raíces por qué el trabajo comenzó siendo profundamente racista y sexista, y por qué es difícil actualmente tener el respaldo del gobierno y de la sociedad para hacer de este trabajo uno más justo. Pareciera que simplemente en el imaginario colectivo estas mujeres son subordinadas, por lo que incluso con políticas públicas, el trabajo doméstico remunerado por sí solo sigue reproduciendo desigualdad.

Si se parte de lo dicho por Cumes (2014) acerca de que los trabajos manuales históricamente han sido delegados dentro de Latinoamérica a las personas indígenas, mientras que el trabajo intelectual fue únicamente reconocido y validado para las élites blancas, se entiende que en el imaginario social el trabajo intelectual es no solamente a lo que se aspira, mientras que el trabajo manual, como lo es el trabajo doméstico es poco valorado y considerado fácil. Esto, como se dijo anteriormente, reafirma las relaciones de poder y la desigualdad de oportunidades entre empleador y trabajadora y explica por qué, en muchas ocasiones aunque la empleadora no trabaje fuera de casa, en el hogar hay una trabajadora, pues el trabajo manual (en este caso de tipo doméstico) no es digno de realizarse por todas las personas. Si la empleadora no puede hacer el trabajo de su empleada, ya sea porque no sabe, no tiene tiempo, o no le gusta, no solo refuerza la desigualdad, sino la dependencia que tiene hacia ella y, a su vez, la dependencia económica que la empleada tiene hacia su empleadora.

La casa de quienes emplean este tipo de trabajo no es simplemente un espacio laboral, sino que en él se reproducen sistemas de dominación, estructuras sociales. Dentro de la casa donde trabaja, la trabajadora será enseñada a actuar de la forma en la que los empleadores esperan actúe, lo que muchas veces resulta en un reemplazo de las costumbres que ella tiene por las nuevas aprendidas. Muchas veces, debido a que las costumbres de los empleadores son mejor valoradas en la sociedad, la trabajadora *por sí sola*⁸ despreciará sus propias formas de vida. Por tanto, el hogar del trabajo es un espacio donde se reproduce la civilización colonial (Cumes, 2014).

La familia empleadora alcanza una autoridad y referente moral para la trabajadora, quien deberá mostrarse con una profunda gratitud de trabajar para ellos. Los buenos tratos que la familia tenga para con ella no serán vistos como una obligación o como un mínimo, sino que serán vistos como favor, y por tanto agradecidos. De esta forma se establece una relación entre trabajadora y empleadores asimétrica, pues solo lo que se da por parte de quienes emplean es considerado valioso.

No solo se pretende que la trabajadora siga las reglas y las formas de la familia para la que trabaja, también se espera que ella tenga atribuciones de características de una buena sirvienta. Se espera que sea obediente, servicial, responsable, muy trabajadora, honesta, agradecida, limpia, si se puede que sea agraciada, que haga su trabajo con amor. Si no cumple con estas características, que de nuevo dejan a la mujer indígena o racializada como subordinada de sus patrones, la trabajadora se considera una “mala sirvienta” (Cumes, 2014: 228).

⁸ Lo que Pierre Bourdieu llama *violencia simbólica* (Bourdieu, 2007).

Cuando comienza a haber “muchísima confianza” la relación ya no gusta a los empleadores. Ellos son quienes ponen los límites y eligen cuándo y cómo se hacen las cosas, cómo se maneja la interacción. Al parecer, se necesita que haya una clara, aunque a veces difícil, distancia entre empleadores y trabajadora. Si el debido funcionamiento del trabajo se basa en una jerarquía bien marcada, la desigualdad no se resuelve con políticas públicas, pues en ella está el secreto del trabajo mismo.

Para tener una relación de verdadera confianza se necesita capacidad y deseo de tener una relación e intercambio recíprocos, voluntad para cumplir con obligaciones implícitas, familiaridad suficiente entre pares para tener acercamiento libre sin temor a ser rechazada (Adler, 2016). Entre empleadora y empleada no puede haber una confianza real, pues su relación se basa en un intercambio asimétrico (Cumes, 2014).

Las trabajadoras del hogar son despojadas de su individualidad en distinta medida según el momento en la historia, el tipo de empleadores que tengan, y de si el acuerdo es de entrada por salida o de planta (Goldsmith, 1998). Cada vez son menos las trabajadoras que están dispuestas a trabajar de planta o a usar uniforme, pero estas son prácticas que siguen presentes, y hasta hace poco seguían siendo lo más común dentro de este empleo.

El trabajo doméstico remunerado al día de hoy ha tenido cambios significativos que distan mucho de las condiciones que lo caracterizaban en sus comienzos como trabajo esclavo. Podría decirse que con cada generación el trabajo doméstico cambia de forma según las condiciones laborales de quienes hacen trabajos productivos sí reconocidos socialmente, es decir, el trabajo doméstico remunerado está supeditado a las necesidades de la persona que lo demanda según la condición laboral de esta, y no cambia por sí mismo o desde la lucha.

Con el paso del tiempo, las necesidades de las familias son distintas a las de entonces, incluso el espacio donde se desenvuelve el *tdr* ha cambiado de forma a una más minimalista que va de acuerdo con lo inmediato e impersonal de la época actual.

Cada vez más las casas comenzaron a ser más y más pequeñas, lo que provocó que no solo hubiera menos que limpiar, sino que tampoco cabían todas las personas de servicio que en tiempos coloniales habrían estado. Aunque disminuyó la cantidad de personas de servicio dentro de las casas, dejó de ser una élite muy bien delimitada quien podía tener este servicio en casa. Hubo un aumento de trabajadoras del hogar, al mismo tiempo que tenían que asumir más tareas debido a que otros oficios desaparecían. Si antes había un oficio específico que se dedicaba a lavar y almidonar la ropa, ahora es una sola trabajadora quien se encargaría de eso, además de otras tareas, asumiendo distintos oficios en sus horas de trabajo.

El cambio de espacio donde se desarrolla el trabajo doméstico remunerado también disolvió barreras que antes estaban muy bien delimitadas entre trabajadores de servicio y empleadores (Goldsmith, 1998). Cada vez es menos frecuente ver en la Ciudad de México cuartos o entradas al hogar exclusivos *de servicio*, ya sea porque ya no se construyen más o porque los existentes cada vez menos se utilizan con ese fin. Esto en parte puede explicarse por una conciencia en cuanto a lo segregante que esas medidas podían resultar, pero también habla de la vida moderna en la que esas costumbres ya no tienen razón dentro del día a día.

En sociedades marcadas por la desigualdad estructural, como es el caso de la latinoamericana, en este caso específico la de Ciudad de México, el ser mujer no se construye solamente al margen de las pautas culturales en contraposición al hombre, sino también por

medio de la raza y la clase. Las mujeres, entonces, también encuentran una contraposición con otras mujeres desde estas otras categorías. Cómo juega el patriarcado en cada cuerpo dependerá también de las líneas divisorias entre las clases sociales (Stephenson, 1993).

En sociedades donde estas categorías toman tanto peso, es común que las clases dominantes contraten a otras personas para desempeñar los trabajos de cuidado y limpieza, por lo que dentro del ámbito familiar no puede considerarse solamente la familia, sino también a las trabajadoras, que forman parte importante dentro de la privacidad del hogar de quien la emplea. El espacio privado de la familia sigue siendo el espacio público para la trabajadora. Aquí es donde lo privado pierde su carácter no-social, de por sí criticado por teorías feministas, pues dentro de ese espacio se reproducen estructuras y formas de opresión fundamentales para el desarrollo de sociedades neocoloniales como la latinoamericana. La reproducción de las opresiones de *afuera* se da dentro del hogar mediante códigos de comportamiento dentro de un sistema de valores basados en las identidades etnia, sexo y clase (Stephenson, 1993).

¿Qué sucede cuando distintas posiciones dentro del espacio social se reúnen en un mismo espacio físico? En el caso del trabajo doméstico remunerado se encuentra un distanciamiento entre clases sociales, pero que por unas horas, o días según sea el acuerdo, se cruzan en un mismo lugar geográfico, específicamente en un lugar de tipo privado: una casa. Su carácter privado no lo hace menos social, posiblemente todo lo contrario. El hogar de quien emplea es el seno de la clase, es en donde la clase social empleadora se reproduce con ayuda, pagada, de otra clase. El distanciamiento social, y la disputa que se da entre las clases no es menor, aunque se encuentren sin distancia espacial (Bourdieu, 1999).

El espacio laboral, en cualquier ámbito o tipo de trabajo, también refiere un espacio social donde hay relaciones de poder. En América Latina se ha presentado desde la llegada de políticas económicas neoliberales un círculo vicioso de deterioro de las condiciones laborales, lo que produce y re-produce la desigualdad y la falta de oportunidades. Este círculo vicioso de desigualdad se nutre, a grandes rasgos, de los siguientes factores: las asimetrías de poder; la cambiante estructura de la propiedad según el modelo económico y la distribución de ingresos; y la nueva y creciente desigualdad laboral por sexo una vez que las mujeres se insertan en el mercado laboral sí reconocido (Puyana Mutis & Rojas, 2019).

Aunque algunos aspectos del trabajo doméstico remunerado han cambiado, muchos otros no, como el estigma social que se tiene sobre quien lo desarrolla y al trabajo que hace. Si se parte que el trabajo da identidad, se entiende que no puede separarse el estigma que hay entre las actividades manuales y quienes las llevan a cabo. Dentro del estigma se asume muchas veces que la trabajadora del hogar también vende su cuerpo, lo que no solo lleva a que se disponga de la trabajadora enteramente sin que sean considerados derechos laborales, sino también a distintas violencias sexuales que se depositan en sus cuerpos por parte de los hombres del hogar empleador. Actualmente, sigue siendo muy difícil que las trabajadoras puedan organizarse entre ellas o que se les den los derechos que por derecho tienen simplemente por tratarse de un empleo.

Capítulo 2: Lucha de trabajadoras: contexto del trabajo doméstico remunerado en México

2.1 Cifras

2.1.1 Cifras mundiales

Según la OIT (2020) debido a la pandemia por COVID-19 70.4% de las mujeres que realizan trabajo doméstico remunerado en el mundo fueron afectadas por las medidas de cuarentena, ya fuera por reducción de sus días de trabajo, de salario o despidos definitivos. Específicamente en la región de América Latina y el Caribe el 49% de las mujeres trabajadoras fueron despedidas o suspendidas, mientras que el 23.1% siguió laborando de la misma manera que antes de la pandemia, muy probablemente sin garantías de protección de su salud en caso de contraer el virus; el 14.2% laboraron pero con reducción en su salario o en las jornadas; y solo el 13.8% pudieron hacer cuarentena remunerada.

Mundialmente existen 67 millones de personas trabajadoras del hogar, y el 80% de las personas que realizan este trabajo son mujeres, es decir que 55 millones de mujeres en el mundo se dedican al trabajo doméstico remunerado (OIT, 2016), sin descartar que también trabajen o tengan otras ocupaciones dentro de lo laboral o de lo no remunerado. El 26.86%, es decir, 18 millones, están en la región de América Latina y el Caribe. Del total de trabajadoras se estima que 60 millones no cuentan con seguridad social (OIT, 2016), es decir, más del 90% que se estima a nivel mundial. Cabe decir que esta es una estimación del total, pues por las mismas características del empleo, es difícil medirlo.

Se considera que algunos de los factores para que la mala remuneración continúe es por el bajo nivel de educación de quien lo desempeña y la baja calificación del trabajo, el fenómeno de subvaloración del trabajo, la discriminación laboral, el reducido poder que tienen las trabajadoras para negociar su remuneración con sus empleadores, entre otras.

Las mayores brechas de cobertura de seguridad social se encuentran en los países en desarrollo, por ejemplo, los de la región de Asia y América Latina y el Caribe, donde además se concentra el 68% del trabajo doméstico remunerado del mundo. Sin embargo, según su capacidad económica, los países que se encuentran en estas regiones sí podrían remunerar este trabajo (OIT, 2016). Dentro de esta región el 77.5% de las personas trabajadoras del hogar trabajan de manera informal; 93% de ellas son mujeres; 17.2% migrantes; y 63% son afrodescendientes (OIT, 2016).

El trabajo doméstico remunerado representa el 4% de la fuerza de trabajo a nivel mundial, sin embargo, en países industrializados o países desarrollados, el sector ocupacional de este trabajo tiene una importancia menor que en los países en desarrollo. Mientras que en los países desarrollados este sector representa el 1.5% del total de ocupaciones, en América Latina y el Caribe este empleo representa el 6% de la fuerza de trabajo (OIT, 2016). Asimismo, mientras que en los países desarrollados o industrializados solo el 1% de mujeres asalariadas se dedican al trabajo doméstico remunerado, en la región de América Latina y el Caribe representan el 32% (OIT, 2016).

El promedio de horas que trabajan las personas trabajadoras del hogar es de las jornadas más largas de todas las ocupaciones, así como de las más impredecibles. Aunque las trabajadoras de entrada por salida tienen mejor control de sus horas de trabajo en

comparación a quienes trabajan de planta, sus horas de trabajo siguen siendo imprevisibles y difíciles de medir para las organizaciones internacionales. Esto se agrava cuando son trabajadoras migrantes, aún más cuando son trabajadoras migrantes irregulares.

En los 90's América Latina tuvo una crisis económica debido a las políticas económicas que le dieron apertura al sistema económico neoliberal. En esa década un porcentaje importante de las mujeres ocupadas lo hacían dentro del sector doméstico, lo que aumentó aún más con la crisis (Tarrés, 1998). Puntualmente, en México a raíz de la crisis económica que aconteció después de la pandemia por COVID-19, las personas que trabajan en el trabajo doméstico remunerado también aumentó. Esto es una característica del empleo: crece en época de crisis y, en general, cuando los recursos económicos y las oportunidades laborales no son óptimas.

2.1.2 Migración: cadenas de cuidados en el mundo

En el mundo hay 11.5 millones de personas migrantes que realizan trabajo doméstico remunerado. El 14% de países cuyo sistema de seguridad social cubre también el trabajo doméstico remunerado, no lo aplican cuando el trabajo es hecho por manos migrantes. La cifra y las distintas formas de desprotección social aumentan cuando se trata de migrantes no regulares o indocumentados (OIT, 2016).

En la región de América Latina y el Caribe el flujo migratorio es dentro del mismo continente y no entre regiones, como sucede en la región de Asia y el Pacífico, donde es común que haya más trabajadoras del hogar migrantes que nacionales dentro de un país (OIT, 2016). En un estudio de 2004 hecho en Europa Occidental, el salario de las trabajadoras era 24% menor que el de las trabajadoras nacionales. Dentro de un mismo país también puede

presentarse que migrantes de determinado país reciban mejor remuneración que migrantes de otro país. Tal es el caso de Malasia, donde las trabajadoras provenientes de Filipinas reciben mejor salario que sus homólogas indonesas (OIT, 2016).

Dentro del total de población migrante en el mundo, el 17.2% son trabajadoras domésticas. En países árabes, norteamericanos, exceptuando México, y Europa las trabajadoras del hogar migrantes son 83%, 71% y 55% respectivamente. En América Latina la migración con fines de trabajo doméstico remunerado se concentra en pocos países, específicamente a los que cumplen con ser de ingresos altos, como Chile y Uruguay, o de ingreso medio, como Argentina, Brasil, Costa Rica, Colombia y Panamá.

La población migrante proveniente de América Latina y el Caribe es de 40.5 millones, lo que representa el 15% de la población total migrante en el mundo. Dentro de la región latina hay dos tipos de flujos. Mientras que la subregión de México, Centroamérica y el Caribe tienen más migraciones hacia afuera y usualmente hacia otras regiones, en América del Sur el flujo migratorio es entre la misma región, y aunque salen más migrantes de los que reciben, la cantidad de quienes salen es mucho menor que la de la subregión de México, Centroamérica y el Caribe. Hay dos flujos migratorios en el continente americano, uno de sur a norte, donde principalmente la subregión de México, Centroamérica y el Caribe son de donde migran a Estados Unidos, quien concentra el 62% de destino de migrantes.

Se estima que en todo América Latina hay 12 millones de migrantes, de los cuales la región de América del Sur tiene el 70% del total, sobre todo en países como Argentina, Colombia, Chile y Perú. En las últimas décadas se ha visto un aumento en la emigración intrarregional, sin embargo, en términos generales la inmigración de otras regiones ha bajado,

mientras que la inmigración entre la misma región ha aumentado. Esta migración entre la misma región es 52.8% de mujeres, más de un tercio de ellas (35.3%) está ocupada en el trabajo doméstico remunerado.

Esta cifra es superior a la mundial, donde en promedio solo el 12.7% de las migrantes desempeñan este empleo. En el caso de los migrantes hombres en América Latina solo el 2.6% se dedican al trabajo doméstico, mientras que a nivel mundial la cifra es de 3.7%. Estas cifras son parecidas a las siguientes: 92% de quienes hacen doméstico remunerado en América Latina son mujeres migrantes, mientras que en el mundo esta cifra baja a 74%.

Según organismos internacionales y estudios académicos, en el mundo existe una crisis de cuidados derivada de los cambios demográficos. Actualmente hay más población con necesidad de ser atendida, por ejemplo, en América Latina, donde la demografía está teniendo una tendencia al envejecimiento. En algunos países esto sucede a la par de que la mano de obra nacional ya no quiere dedicarse a labores manuales o domésticas, en otras palabras, hay mucha demanda y poca oferta. Esto condiciona que otras personas, sobre todo mujeres jóvenes de países más pobres lleguen al país destino a emplearse en tareas domésticas que no requieren demostración de profesionalización.

La crisis no termina ahí, sino que se genera un círculo vicioso pues ahora los hogares de las personas que migraron se quedan sin alguien que pueda cuidarles. Mercantilizar los cuidados conlleva que los hogares y países de mayores recursos cubran sus cuidados, mientras que los hogares y países con menos recursos dependen de vender estos cuidados para su supervivencia. Es una ocupación con pocas barreras de entrada, es una división internacional del trabajo basada en relaciones estructurales de desigualdad.

Mujeres extranjeras hacen trabajo doméstico remunerado en otras ciudades o países más ricos que en los de ellas porque es en lo que pueden ocuparse en ese país. En el propio pueden ser doctoras y a donde llegan ese título no vale. En los 90's las que eran del Caribe estaban concentradas en las dos Virginias y en Nueva York; jamaicanas en Nueva York y en Canadá; salvadoreñas en Washington; mexicanas y salvadoreñas en Los Ángeles; colombianas en Venezuela; bolivianas en Brasil y Argentina; nicaragüenses en Costa Rica.

2.1.3 Cifras en México y Ciudad de México

Según la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (2020) hay 2,151,661 personas trabajadoras del hogar en México, de las cuales el 90.15% (1,939,623) son mujeres y 9.85% (212,038) hombres. Dentro de la población ocupada en México, el promedio de escolaridad es de 10 años, sin embargo, en el caso específico de los y las trabajadoras del hogar el promedio de escolaridad es de 8 y 7 años respectivamente (STPS, 2016). Puntualmente en el rubro del trabajo doméstico, en México hay 2.2 millones mujeres de 15 y más años que trabajan, lo que corresponde al 87.7% de los puestos de trabajo en esta ocupación (ENOE 2019).

Un tercio (36%) de las trabajadoras que fueron entrevistadas en una encuesta del CONAPRED (2015) comenzó a trabajar siendo menor de edad, y dentro de ellas, una de cada cinco (21%) comenzó a laborar entre los 10 y 15 años, edades en las que trabajar es ilegal según la Ley Federal de Trabajo (2022) mexicana. El 81% (una de cada cinco) dentro de la misma encuesta respondieron que el desempeñar este trabajo es a causa de necesidad económica, marginación y pobreza, falta de oportunidades y por no haber podido estudiar más (CONAPRED, 2015).

Cabe resaltar que a pesar de que son en su mayoría mujeres las que hacen este trabajo, a los hombres se les remunera mejor, tienen mejores prestaciones y mejores condiciones laborales. Mientras que el 33.8% de ellos reciben aguinaldo, solo el 26.6% de las mujeres lo reciben. El 13.1% de ellos tienen vacaciones pagadas, mientras que solo el 8.6% de las mujeres las tienen. El 71.5% de las mujeres no cuenta con ninguna prestación en comparación al 64% de los hombres que no cuentan con ninguna (CONAPRED, 2021). En una encuesta hecha en 2014, una de cada 20 personas admitió estar en desacuerdo con que las trabajadoras del hogar tuvieran vacaciones pagadas o un contrato escrito.

De 2008 a 2018 hubo un aumento de personas trabajadoras del hogar en la Ciudad de México que ganan menos de un salario mínimo. Mientras que en 2008 el porcentaje en la ciudad fue de 20.7%, en 2018 fue de 38.2%, es decir, 17.5% más de las personas trabajadoras del hogar percibieron menos de un salario mínimo dentro de una década. Esto a nivel nacional no cambia demasiado y es incluso peor. La Ciudad de México es la ciudad que mejores condiciones laborales y de prestaciones tiene para las personas trabajadoras del hogar (CONAPRED, 2021).

2.2 Lucha de trabajadoras

2.2.1 La regulación del trabajo doméstico remunerado en México.

La OIT en su Convenio 189, publicado y aprobado en 2011, define el trabajo doméstico como uno que se realiza en uno o muchos hogares, mientras que la persona trabajadora doméstica (de cualquier género) es la que realiza el trabajo doméstico en el marco de una relación de

trabajo. En este convenio también se reconoce al trabajo doméstico como “cualquier otro” debido a que sí contribuye a la economía mundial. En el documento se establecen las garantías legales que las personas trabajadoras del hogar deben disfrutar, y a las que los gobiernos que ratifiquen este convenio en sus países deben comprometerse a cumplir.

Según la OIT y demás organismos internacionales, que los países se comprometan y apliquen las normas del Convenio 189 ayudará directamente en combatir la desigualdad de género y la pobreza (*Las mujeres en el trabajo. Tendencias de 2016*, 2016). En México el Convenio 189 fue ratificado en 2019, y entró en vigor hasta el 3 de julio de 2021⁹.

Son nueve las ramas clásicas de la cobertura de seguridad social descritas y definidas en el Convenio 189: 1. Asistencia médica; 2. Prestaciones monetarias de enfermedad; 3. Prestaciones de desempleo; 4. Prestaciones de vejez; 5. Prestaciones en caso de accidente de trabajo y de enfermedad profesional; 6. Prestaciones familiares; 7. Prestaciones de maternidad; 8. De invalidez; y 9. Prestaciones de sobrevivientes.

La mayoría de los países ha optado por dar protección social al trabajo doméstico remunerado como parte del régimen general legal de todas las ocupaciones remuneradas previstas en sus respectivos marcos jurídicos. En otros casos, la previsión de los servicios sociales en cuanto al trabajo remunerado del hogar sí están diferenciados legalmente, sin embargo, esto no ha garantizado una mejora entre las trabajadoras. La seguridad diferenciada

⁹ Consultar el *Informe sobre la situación de los derechos de las personas trabajadoras del hogar en la Ciudad de México*, 2021.

ha dado lugar a que haya menor cantidad de ramas de seguridad (de las nueve mencionadas), menores niveles de prestaciones, y más requisitos para la seguridad social¹⁰ (OIT, 2016).

Las características y condiciones de este empleo no son nuevas. Desde que se comenzó a tener registro de las características del empleo en la región gracias a la Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del hogar (Conlactraho), se sabe que desde los 90's las trabajadoras laboran jornadas de entre 14 y 16 horas, no tienen vacaciones, reciben malos tratos de la familia para quien trabajan, incluido el normalizado acoso del señor de la casa; no tienen ninguna garantía por parte del Estado ni de sus patrones. Cabe mencionar que estos datos son anteriores al Convenio 189 aunque, como se ha mencionado, la publicación o incluso la ratificación de este tampoco ha servido de garantía.

En México actualmente es reconocido por la Constitución (CONAPRED, 2021) que las personas trabajadoras del hogar, sobre todo las mujeres que lo llevan a cabo, son un grupo de atención prioritaria por su condición de vulnerabilidad, cruzada por condiciones de discriminación estructural e histórica. Sin embargo, esto no fue reconocido hasta en 2019 gracias a un amparo puesto por una trabajadora a la que sus empleadores no querían darle seguridad social, pues no estaba estipulado esta obligación en ninguna ley.

La Ley Federal del Trabajo reconoce al trabajo del hogar dentro de los *trabajos especiales*, y en su artículo 331 define a la persona trabajadora del hogar como “aquella que de manera remunerada realiza actividades de cuidados, aseo, asistencia o cualquier otra actividad inherente al hogar en el marco de una relación laboral.” Dentro de esta definición se consideran tres tipos de personas trabajadoras: a) Personas trabajadoras del hogar que

¹⁰ Consultar *Protección social del trabajo doméstico. Tendencias y estadísticas*, OIT, 2016.

trabajan para una persona empleadora y residen en el domicilio donde realice sus actividades; b) Personas trabajadoras del hogar que trabajen para una persona empleadora, pero que no residan en el domicilio donde realizan sus actividades; c) Personas trabajadoras del hogar que trabajen para diferentes personas empleadoras y que no residan en ninguno de esos domicilio donde llevan a cabo sus actividades. Estas definiciones se resumen en dos términos: personas trabajadoras de planta y personas trabajadoras de entrada por salida.

A pesar de los esfuerzos México tiene menos del 10% de afiliación de personas trabajadoras del hogar a programas de seguridad social, lo que lo convierte en uno de los países de la región con menor cobertura, a la vez que los ingresos de las personas trabajadoras son iguales o inferiores al 50% del promedio de las personas ocupadas en otros trabajos, a pesar de que existe un salario mínimo estipulado en la ley para todos los trabajos reconocidos ante esta. Asimismo, aunque la Ley Federal del Trabajo estipula de forma obligatoria que el trabajo del hogar debe formalizarse a través de un contrato, hasta 2018 solo el 0.8% de casos lo tienen (CONAPRED, 2021). Solo una de cada 10 trabajadoras cuenta con alguna prestación laboral y solo el 2% de ellas cuentan con contrato escrito.

Entre 2012 y 2018, el CONAPRED calificó 26 expedientes como presuntos actos de discriminación (23 contra particulares y tres contra personas servidoras públicas) dentro del ámbito laboral, en la mayoría de los casos por una cuestión económica. Si se considera el total de trabajadoras del hogar en México (2,151,661) la cifra de denuncias resulta mínima, y arroja a la vista una crisis en cuanto a la exigencia de mejores condiciones por parte de las trabajadoras en cuanto a su trabajo.

2.2.2 Los sindicatos de trabajadoras del hogar

Los sindicatos de trabajadores que existieron en México entre 1925 y 1945 tuvieron también trabajadoras del hogar en ellos, sin embargo, la representación de estas era muy escasa y eran denominadas como “empleadas domésticas”, término que también consideraba a mujeres trabajadoras del servicio de restaurantes y alojamientos. No era lo mismo en el caso de los hombres que desempeñaban labores en los mismos espacios, o incluso que hacían las mismas tareas que ellas. Mientras a ellas se les denominaba como “domésticas”, ellos sí tenían la categoría de “empleados” (Agostina Constantino & Francisco J. Cantamutto, 2019). Las demandas específicas que tenían como trabajadoras se veían relegadas por las demandas de otros sectores de trabajadores, sin embargo, estos fueron los resolutiveos del Congreso Obrero en 1936:

- el derecho a la organización y la libre expresión de ideas;
- la libertad de prensa;
- que el arte culinario sea reconocido como profesión;
- la jornada de 8 horas;
- el descanso dominical;
- y la sustitución de la palabra «doméstica» con la de “empleada de labores del hogar” (Voto resolutivo del Primer Congreso Obrero de 1936).

En 1940, en la finalización del mandato del presidente Lázaro Cárdenas, el número de sindicatos decayó, sin embargo, el Sindicato de Trabajadoras Domésticas y Similares de

Tampico y las Colonias prevaleció. Para 1988 cuarenta trabajadoras del hogar fundaron la Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del hogar (Conlactraho), teniendo el mismo año su primera reunión en Bogotá. Los países asistentes fueron Brasil, Costa Rica, Argentina, Bolivia, Chile, Colombia, República Dominicana, Guatemala, México, Paraguay y Perú (Goldsmith Connelly, 2012). Inicialmente, el objetivo era insistir públicamente y poner en la agenda de las luchas sindicalistas de la época que el trabajo del hogar era uno digno con un valor que incluso contribuye al desarrollo nacional, y, partiendo de esto, que el respeto hacia las trabajadoras debía ser inminente. Para empezar a tenerlo, denunciaban que llamarlas “sirvienta”, “muchacha”, “criada”, etc. era fundamental para ello. Se denunciaba también que las condiciones generales en América Latina, lo poco que se tenía registrado de ellas, eran “semiesclavitud modernizada” (Tarrés, 1998: 264).

Las trabajadoras de la confederación declararon abiertamente la necesidad de hacer una propia debido a que otros sindicatos de movimientos obreros se olvidaban de ellas en la lucha, debido a la poca valorización del trabajo. Sin embargo, no pretenden un trato especial en cuanto a la protección social, ya que esto da lugar a que se les considere con normas distintas a las de cualquier otra labor contemplada ante la legislación, lo que da pie a que el pago, las horas laboradas al día, etc. no sean acorde a normas internacionales ni a las del propio país.

Otra razón por la cual lucharon para tener una confederación propia fueron las relaciones de poder dentro de la organización sindical. La Iglesia y las mujeres empleadoras de clase media han estado involucradas desde sus comienzos. Sin embargo, las trabajadoras de la Confederación se han deslindado de estas por el hecho de que necesitan ser ellas las actoras políticas de su propia lucha, no solo por la visibilidad del sindicato, sino porque así los intereses por los que se pugne sean únicamente para el beneficio de las trabajadoras. Si

la iglesia ha estado presente en la lucha ha sido para desincentivar las protestas; y desde una concepción marxista, la clase media no puede tener los mismos intereses de quien emplea ya que son clases en disputa (Tarrés, 1998).

México y Chile fueron los primeros países latinoamericanos que conformaron un sindicato para trabajadoras del hogar. Los primeros registros de propuestas y conformación de sindicato en el caso de Chile, datan de 1920; en México datan de la década de 1920 (Tarrés, 1998). Sin embargo, estos sindicatos desaparecieron y volvieron a conformarse nuevamente varias veces, incluso hasta en la actualidad. Por ejemplo, en México existió el Grupo de Trabajadoras del Servicio Doméstico “La Esperanza”, en la ciudad de México y la Asociación de Trabajadoras Domésticas en Cuernavaca, sin embargo, actualmente si se busca en internet estos nombres aparece como primer única opción el Centro de Apoyo y Capacitación para Empleadas del Hogar A.C., el primer sindicato registrado.

En 2016 se registró legalmente por primera vez un sindicato de trabajadoras y trabajadores, sin embargo, esto no representó algún cambio en la legislación para garantizar el buen trato ni para dar garantía de derechos para las trabajadoras. Por las características del empleo es difícil organizarse para que las trabajadoras se organicen o incluso lleguen a sindicalizarse. En el caso de que sean trabajadoras de entrada por salida, es altamente probable que ellas sean quienes hacen labores domésticas dentro de sus hogares, ahora de manera no remunerada. En el caso de las trabajadoras de planta, el tiempo libre que tienen es muy reducido, así como la libertad de salir del hogar de sus empleadores.

Fue en 2018 cuando María Rosario Garduño Gómez interpuso un amparo ante la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) luego de que en 2016 la junta local de la

Ciudad de México resolviera que sus empleadoras no tenían la obligación de inscribirla al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). La resolución del amparo emitida por la SCJN declaró como inconstitucional el artículo 13 fracción II de la Ley del Seguro Social que excluía a las personas trabajadoras del hogar en cuanto al recibimiento del beneficio.

Ante esto, en 2019 se realizó una reforma laboral a nivel federal que representó una mejora legal significativa para las personas trabajadoras del hogar en cuanto a su salario, los días y horas de descanso, derecho a un contrato, así como para tener los beneficios de prestaciones como en cualquier otro trabajo, como el seguro médico por parte del IMSS y el INFONAVIT. Con esta reforma también se hizo explícita la prohibición del trabajo del hogar para personas menores de 15 años y, mientras sigan siendo menores de edad, se prohíbe que laboren más de 6 horas al día, además que deben tener la secundaria terminada.

En 2020 se estableció que a partir de 2021 el salario mínimo para una trabajadora del hogar debe ser de \$154.03. Otro de los aportes del sindicato fue la elaboración de un contrato colectivo en diciembre de 2016. En este contrato se contempla de manera clara los derechos y obligaciones por parte de empleadas y empleadoras, así como el acceso a seguridad social, un salario justo basado en las horas trabajadas también bien delimitadas en el contrato según la conveniencia de los actores, vacaciones y aguinaldo.

Los sindicatos sirven para denunciar la falta derechos y luchar por su obtención; para profesionalizar el trabajo; hacer conciencia entre las trabajadoras de lo que este trabajo significa para la sociedad, es decir, para generar conciencia de la importancia y el valor que su trabajo tiene; además que sirve como un espacio de desahogo entre mujeres, así como una

red de apoyo para cuidar a sus hijos. Los sindicatos también han servido para exigir información precisa e incluso hacerla en cuanto a estadísticas del trabajo.

Capítulo 3: Metodología

Pensar el objeto y la pregunta de investigación comenzó con querer discutir tres principios que el sector empleador sostiene como justificación de la contratación del trabajo doméstico remunerado. Estos son:

1. El trabajo doméstico, como parte de las tareas de cuidados, debe remunerarse porque de lo contrario es explotación.
2. El trabajo doméstico es necesario porque reproduce la vida. En este mundo capitalista donde la mujer sale a trabajar fuera de su hogar, necesita que alguien esté en casa para cumplir con esas tareas, con el fin de que ella pueda seguir enfocándose en sus otras tareas y trabajos.
3. Ya que se contrata de forma justa, es decir, se trata bien a la trabajadora y se le dan prestaciones conforme a la ley, entonces el trabajo doméstico remunerado es como cualquier otro trabajo.

Sin embargo, se parte de la siguiente hipótesis: el trabajo doméstico remunerado no tiene como función principal la reproducción de la vida, sino la de reproducir la clase que lo emplea. En otras palabras, se considera que el trabajo doméstico remunerado no solamente reproduce la vida de quien lo emplea en términos reproductivos, sino que reproduce, principalmente, las formas de la clase social empleadora desde lo estructural (por clase, feminización y racialización) y lo estructurante: estilo de vida de la clase social y las acciones que emanan de la violencia simbólica en la relación entre empleadora y trabajadora.

Por ello, las preguntas de investigación son las siguientes: ¿cuáles son las formas de reproducción de la clase? y ¿cuáles son los componentes del trabajo remunerado del hogar en la CDMX para que este se lleve a cabo y exista? Para responder estas preguntas se tienen los siguientes objetivos:

- a. reconstruir los componentes históricos, mundiales y de opresión que han resultado y caracterizan el trabajo doméstico hasta hoy en día
- b. reconstruir algunos de los componentes del estilo de clase social de t y e
- c. vislumbrar el proceso de trabajo del trabajo doméstico remunerado en la actualidad en la Ciudad de México

En el capítulo uno y dos pudo desarrollarse, a partir de la revisión y discusión bibliográfica, el objetivo *a* y *b* y se desarrolló la base teórica para el objetivo *c*. Para vislumbrar el proceso de trabajo (objetivo *c*) en el caso concreto de hogares de clases medias de la Ciudad de México, fueron aplicadas entrevistas semiestructuradas a empleadoras y trabajadoras.

El grupo considerado para este estudio fueron empleadoras y trabajadoras de entrada por salida, pues se consideró que, aunque el trabajo de cuidados motivado desde el cariño también está presente en esta la modalidad, sería un rasgo probablemente menos presente en la relación laboral; además que, debido a su proceso de trabajo, en la modalidad de entrada por salida podrían diferenciarse mejor las tareas de cuidado y las específicas del trabajo doméstico.

3.1 Conceptos ordenadores para el estudio del proceso de trabajo

El concepto de clase es el eje de este estudio. Se retoma la clase social según Bourdieu y Marx, así como la conceptualización de la clase media según varios autores en la que entran dimensiones como el consumo, las costumbres y la ocupación laboral de la clase. Se retoma la conceptualización de “proceso de trabajo” que Concepción López (2019) desarrolla del trabajo doméstico remunerado retomando la tesis marxista.

La violencia simbólica fue otro de los conceptos desarrollados con el objetivo de vislumbrar la reproducción de la clase social. Se considera que este tipo de violencia es un componente que reproduce la clase debido a que la persona que esté en una clase más baja, asume y naturaliza estar en una situación de desventaja con respecto a la clase más alta que ella, bajo el principio de no tener lo que los capitales que la otra parte tiene. En otras palabras, se piensa que la desigualdad que las separa socialmente es legítima.

Para llegar a vislumbrar la violencia simbólica dentro del trabajo doméstico remunerado, se ahondó en la relación entre empleadora y trabajadora en aspectos como la confianza que se tienen mutuamente, cuál es la perspectiva de una sobre la otra en lo laboral, es decir, qué piensa la trabajadora de la clase empleadora y qué piensa la empleadora de la trabajadora que realiza las actividades dentro de casa. Se desarrolló el concepto de “soporte emocional”¹¹ como la parte sentimental en la relación entre trabajadora y empleadora, donde la cercanía y la confianza pueden demostrarse en acciones según cada una de las partes. La comparación entre las respuestas y qué consideraba cada parte como “soporte emocional”

¹¹ La pregunta para la entrevista fue “¿Consideras que la (e o t según el caso) es un soporte emocional para ti?, ¿y tú para ella?”

también sirvió de punto de análisis en cuanto a cómo percibe una a su contraparte, que no solamente es la persona en cuestión, sino también la representación de una clase.

Otro aspecto abarcado dentro de la relación entre ambas partes fue lo que cada una de ellas adopta o aprende de la otra con el objetivo de ahondar, si es el caso, en la asimetría de poder que hay en la relación. También, en miras de analizar las relaciones de poder, se abordaron los tratos desiguales dentro del proceso de trabajo y en la relación cara-cara (Goffman, 1997) de las partes, que si bien no son explícitamente violentos, sí pueden serlo simbólicamente. Sobre el trato desigual, por ejemplo, se preguntó en las entrevistas si en el contexto de la pandemia por Covid 19 el uso de cubrebocas por parte de la trabajadora era necesario, y si la parte empleadora cumplía también este cuidado hacia la otra parte.

Finalmente, se desarrolla el concepto de trabajo reproductivo, por lo general no remunerado, con el fin de diferenciarlo con el trabajo doméstico que sí se remunera. Para esto se retoma la discusión del proceso de trabajo, que da cuenta de las actividades que se realizan dentro de la gestión doméstica de la limpieza, separada de la de cuidados y de la gestión mental.

3.1.1 Clase

El concepto de clase en este trabajo se construye a partir de la confluencia de tres perspectivas:

- a. La marxiana: la sociedad está formada por clases sociales en disputa: lo que le conviene a una es inverso a lo que le conviene a la otra (Marx, 2010).
- b. La bourdiana: entendida dentro de un campo social que corresponde a un espacio geográfico según los capitales que se tengan (Bourdieu, 1976). Estos capitales no solo

representan los de tipo económico, sino también el simbólico (por ejemplo, el color de piel), social y cultural.

- c. El concepto de “clase media”: entendida como la clase asalariada cuyo estilo de vida manifestado en la realización personal, costumbres y consumo van de lo intelectual/artístico. No es totalmente dependiente del ingreso económico, sino de un habitus de clase formado con el tiempo y la trayectoria (Bourdieu, 2009) de la persona.

3.1.2 Violencia simbólica

Se conceptualiza “violencia simbólica” partiendo de lo postulado por Bourdieu (1998) en cuanto a que una persona con pocos capitales se asume a sí misma inferior con respecto a otra con distintos y/o más capitales que los suyos. Al mismo tiempo, la persona con más capitales asume la inferioridad de la otra con respecto a sí misma. La violencia simbólica no se explica sin la legitimación social de símbolos, rasgos, pertenencias materiales, etc. que por sí solas no tienen valía ni son mejores que otras, pero que al momento de ser legitimadas socialmente, se convierten en capitales. Sin embargo, para que algún rasgo, símbolo, bien material, etc., llegue a ser capital se necesita de un largo proceso, muchas veces histórico, por lo que se termina creyendo que un capital lo es por razones ontológicas a él. Se termina por naturalizar que el rasgo, símbolo o bien es mejor que otro rasgo, símbolo o bien no legitimados. La violencia simbólica se presenta de una manera muy sutil y, por tanto, es difícil verla, pronunciarse al respecto o aceptarla.

3.1.3 Proceso de trabajo

El proceso de trabajo se compone de: objeto de trabajo, ambiente laboral, fuerza laboral, actividad laboral, medios de trabajo y organización del trabajo (Marx, 2010). En este estudio se entiende por proceso de trabajo al conjunto de actividades puntuales dentro de que conllevan un esfuerzo físico dentro de las horas laborales tales como lavar los baños, lavar los trastes, barrer el piso, etc; pero también se incluye dentro de este proceso la actitud de servicio que conlleva la realización de estas tareas. Se considera que la actitud de servicio es parte del proceso de trabajo porque resulta un factor clave para el desarrollo de la relación entre empleadora y trabajadora.

El empleo doméstico, al no estar separado por completo de la gestión de cuidados, además de desempeñarse en un espacio íntimo, resulta difícil de ser objetivo, por lo que no basta con hacer las tareas manuales, se necesita de un trabajo emocional (Gorban & Tizziani, 2018) y representa una carga psicosocial (López Silva, 2019) para la trabajadora. En ese sentido, la consideración de aspectos subjetivos del trabajo son centrales para la comprensión del proceso de trabajo.

3.1.4 Trabajo reproductivo

El trabajo reproductivo es el trabajo necesario para reproducir la vida. Aunque comúnmente es visto como un trabajo que cabe meramente en lo privado del hogar, y como natural al cuerpo de las mujeres, en el estudio no solamente entra la cuestión del sexo, sino de la clase y la raza. Si bien el trabajo reproductivo se refiere a las tareas llevadas a cabo para satisfacer las necesidades de la familia, no es solamente la familia la que se está reproduciendo, sino la

sociedad. En ese sentido, se rompe con el carácter ficticio del trabajo reproductivo como uno que pertenece a lo privado¹².

Según la conceptualización de distintas autoras, el trabajo reproductivo puede dividirse en distintos rubros, por ejemplo, las tareas de gestión, mantenimiento y cuidado (Larranga et al., 2004), o entre trabajo de cuidados, que engloba su vez el trabajo doméstico y el de gestión mental (Pérez Orozco, 2014), etc. Para fines investigativos, en este trabajo de tesis se clasificó el trabajo reproductivo de la siguiente forma:

- a) De cuidados: corresponde a las tareas que van de la alimentación, sostenimiento emocional y ayuda, sobre todo, pero no solamente, a las personas más pequeñas o más grandes del hogar en cuanto a edad
- b) Doméstico: corresponde a las actividades que se hacen en casa para la casa, muchas de ellas tienen que ver con la limpieza de los espacios, la ropa, los trastes, etc.

Se considera que la gestión mental es algo que se necesita previamente para la realización de ambos tipos de trabajo reproductivo, y que por tanto los engloba. Debido a que las tres gestiones (de limpieza, cuidados y mental) están inmersas en el cuerpo de las mujeres y no hay como tal una separación entre cada una cuando las tareas se llevan a cabo, se espera encontrarlas, aunque no es el objetivo, en el cuerpo tanto de las trabajadoras como en el de las empleadoras.

¹² En el primer capítulo se desarrolló el cuestionamiento y crítica feminista en cuanto a la separación entre lo público y lo privado.

3.2 Diálogo entre los conceptos

Con el objetivo de vislumbrar dentro de la relación entre empleadora y trabajadora las violencias simbólicas y la reproducción de clase, que va con la realización de las tareas del empleo (parte del proceso de trabajo), se indagaron las siguientes dimensiones:

1. Confianza: permite indagar en si la relación entre empleadora y trabajadora es horizontal o cercana.
2. Limpieza profunda: concepto que dará pista acerca de las diferencias en las formas de limpieza entre clases (empleadora y trabajadora).
3. Proceso de trabajo: se refiere a cómo son desarrolladas la totalidad de las tareas individuales contadas una a una de lo que hace la trabajadora en su trabajo. Contesta a la pregunta “¿en qué consiste el trabajo doméstico remunerado?”

La reproducción de la clase social que emplea se lleva a cabo mediante dos cosas: el proceso de trabajo que lleva a cabo la trabajadora del hogar, y la violencia simbólica que emana de la relación entre trabajadora y empleadores, en el caso específico de este trabajo, entre la trabajadora y la empleadora. La violencia simbólica se hace explícita en cuanto a que las propias trabajadoras del hogar se piensan inferiores a las personas que las emplean y a su vez hacen otros tipos de trabajo, los trabajos que sí se reconocen socialmente.

Por lo anterior, dentro de las entrevistas que se llevaron a cabo, tanto a empleadoras como a trabajadoras, se ahondará en los siguientes puntos dentro de la relación entre ambas:

- a. ¿De qué clase social proviene la persona entrevistada?, ¿cómo está constituida su clase en cuanto a trayectoria social? Con ello, se intenta demostrar cómo al trabajo doméstico remunerado lo constituyen dos clases bien delimitadas dentro de la Ciudad de México, que, en parte, son parte del funcionamiento de este trabajo: sin ambas clases, este trabajo no existe.
- b. Debido a que estamos hablando de dos clases, distanciadas en lo social mas no en lo geográfico, la disputa entre ambas no desaparece, y puede demostrarse de manera implícita o explícita. Por ello se indagará en la relación laboral y personal entre ambas partes (trabajadora y empleadora) con el fin de encontrar las formas en las que la disputa se lleva a cabo.
- c. Porque se parte de la premisa que lo que principalmente se reproduce dentro del trabajo doméstico remunerado son las formas de clase, y no la vida, se indagó en el proceso de trabajo que desempeña la trabajadora y en la violencia simbólica que resulte de este y de la relación existente entre ella y su empleadora dentro de un espacio físico que no le corresponde a la trabajadora más que para desarrollar actividades domésticas de servicio.

3.3 Técnica de investigación: la entrevista semiestructurada

Para esta investigación se optó por la entrevista semi estructurada con un enfoque etnográfico en el que se tomó en cuenta el perfil sociodemográfico, narrativo e historia de vida de las entrevistadas. Con el fin de profundizar en la relación laboral entre empleadora y trabajadora,

se elaboró un guión¹³ en el que se plantean preguntas cerradas y abiertas, además de preguntas abiertas que fueron surgiendo a partir de las respuestas de las entrevistadas y con las que se pudo establecer un diálogo menos estructurado entre entrevistadora y entrevistada. Las preguntas cerradas sirvieron para corroborar características generales del *tdr* por ejemplo, que con quien trata la trabajadora la mayoría del tiempo es con su empleadora, y no con el esposo de esta.

Las preguntas abiertas y las que fueron surgiendo a partir de las respuestas por parte de las entrevistadas sirvieron para ahondar en el proceso de trabajo y en las dinámicas dentro de la relación entre ambas partes. También se hicieron preguntas cerradas con el fin de indagar más a profundidad acerca de la trayectoria social de las entrevistadas y, con ello, poder afirmar que de quienes se habla dentro del *tdr* no solamente es de mujeres que emplean o trabajan, sino que son mujeres que corresponden a una clase social determinada, no aleatoria, según sean empleadoras o trabajadoras.

Los tres objetivos de la a entrevista semiestructurada realizada fueron:

- a. dar cuenta de la relación entre clases sociales;
- b. de las disputas que emanan de estas y que se vuelven explícitas, o no, dentro de la relación entre empleadora y trabajadora;
- c. y de las pautas relacionales que reproducen la violencia simbólica dentro del proceso de trabajo del trabajo doméstico remunerado.

¹³ En los anexos se encuentran los guiones de entrevista para empleadoras y trabajadoras.

La primera parte de la entrevista, siguiendo el formato de preguntas cerradas, es a manera de cuestionario. En él se exploran las condiciones de las entrevistadas y se las ubica en relación con las estadísticas que se han expuesto con anterioridad en el trabajo, tales como el nivel educativo de ambas partes y trayectorias de vida en general. El cuestionario también permitirá conocer aspectos sociodemográficos de las entrevistadas. En cuanto al proceso de trabajo, la entrevista tendrá una sección con respuestas cerradas y otra será a respuestas abiertas. En esta última, se pretende captar la narrativa de la entrevistada en cuanto al trabajo que realiza o emplea, según sea el caso.

Una vez en la sección de preguntas abiertas, se profundizará en las impresiones que e o t tienen de su contraparte. Esto servirá para ahondar en la interacción entre ambas partes, profundizar en sus valores y formas de actuar dentro del trabajo y la interacción cara a cara (Goffman, 1997). Para esta sección también sirvió el análisis de la narrativa utilizada por las entrevistadas para ahondar más en su historia de vida, sus vivencias y experiencias (De Souza Minayo, 2010) como mujeres en cuanto al trabajo doméstico, remunerado o no. La transcripción de entrevistas fue una parte fundamental para el análisis de dichos aspectos.

Asimismo, la medida del tiempo libre en cuanto a duración y actividades que se hacen en él constituye una parte fundamental para el estudio según los estudios de clase social, por lo que saber más a fondo sobre este tema en específico por cada entrevistada ayudará para ahondar en el estilo de vida de la empleadora y trabajadora. En el estilo de vida también se devela la clase social, las formas de clase, y por qué es necesario para la clase empleadora continuar con la contratación de este trabajo. En el caso específico de la trabajadora interesa saber cómo es que se rompe con lo socialmente aprendido de ser mujer desde casa, es decir,

cómo limpiar cierta cosa, en contraste con lo que su patrona le exige. Ahí se devela cómo el trabajo sí significa un cambio que rompe con lo aprendido del género, que reproduce la vida, y entra en la reproducción de la clase social.

Se decidió entrevistar a 10 mujeres de cada parte, es decir, 10 trabajadoras y otras 10 empleadoras que no tuvieran relación entre sí. La decisión de la cantidad de entrevistas a realizar, dado que se trata de un estudio cualitativo, no obedece a criterios de representatividad estadística, sino de encontrar especificidades poco estudiadas dentro del *tdr*, por ejemplo la interacción entre empleadoras y trabajadoras, y las formas de reproducción de la desigualdad en la contratación de este empleo.

3.4 Población del estudio

Como se ha mencionado en distintas ocasiones, este estudio está enfocado en las mujeres que conforman el trabajo doméstico remunerado: empleadora y trabajadora. Esto es debido a que el trabajo doméstico, remunerado o no, es mayormente llevado a cabo por mujeres, por lo que al tomarlas en cuenta solamente a ellas puede hablarse de una generalidad dentro del empleo.

Sin embargo, las mujeres consideradas en el estudio no fueron elegidas al azar, ni representan una generalidad dentro del trabajo doméstico remunerado en la Ciudad de México. Las empleadoras entrevistadas son de clases medias altas, en su mayoría están dentro de los sectores progresistas de las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales, comprometidas en general con la causa social. Se considera que esto no es un sesgo en la

investigación, sino que permite dar una mirada mejor direccionada a la violencia simbólica dentro de la relación entre empleadora y trabajadora. Dentro del trabajo doméstico remunerado en la Ciudad de México, hay una situación de precarización del trabajo además de diversas violencias explícitas, por ejemplo, el hostigamiento sexual, la violencia verbal y económica, la privación de la libertad, etc. Al entrevistar empleadoras dentro del sector social elegido, se considera, más no se descarta, que este tipo de violencias no estarán presentes en la mayoría de los casos, y su ausencia dará lugar a visibilizar otro tipo de violencia más difícil de explicitar: la simbólica.

No solamente las empleadoras entrevistadas fueron de la clase media alta de la Ciudad de México, sino que también están dentro de círculos académicos, del gobierno progresista, dentro de las organizaciones no gubernamentales o son profesoras de tipos de sanación alternativa. En otras palabras, las empleadoras entrevistadas son mujeres profesionistas preocupadas desde distintas perspectivas en el bienestar social. Es importante mencionar que buena parte de ellas están dentro de los círculos donde se trabajan los Derechos Humanos.

La forma de contactar a las trabajadoras fue también por medio del sector empleador, al cual esta autora pertenece y por lo que fue más sencillo tener un primer contacto con las trabajadoras. Por la cercanía que se tiene dentro del sector empleador, es probable que las trabajadoras trabajen en casa de alguna amiga de alguna de las empleadoras entrevistadas. En cuanto a las empleadoras, también se optó porque fueran únicamente de entrada por salida, lo que no solamente corresponde con la generalidad que los sectores medios en la Ciudad de México eligen, sino que también permite enfocar el estudio en el trabajo doméstico y no tanto en las

tareas de cuidados y de gestión mental, que es más difícil de separar en el trabajo doméstico remunerado en modalidad de “de planta.”

Son mujeres profesionistas que trabajan en lo que les gusta y decidieron trabajar. Que estén en los círculos progresistas asegura de cierta forma que no sean amas de casa exclusivamente, como muchas de sus madres lo fueron o siguen siendo. Eso habla de la trayectoria y clase social de las entrevistadas, pero también del tiempo actual que se está viviendo, en el que se considera que parte importante de ser mujer es ser independiente y exitosa según el trabajo que se tiene. El ser de clase media, y no de alta, incluye dentro del sentido emancipatorio del trabajo, la necesidad material real de tener un sueldo, de no tener el privilegio de no depender de un sueldo propio (Gessaghi, 2022).

Que haya resultado que, en su mayoría, las entrevistadas estén dentro de mismos los círculos de clase media alta, no significa un sesgo dentro de la investigación, sino que permite estudiar las respuestas a partir de un tipo ideal: si el trabajo doméstico remunerado se lleva a cabo dentro de las mejores condiciones posibles, donde las violencias explícitas como la violencia verbal, sexual, económica, etc., se supone, son menores porque sí se reconocen los derechos humanos, y por tanto, los de las trabajadoras.

3.4.1 Los mensajes de contacto

Para explicar cómo se llegó a entablar el acuerdo de entrevista entre la investigadora y la población elegida en sus dos posibles (empleadora y trabajadora) es necesario explicitar la posición en el espacio de la investigadora. Al ser una mujer de clase media alta de la Ciudad de México, estudiando una carrera de corte social, y cuyos padres se encuentran no solo en el sector empleador, sino también en el académico y de lucha institucional y gubernamental por

los derechos humanos y las causas sociales, las entrevistadas (tanto t como e) no estuvieron demasiado lejos de estas posiciones sociales.

En el caso de las empleadoras, la elección de a quiénes entrevistar como empleadoras fue directa y en algunas ocasiones a través de mis padres. Al ser las empleadoras viejas conocidas de ellos, fue fácil que accedieran a darme la entrevista, considero que no solamente por la confianza de años, sino porque la buena mayoría de ellas trabaja en organizaciones no gubernamentales o en instituciones gubernamentales en pro de los Derechos Humanos, y no tendrían por tanto una objeción en darme la entrevista en concordancia con el carácter “progre” de sus vidas. Sin embargo, cabe decir que, aunque todas fueron muy abiertas en darme la entrevista, muy pocas me recibieron dentro de su hogar.

Para contactar a las trabajadoras se siguió un proceso parecido al de las empleadoras: se les escribió directamente a amigas y conocidas de mis padres que sabía que contratan el trabajo doméstico, contándoles a muy grandes rasgos mi proyecto de investigación y pidiéndoles el contacto de la trabajadora de su hogar para proponerle la entrevista, que en el caso de las trabajadoras puede remunerar económicamente por hora.

También publiqué en redes sociales una imagen explicando el proyecto de investigación y explicitando que se buscaban trabajadoras para dar una entrevista a cambio de una remuneración. Por mi posición y círculo social, sabía que quienes primero lo verían serían personas empleadoras o que conocen gente que emplea, por lo que el mensaje, aunque estuvo dirigido a las trabajadoras, tuvo el propósito de enganchar al sector empleador de primera mano, para después poder tener contacto con las trabajadoras.

Aunque fue relativamente fácil conseguir las entrevistas y pudieron llevarse a cabo las 20 que se tenían pensadas durante todo el mes de julio de 2022, no sobra decir que hubo uno que otro desencuentro o incomodidad con empleadoras conocidas cuando se les pidió el contacto de la trabajadora de su hogar. Esto, se considera que es parte del carácter privado que tiene el *tdr* y que, de alguna forma, se vulnera la privacidad de quien contrata al momento de hablar acerca de la gestión del trabajo doméstico, o incluso de la relación con la persona que lleva a cabo ese trabajo.

Capítulo 4: Trabajo y reproducción de clase: el estudio de caso en la Ciudad de México

En este capítulo se expondrán los resultados del estudio a partir del análisis de las entrevistas realizadas, con el objeto de poder comprender cómo se reproduce la clase social dentro del trabajo doméstico remunerado. Recapitulando, se presume que la clase social es reproducida a través del proceso de trabajo, en el que se reproducen las formas de clase en cuanto a la presentación del hogar, pero también, la clase es reproducida desde la reproducción de las desigualdades, tales como la perpetuación de empleos marginales y la violencia simbólica.

La realización de las entrevistas trajo consigo no solo las respuestas esperadas según el guión planteado, sino que también la propia experiencia de hacerlas, lo que conlleva el primer intercambio de palabra entre la entrevistadora y las trabajadoras y empleadoras, el traslado e incluso el acuerdo de dónde se llevaría a cabo la entrevista, etc. llevó a reflexiones acerca de la posición en el espacio social y físico (Bourdieu, 1999) que las entrevistadas ocupan.

A continuación se muestra un mapa que localiza en dónde fueron llevadas a cabo las entrevistas de empleadoras y trabajadoras. Mientras que buena parte de las trabajadoras (7) me invitaron a su hogar, o me ofrecieron ir a un café cerca de casa de sus empleadoras o establecieron un punto medio entre ambas debido a que su casa se encuentra en las periferias,

solamente dos empleadoras me recibieron en su casa, otras dos me dieron la entrevista por videollamada y llamada telefónica¹⁴, y las otras me recibieron en su trabajo o cerca de él.

Se hicieron las entrevistas a las trabajadoras del hogar en Ecatepec, Estado de México, y dentro de la Ciudad de México en las periferias de las delegaciones Álvaro Obregón, Coyoacán, Tlalpan, en el límite de Venustiano Carranza con Iztacalco; y dos en las delegaciones Cuauhtémoc y Miguel Hidalgo, en las colonias Condesa y Anzures (no en la periferia), donde las entrevistadas viven en los mismos edificios en los que trabajan.

Con el privilegio de tener coche¹⁵, pude trasladarme cómodamente a casa de las trabajadoras que viven lejos de donde yo vivo en la ciudad, lo que todas agradecieron e incluso se sintieron apenadas de que fuera *hasta allá*, cuando ellas todos los días vienen *hasta acá*, es decir, al centro o a la *no-periferia* de la ciudad.

En cuanto al traslado elegido para entrevistar a las *t*, se considera que conocer por experiencia propia la ruta que las trabajadoras hacen en transporte público a su hogar habría sido parte de un trabajo más extenso en cuanto a un análisis del espacio social, sin embargo, se considera también que la experiencia en el cuerpo de las trabajadoras, obtenida después de años o de toda la vida, no puede ser comprendida en una sola ocasión por alguien que tiene otras experiencias hechas cuerpo y por tanto otra vivencia del espacio. En otras palabras, aunque esta investigadora hubiera ido por exactamente la misma ruta que las

¹⁴ Por ello en el mapa aparecen solamente ocho puntos de entrevista a empleadoras.

¹⁵ Cabe mencionar que solamente tuve que trasladarme en coche en el caso de las trabajadoras, a excepción de una ocasión en el caso de las empleadoras, debido a que todas las demás *e* viven a pocos kilómetros adonde puedo trasladarme en bicicleta.

trabajadoras, solo ellas, en sus cuerpos, pueden tener la experiencia de lo que significa ese traslado diario.

Debido a que tuve la oportunidad de recibir una beca de investigación para hacer la tesis, las entrevistas a las trabajadoras pudieron ser remuneradas. Este pago por la entrevista parte de reconocer el tiempo que ellas están dando y en el que podrían estar descansando o trabajando en sus hogares en lo doméstico y de manera no remunerada. La entrevista, al hacerse con fines académicos y de titulación, es difícil que las historias contadas y las respuestas recibidas tengan mayores alcances que la reflexión del sector empleador que quiera abrirse a leerla, por lo que se consideró que una remuneración económica era lo más factible y rápido en cuanto a retribuir el conocimiento y tiempo de las empleadoras.

Cabe destacar que, al momento de la remuneración económica al final de la entrevista¹⁶, aunque todas las trabajadoras sabían de qué forma sería remunerada según el tiempo de la entrevista, se incomodaban o había alguna reacción de sorpresa cuando era el momento de retribuirles económicamente. Lo mismo pasaba cuando pagaba por lo consumido en caso de haber ido a algún café para realizar las preguntas. Esta percepción de no merecimiento no es algo fortuito, sino que está basada en experiencias propias o de otras personas conocidas o familiares que se dedican a lo mismo que ellas. Después de generaciones y de experiencias no gratas en las que la gente empleadora no demuestra tener interés o cuidado por ellas, asumen que el reconocimiento no se les dará fácilmente. Esto refleja una violencia simbólica (Bourdieu, 2017) en donde ellas tienen internalizado un no merecimiento de reconocimiento, de respeto, de consideración.

¹⁶ La entrevista se remuneró por hora y ninguna entrevista duró menos de una hora.

Mapa 1: Localización de entrevistas realizadas según persona entrevistada



Fuente: elaboración propia.

Por el contrario, a las empleadoras que pude hacerles la entrevista presencialmente, al saberse merecedoras de tiempo y escucha según su vivencia en el campo (Bourdieu, 1999), y que en este caso yo era quien necesitaba de ellas, no dejaron de asumir que la entrevista sería cerca de su hogar o lugar de trabajo, y que pagaría su café de \$150 en la colonia Del Valle. Asimismo, a diferencia de las trabajadoras entrevistadas, fueron más herméticas y cerradas con su espacio, por lo que solamente dos de ellas me recibieron en sus hogares. Saben que el hablar del empleo doméstico que contratan es hablar de alguna manera de ellas y de su intimidad (Canevaro, 2011), por lo que recibirme en sus hogares vulneraría aún más su privacidad.

Hacer las entrevistas fue sumamente enriquecedor, a las 20 entrevistadas, tanto empleadoras como trabajadoras, se les agradece infinitamente su tiempo, sus respuestas y disposición. La distancia recorrida, la forma de hacer y remunerar la entrevista, ya fuera simbólica o económicamente según el caso, además de las respuestas puntuales, hablan en conjunto de las condiciones de vida y del empleo estudiado. Se considera que estos factores en conjunto aportan al análisis sociológico de la investigación.

Que las empleadoras pongan a su disposición el tiempo y dinero de la entrevistadora resulta normal y completamente entendible, como siempre, hablando desde la posición en el campo de quien entrevista. Pero que para las trabajadoras sea todo lo contrario, incluso que en varias ocasiones hayan agradecido ellas por la entrevista, denota un sentimiento generalizado en el que ellas se consideran a sí mismas como no merecedoras. Esto salió en distintos momentos durante las entrevistas, por ejemplo, cuando contestaban que era usual no decir nada a la empleadora cuando se lastimaban haciendo las labores domésticas o que,

a pesar de tenerle confianza a sus empleadores, no podrían pedirles un aumento de sueldo aunque ellas lo consideraran justo.

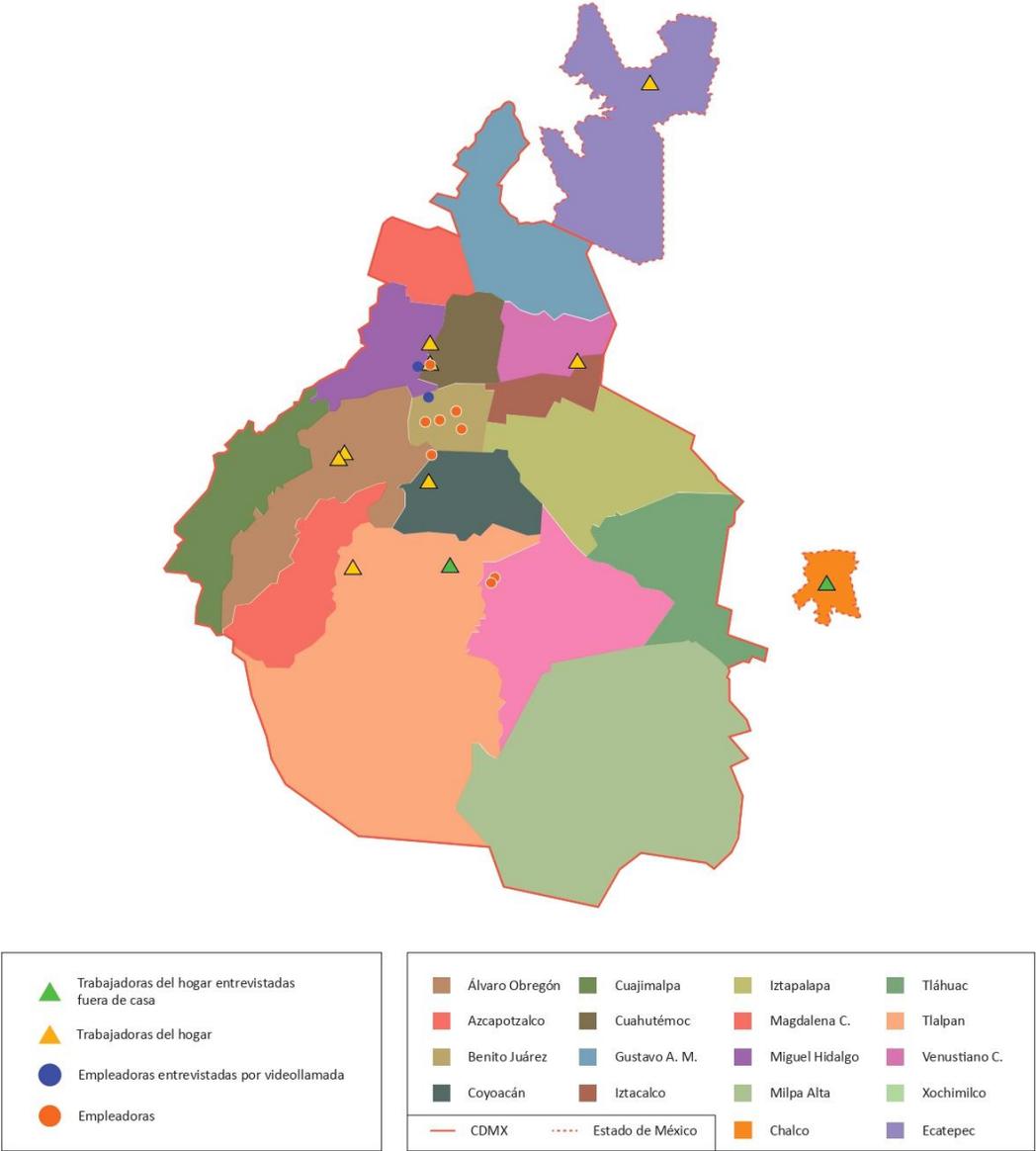
Se expone también un rasgo difícil de “medir” sociológicamente: el paso de la edad en los cuerpos de las entrevistadas. Cuando las empleadoras decían su edad, a los ojos de la entrevistadora¹⁷ parecían más jóvenes; y por el contrario, cuando las trabajadoras daban su edad costaba creer que no fueran más grandes. El paso del tiempo en sus cuerpos pareciera que es distinto. Asimismo, la actitud de merecimiento en el caso de las empleadoras se ve reflejada en características tangibles como la piel, el cabello, uñas, que se mostraban con tintes y maquillaje. El atuendo que utilizaron para la entrevista constaba de muchas capas y en general su ropa estaba muy bien preservada, sin manchas ni arrugas y de muchos y distintos colores. Pero también características menos tangibles se hicieron notar como la mirada, las expresiones, los lunares, arrugas, y manchas en la piel, independientemente del color que esta tenga; cómo se paran y se presentan ante una, etc.

Esas características también denotan un paso del tiempo distinto basado en las actividades que se hacen diariamente en sus vidas, y a la vez reflejan el espacio físico en el que se encuentran día a día, y los esfuerzos que deben hacer, o no, para moverse en tal espacio. A continuación se muestra un mapa de los lugares en los que trabajadoras y empleadoras viven, del que puede destacarse que más de la mitad de las empleadoras entrevistadas (6) viven, sin buscarlo, en la delegación Benito Juárez. Solamente dos de las empleadoras viven fuera del centro de la ciudad, en Tepepan Xochimilco, una de las zonas residenciales de la delegación. Se destaca también que estas últimas dos empleadoras fueron

¹⁷ Se reconoce y explicita que la entrevistadora, al tener una posición en el campo social, todas sus impresiones y reflexiones sobre sus entrevistadas serán fundadas desde dicha posición.

las únicas de las entrevistadas que no se dedican en sí al activismo de los derechos humanos, aunque su posición en el campo esté cerca de ellos.

Mapa 2: Localización de vivienda según persona entrevistada



Fuente: elaboración propia

4.1 Es una clase la que contrata a otra: aspectos generales de las entrevistadas

Según los datos recabados en las entrevistas, una clase con mayores capitales emplea a otra con menores capitales. No se trata solamente de que tengan un mayor poder adquisitivo, sino que las empleadoras que se entrevistaron caben en un tipo de clase media trabajadora e intelectual en la Ciudad de México. A continuación, se muestran los resultados comparativos de cada parte entrevistada.

Tabla 2. Características sociodemográficas según posición en la relación de trabajo

	Empleadoras	Trabajadoras
Nivel de escolaridad	5 licenciatura, 4 posgrado y 1 preparatoria	5 primaria, 4 secundaria y 1 preparatoria
Lugar de nacimiento	7 CDMX	2 CDMX
Tiempo libre	"Todos los días un ratito*" (*4 hrs.) y fines de semana	"Todos los días un ratito*" (*2 hrs.) y un día del fin de semana
¿Dónde viven?	8 Benito Juárez o alrededores, 2 Xochimilco en zona residencial	8 en las periferias de las alcaldías, 2 en los edificios que limpian
La casa donde viven es	7 propia, 3 rentada	5 prestada, 4 propia, 1 rentada
Comenzaron a trabajar...	6 entre 18 y 25 años	5 entre 15 y 18 años, 3 menores de 15
Cercanía con el empleo	10/10 familiares y amigos cercanos emplean	10/10 familiares cercanas se dedican al empleo
¿Hacen trabajo doméstico no remunerado en su propia casa?	10 sí. 9 respondieron que ellas solas	10 sí. 7 respondieron que otras familiares también hacen

Fuente: elaboración propia.

La revisión bibliográfica previa, permitió partir del supuesto de que este trabajo se contrata por las clases con mayor poder adquisitivo en México: las clases altas y las clases medias altas. Sin embargo, las entrevistas mostraron que, si bien son estas clases las que en su mayoría quienes contratan este servicio, las características del empleo y su forma de contratación son distintas. Aunque el estudio se enfocó en la clase media alta, se encontraron diferencias en cuanto al trato, horas, número de trabajadoras, número de días, tareas domésticas que les sean delegadas a las trabajadoras, etc. En otras palabras, el trabajo doméstico remunerado no responde a un solo proceso de trabajo y varía de características según la casa donde se labore.

En seis casas de empleadoras viven solamente dos personas, mientras que siete de ellas tienen contratada a una trabajadora para que vaya de dos a tres días por semana. 8 de ellas remuneran este trabajo y en el caso de las otras 2 lo remunera el esposo, pero las 10 entrevistadas gestionan este trabajo, es decir, el trabajo doméstico remunerado está a su cargo, independientemente que ellas lo remuneren o no.

Entrevistadora: ¿Quién es la persona con quien más trata la trabajadora en cuanto a acuerdos, pedidos, ajustes, etc.?

Empleadora: *Pues conmigo. Espera, me estoy acordando que los martes que estoy yendo a la oficina pues interactúa con mi pareja que trabaja acá (...) generalmente lo ve conmigo, pero ya me ha dicho Alberto “oye, mi dijo Pau que tal cosa”, entonces ya me hago cargo yo.*

Además de gestionarlo, el 100% hace actividades domésticas de reproducción de la vida en su propio hogar. Cuando hay más ayuda de familiares suelen ser las hijas. Solo en

tres ocasiones se mencionó la participación de hombres en estas actividades: un hijo, y dos parejas de las empleadoras.

Mientras que en los estratos más altos lo que generalmente se contrata son trabajadoras de planta, en las clases medias altas entrevistadas en este trabajo se encuentra que por lo general se contrata a trabajadoras de entrada por salida, pero, entre más poder adquisitivo se tenga, se contrata mayor número de trabajadoras al hogar, o más días a la semana. A falta de estudios que demuestren qué clases son las que contratan cuál servicio, lo que se presenta aquí es meramente realizado a partir de lo recabado en las entrevistas a ambas partes.

Tabla 3. Tipo de contratación por clase social

Grupo	Contratación de trabajadoras		
	Por horas/un día esporádicamente	Entrada por salida	Planta
Clase alta			
Clase media alta			
Clase media/media baja			

Fuente: elaboración propia.

Dentro de las 10 empleadoras entrevistadas resultó que la mitad tiene licenciatura, cuatro posgrado y solamente una llegó hasta la preparatoria. Su educación fue en la mayoría privada, solamente una de las entrevistadas tuvo una educación enteramente pública, mientras que ocho de ellas tuvieron educación toda o en su mayoría privada; en uno de los casos, la mitad fue pública y la otra mitad privada.

En cuanto a su educación formal de las trabajadoras, la mitad de las trabajadoras del hogar entrevistadas terminó de estudiar la primaria, cuatro de ellas, la secundaria, muchas de ellas años después cuando regresaron a su pueblo luego de haber trabajado uno o dos años de planta en la ciudad. Solamente una terminó la preparatoria, igualmente años después de comenzar en el trabajo, ya de adulta. Todas hicieron sus estudios en escuelas públicas.

Casi todas las empleadoras entrevistadas trabajan en gobierno o en organizaciones no gubernamentales, solamente dos de ellas no tienen remuneración fija o asalariada, y podría decirse que se dedican, entre seguramente otras cosas, al hogar. También todas hacen trabajo doméstico los días en los que la trabajadora no va. Cabe destacar que solo una de ellas mencionó que otra mujer de su familia también hacía actividades domésticas pero, por lo general, son ellas quienes tienen que resolver tales actividades.

Entrevistadora: ¿Consideras que comenzar a ser trabajadora del hogar fue una decisión propia?

Trabajadora: *Eeh, no. Fue la necesidad de necesidad de tener dinero porque así propia, no.*

Entrevistadora: ¿Piensa que pudo haberse dedicado a otra cosa en ese momento?

Trabajadora: *Ora sí que no pensaba en nada... como que fue de "bueno, pus... pus sí, hay que trabajar", nada más así.*

Casi todas las trabajadoras del hogar entrevistadas comenzaron a trabajar como trabajadora del hogar siendo menor de edad en la modalidad de planta, y en todas las ocasiones comenzaron este trabajo porque otra mujer de su familia, que ya trabajaba en la Ciudad como trabajadora del hogar, las contactó con sus primeros empleadores.

Entrevistadora: ¿Cómo fue que usted llega a este primer trabajo?

Trabajadora: *Por una prima mía que ella ya estaba trabajando acá y a mí me dijo que había un trabajo, entonces ya me vine a trabajar.*

Entrevistadora: ¿Y cómo se entera ella de este trabajo?

Trabajadora: *Por personas conocidas de las personas con las que estaba trabajando ella.*

Cabe resaltar que ninguna de las entrevistadas volvería a trabajar en la modalidad de planta, ya sea porque sus condiciones de vida actuales no lo permiten debido a que ya tienen una familia propia, o porque no quisieran repetir la experiencia debido al trato que se les dio trabajando así.

Entrevistadora: ¿Le gusta más de entrada por salida o de planta?

Trabajadora: *De entrada por salida porque al menos regreso a mi casa. Estuve trabajando en un lugar que era de planta pero salía cada 15 días y no, me sentía muy... encerrada todo el tiempo y no me gustó mucho. Mejor de entrada por salida porque así diario llego a mi casa.*

Ninguna trabajadora considera que el trabajo le ha traído libertad de tiempo, pero sí muchos aprendizajes de tipo doméstico, además de libertad económica. Aseguran ganar más de lo que ganarían por día en cualquier otro empleo, y como sea es una manera de ganar su propio dinero. Muchas, la mayoría, lo hacen por necesidad, pero muchas otras porque es una manera de salir de casa, de ver y encargarse de otras cosas, de tener su propio dinero y gastarlo en lo que ellas quieran.

4.2 Estilo de vida

A las empleadoras se les preguntó por qué y cómo habían comenzado a contratar este trabajo, con el fin de ubicarlas en el espacio social a través de ahondar en su historia como empleadoras. La mayoría contó con este trabajo desde niña, es decir, sus padres pagaban a una trabajadora. Solamente tres de ellas lo tuvieron hasta que pudieron pagarlo cuando fueron adultas después de un tiempo de haber salido de casa de sus padres. Las que lo tuvieron desde niñas, salieron de casa de sus padres cuando tuvieron un empleo que, según comentaron, les remunerara lo suficiente, lo que incluía el poder contratar este trabajo. Lo que resulta, entonces, es que las mujeres que tuvieron este servicio en casa *desde siempre*, nunca han dejado de tenerlo, por lo que pareciera que su estilo de vida contempla la contratación de este trabajo y lo que este conlleva: no hacerse cargo de las tareas domésticas enteramente.

Todas explicaron que por su trabajo y/o los hijos necesitaron y comenzaron a contratar trabajo doméstico. Tres de las empleadoras respondieron que fue a causa de su pareja hombre ya que él les recomendó contratar a una o ya ellos tenían contratada a alguien cuando llegaron a vivir con él. Además, una de las empleadoras comentó haber comenzado a contratar cuando su hermana se mudó con ella y, después de meses de intentar llevar las tareas domésticas por sí solas, decidieron comenzar a contratar debido a las discusiones que tenían a causa del quehacer doméstico.

Entrevistadora: ¿Cómo fue que decidiste comenzar a contratar trabajadoras del hogar?

Empleadora: Porque trabajaba todo el día todos los días entre semana, entonces luego el fin de semana tenía que limpiar y ya estaba exhausta, entonces ahí me di cuenta que necesitaba, que yo no podía...o sea, sí podía, pero necesitaba descansar. Y porque me peleaba con mi hermana. Aja, justo, era como si una no limpiaba el fin de semana luego la otra no limpiaba y luego pasaba un mes y nadie limpiaba o una tenía que limpiar todos los días...

Solamente una de las empleadoras contestó que comenzó a contratar cuando vivía sola. Pareciera que hay una diferencia marcada entre hombres y mujeres en cuanto a cómo y por qué comienzan a contratar. Mientras que ellos lo hacen cuando recién se mudan solos, las mujeres entrevistadas, por lo general, comenzaron a contratar no solamente cuando salieron de casa de sus padres, sino cuando comenzaron a vivir con alguien más.

Entrevistadora: ¿Cómo fue que comenzaste a contratar este empleo?

Empleadora: ... pues es algo que se hace, ¿no? (contratar el trabajo doméstico) en México. La verdad no me acuerdo. Antes de vivir allá vivíamos Arturo y yo en este edificio rojo y aquí el portero, que se llama Leo, su esposa limpiaba la casa de varias personas, entonces como que ahí estaba, ahí estaba. Se llama Flor, entonces fue muy "pues que venga Flor, que venga, que limpie", como que era parte de. Como que es la parte de la vida en México.

En muchas ocasiones, cuando se les preguntaba la razón de la contratación del trabajo, se sorprendían con la pregunta como si la respuesta fuera obvia. Por lo general, resultó que no muchas tenían claro por qué habían comenzado a contratar, no obstante, en muchas ocasiones su respuesta después de haberlo obviado iba en torno a que se hace por una necesidad de tiempo pues, al ser mujeres que también trabajan remuneradamente fuera de casa, necesitan de alguien que cubra el trabajo doméstico dentro de esta.

Las mujeres entrevistadas contratan en su mayoría a una sola trabajadora, para que labore dos a tres veces por semana. En este rubro también se encontró que existe una relación entre las veces a la semana que va alguna trabajadora y el poder adquisitivo de la familia, mientras que no tiene relación con cuántas personas viven en la familia o si se trabaja más o menos horas en cosas que sí remuneren. La relación que se encontró con la contratación del empleo fue directamente con la posibilidad de pagarlo, incluso dejando de lado el estilo de vida aprendido desde niñas.

También, se encontró que la contratación del trabajo sí tiene relación con la necesidad de mantener un espacio, a veces grande, otras no tanto, en las condiciones que las empleadoras necesitan para sentirse tranquilas, o para ir acorde con un estilo de vivienda, ambas necesidades derivadas de seguir con el estilo de vida según su clase social. Como ejemplo se tiene el de una de las empleadoras que no contó con este servicio desde niña porque no había la posibilidad económica de pagarlo en casa. Ella comenzó ya de grande a contratar el trabajo porque, de nuevo, comenzó a tener la posibilidad de pagarlo.

En este caso, el esposo de la entrevistada empezó a obtener ganancias de distintos negocios que, después de un tiempo, comenzaron a generar grandes ingresos. Dejaron de vivir ella y su familia nuclear (su esposo y sus dos hijas) en un departamento en Coapa, donde ella gestionaba la limpieza de su hogar, y se cambiaron a una casa amplia de tres pisos en las zonas residenciales de Tepepan, Xochimilco. Este caso denota que no solo se trata de tener la posibilidad económica de contratar el empleo, sino también de que el espacio, muchas veces acorde a la clase social que lo habita, necesita de un cuidado especial para mantenerse.

Es una combinación de factores los que hacen que se contrate este empleo. Por un lado, es la posibilidad económica de hacerlo, que en muchas ocasiones esta posibilidad va acompañada de un estilo de vida que incluyen formas de presentación del espacio que difícilmente se mantienen si no hay alguien que específicamente se dedique a reproducirlas. Por tanto, se contrata porque económicamente se puede, pero también porque se necesita mantener un espacio que vaya acorde a la clase social que ostenta tener ese dinero, ya sea por necesidad aprendida desde que la persona es pequeña o, en su defecto, porque se intenta seguir con lo que corresponde a tener cierta cantidad de dinero y/o un espacio que vaya acorde con el mismo.

Según lo contestado por la buena mayoría de las empleadoras, cómo tienen su casa es parecido a cómo estaban las casas de sus padres en cuanto a orden y limpieza. Independientemente de que la casa de la infancia no estuviera como ahora a ellas les gusta que esté, su grupo más cercano de amistades y familia tienen la casa parecida a como la tienen ellas. Casi todas afirmaron que su grupo más cercano también contrata este servicio, entonces no solamente se habla de un estrato social que puede pagarlo, sino de un estilo de vida que se comparte dentro de esa clase social.

Aunque más de la mitad de las empleadoras contestaron que sí ha habido largos periodos desde que comenzaron a contratar, la mayoría fue por razón de la pandemia, donde suspendieron el trabajo de la trabajadora, y una buena mayoría de las entrevistadas le siguieron pagando a la trabajadora de su hogar, aunque no fuera a casa. Otras empleadoras respondieron que suspendieron la contratación por motivo de viajes de meses o porque se fueron un periodo a vivir a otros países, como Estados Unidos, donde contratar este empleo

es mucho más costoso que en México. Solamente una empleadora contestó que ha dejado de emplear a lo largo de su vida adulta por motivos económicos.

Entrevistadora: ¿Con tus familiares y amistades más cercanas trabaja una trabajadora del hogar?

Empleadora: *En México, sí.*

Entrevistadora: ¿Aquí todas?

Empleadora: *Sí, todas.*

Entrevistadora: ¿Y en Francia?

Empleadora: *No, nadie... bueno, una amiga, sí. Una amiga*

Resulta entonces que una buena mayoría de las empleadoras entrevistadas, una vez contratado el empleo y viviendo en México, no lo han dejado de demandar. Si se considera además que muchas de ellas contaron con este servicio desde niñas, puede hablarse de un cierto estilo de vida de clase media, construido desde jóvenes, pero dependiente de las normas y el contexto actual, en el que se asume que ellas no serán quienes realicen algunas de las tareas domésticas más pesadas porque en realidad nunca, o casi nunca, lo han hecho.

Entrevistadora: ¿Cómo fue que decidiste comenzar a contratar trabajadoras del hogar?

Empleadora: *Por mi trabajo. No es cierto. Tenía una roomie que era muy buena persona pero muy desorganizada y muy sucia. Entonces no alcanzaba (...) fue como entró Ana a mi vida entonces fue contraproducente porque iba Ana, entonces ya estaba más limpio de lo que yo lo hacía entonces la roomie ya nunca limpiaba. Con mi nueva roomie, como ya me la sabía, ya no le pregunté. En la renta se incluye la*

limpieza que es una parte del salario de Ana. Al principio era una vez cada dos semanas, luego lo dialogamos y quedó una vez a la semana.

Casi todas las empleadoras les gusta su casa recogida y limpia, específicamente cuatro respondieron que les gusta cuando la trabajadora fue ese día “y se nota”, es decir, a las empleadoras les gusta su casa cuando se mantiene todo limpio y recogido, pero sobre todo les gusta su casa cuando la trabajadora fue y dejó todo impecable. Por otro lado, las trabajadoras manejan distintos parámetros de limpieza, donde que su casa esté recogida como a ellas les gusta significa encontrarla como la dejaron.

Tabla 4. Gustos sobre el hogar según posición en la relación de trabajo

¿Cómo les gusta su casa a...?		
Palabras	Empleadoras	Trabajadoras
Limpio	4	2
Ordenado/Recogido	7	5
Que huela bien	5	0
Barrido/trapeado	1	1
Sin polvo	2	0
Acogedora	1	0
Cuando va la trabajadora	2	0
Que se mantenga como yo la dejé	0	7
Que haya comida	1	1
Que esté la ropa limpia y doblada	1	0
Baños limpios	1	0

Fuente: elaboración propia.

Entrevistadora: ¿Cuándo sabes que tu casa está como a ti te gusta que esté?

Empleadora: *Cuando viene Pao jajaja. Cuando todo está en orden. Bueno, en general es una casa ordenada salvo ahorita... pero sí se nota que viene Pao, como que huele a limpio... ¡Ay, los baños!, los baños que están limpios, que hay ropa limpia, que está dobladita la ropa y la deja ahí Pao para que la acomodemos.*

La contratación de este empleo constituye una parte importante del estilo de vida de quien emplea. Todas las empleadoras respondieron que las actividades domésticas cuando la trabajadora no está, las hacen ellas, a veces junto con otras personas, pero siempre están involucradas ellas. Este empleo trae comodidad al hogar, en el sentido de que libera tiempo sobre todo para las mujeres adultas de la casa. Si bien es un trabajo y no una “ayuda”, como muchas veces se le llama, no es fortuito que se le denomine así, pues efectivamente es una ayuda para las mujeres que pueden pagarlo pues, de no hacerlo, ellas serían las encargadas de hacerlo en su totalidad, aunque en realidad nunca han dejado de hacer trabajo doméstico no remunerado en casa.

Entrevistadora: ¿Cuáles aspectos de tu vida consideras que cambiarían si no contaras con el trabajo remunerado de tu hogar?

Empleadora: *Uta, en todos sentidos, creo que yo sí estaría sometida a dolores físico (...) el estrés, el enojo de ver el baño sucio y que si... ya sabes, esto de si no me digno yo a limpiarlo pues estaría más complicado que se limpiara (...) Y si no tuviera esa posibilidad de que alguien viniera a trabajar en eso en mi casa, púchatelas, yo creo que estaría más enojada, más este... no sé, sin tiempo para otras cosas como tener más tiempo para leer un libro, para lo que alcanzo a hacer el fin de semana (...) porque anteriormente yo me acuerdo que utilizaba los fines de semana para hacer todo lo (doméstico) que no podía hacer entre semana.*

4.2.1 El tiempo libre

La medición del tiempo libre y las actividades que se hacen en él también refleja la necesidad de contratar trabajo doméstico remunerado. Todas las empleadoras y trabajadoras del hogar manifestaron que todos los días tienen un “ratito de tiempo libre”, sin embargo, mientras que en promedio el “tiempito libre” de las empleadoras son cuatro horas, el de las trabajadoras es de dos.

Entrevistadora: ¿Cada cuánto tienes tiempo libre?

Trabajadora: *Mm... pues yo creo que diario, pero en las tardes, como... una hora o dos horas, depende de si no tengo algo que hacer*

Entrevistadora: ¿Cuántos días a la semana trabaja?

Trabajadora: *Todos, je. De lunes a sábado y un domingo cada quince días. Prácticamente todo el tiempo.*

Entrevistadora: Y el domingo que tiene libre, ¿para qué lo ocupa?

Trabajadora: *Pues luego para lavar mi ropa... mi ropa y la de mi esposo... o hago algo de comer...*

Asimismo, casi todas las empleadoras dijeron que ambos días del fin de semana son de tiempo libre, en contraste con las trabajadoras, de las cuales solamente tres contestaron que tienen los dos días del fin de semana como tiempo libre. En el caso de las trabajadoras, los tiempos libres que tienen que ver más con estar en casa y, en parte, hacer las actividades domésticas que realizan diariamente en su trabajo.

Entrevistadora: ¿Cuáles aspectos de tu vida consideras que cambiarían si no contaras con el trabajo remunerado de tu hogar?

Empleadora: *Tendría que hacerme el tiempo. Tendría que dejar de venir a mi oficina tantas cosas. O sea, tendría que resolverlo de todas formas. O sea, o el día que tengo de descanso lo tendría que dedicar a eso, a hacer las cosas de profundidad de la casa.*

Mientras que las empleadoras emplean su tiempo libre en actividades fuera de casa, teniendo su pico en asistir a eventos culturales como museos, ir al cine, etc., lo que corresponde con el uso del tiempo dentro de su clase social, las trabajadoras emplean su tiempo libre dentro de casa, lo que corresponde también a que tienen menos tiempo para descansar en casa durante la semana, además que la mayoría vive en las periferias de la ciudad, donde las actividades culturales son menos frecuentes y están en menor medida a su alcance.

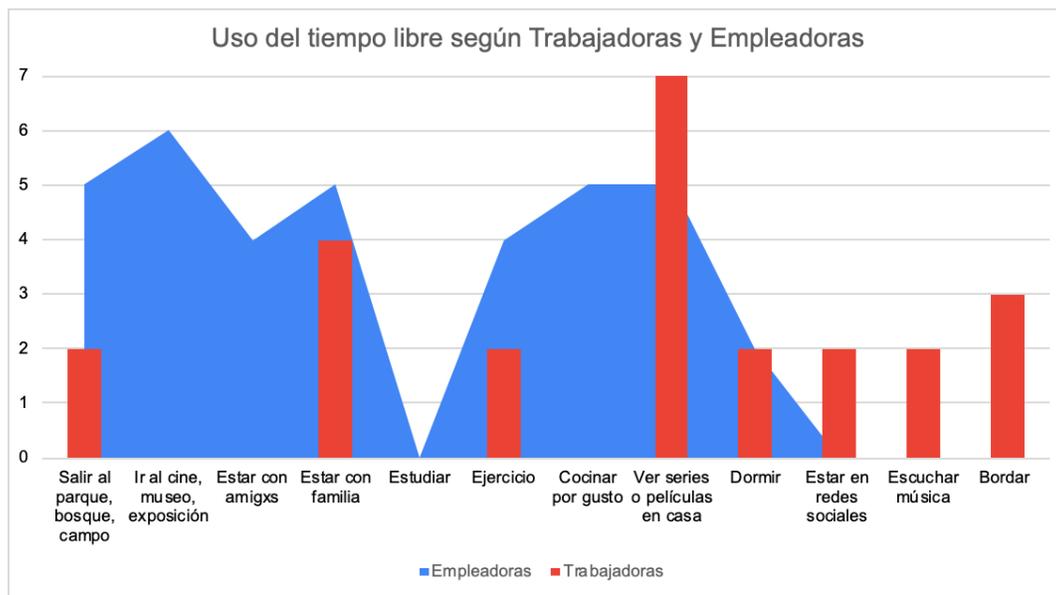
Entrevistadora: Entonces Margarita es contratada para hacer algunas de las tareas más pesadas...

Empleadora: *No las más pesadas, sino las que requieren más tiempo. Barrer, trapear, aspirar. Las que requieren más inversión de tiempo. Que no tengo.*

Actividades como bordar o escuchar música solamente fueron dichas por las trabajadoras y resultan ser actividades que se pueden hacer desde casa de forma espaciada o incluso mientras se hacen otras actividades. Cabe resaltar que una trabajadora y una empleadora señalaron trabajar en cuidados no remunerados dentro del tiempo en el que no trabajan en algo que les dé remuneración económica. Además, una trabajadora dentro de su

“tiempo libre” también trabaja en una actividad remunerada una vez cada dos semanas los domingos, el que era su único día libre de la semana.

Gráfica 1. Uso del tiempo libre según posición en la relación de trabajo



Fuente: elaboración propia.

Entrevistadora: ¿Qué haces en tus tiempos libres?

Empleadora: *Dormir jajaja. Leo. Trato de ver películas, a veces en el cine, a veces en casa. Duermo cuando puedo. Y bueno, últimamente dejé mis clases de guitarra por todo lo que pasó en casa. Me gusta salir al parque de los Venados a caminar. Cocino cuando tengo tiempo. Bueno, todo el tiempo desayunos y cenas. Cocino yo, a veces mi hija.*

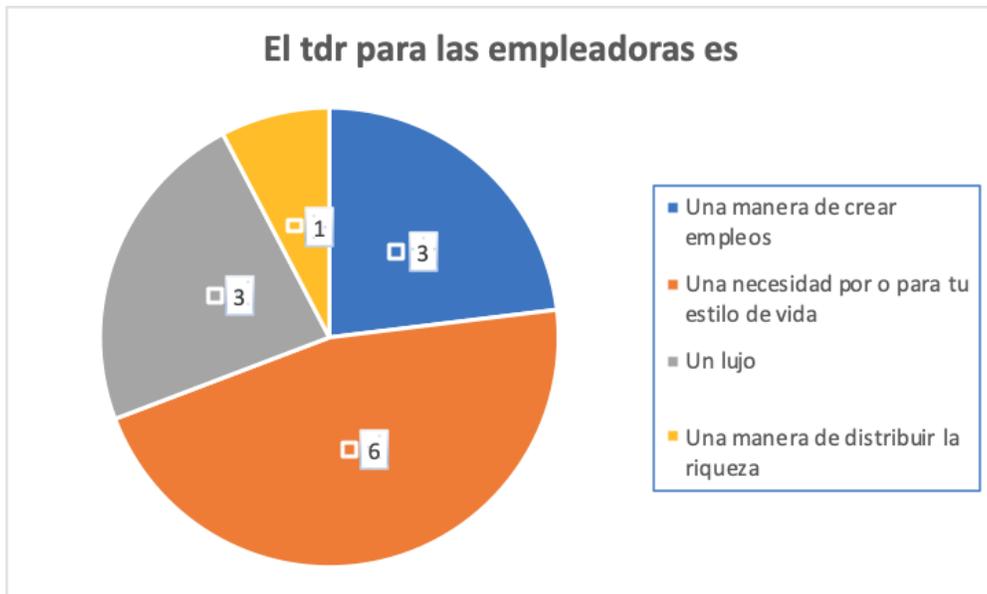
Entrevistadora: ¿Cada cuánto tiene tiempos libres?

Trabajadora: *Pues prácticamente un ratito en la noche, ya que ya acabé de todas las cosas, ya cuando digo "ya di de cenar", y ya estoy más tranquila, ya me siento... pues una media hora, una hora porque ya hay que ir a correr para el día siguiente siguiente ir a un casa o trabajar aquí*

en la casa... Sí, para cualquiera de las dos cosas. Ya sea ir a una casa o quedarme aquí con el quehacer de la casa.

Es en este punto es donde se quiebra la premisa sobre que el trabajo doméstico se contrata debido a que las mujeres que trabajan asalariadamente fuera de casa necesitan del servicio porque no tienen tiempo o están muy cansadas para hacerlo. Las trabajadoras del hogar tienen aún menos tiempo libre y más horas de trabajo. Pero, para la clase media alta de Ciudad de México que lo contrata, es una necesidad construida que sostiene su estilo de vida.

Gráfica 2. Significado del trabajo doméstico remunerado para las empleadoras



Fuente: elaboración propia.

Entrevistadora: Consideras que el trabajo doméstico remunerado en el caso de tu hogar es... un lujo, una necesidad, una recompensa, una manera de redistribuir la riqueza o de crear empleos?

Empleadora: *Digamos que es un poco una necesidad porque te decía yo que es una casa grande que no me alcanza todo el día para estar haciendo la casa y siento que me quita tiempo personal. Lo siento como una necesidad propia (...) a mí me ayuda bastante, quizá no a mi esposo o a mis hijas, sino para mí. Cuando ella no está la que lo tiene que hacer soy yo, yo soy la que tiene que entrar en acción. Entonces me ayuda bastante personalmente.*

Sobre todo para las mujeres profesionistas la contratación de este empleo no solamente les permite continuar con un estilo de vida según su clase, sino que resulta una manera de empoderarse mientras se emancipan del quehacer del hogar, entendiendo que si no son ellas quienes lo llevan a cabo, tampoco serán las demás personas de la familia, sobre todo los hombres de la familia.

Entrevistadora: *¿Cómo fue que empezaste a contratar este trabajo?*

Empleadora: *Como vivía en pareja y que yo no... no... no quería yo hacer las cosas de él porque no fui criada así... fue una forma de resolver ese problema.*

4.3 Proceso de trabajo: la reproducción de las formas de clase

Las actividades que hace la trabajadora no solo reproducen la vida biológica de las personas que la emplean, por ejemplo, al cocinar, sino que reproducen la clase social de sus empleadores en tres rubros:

- a. En la forma en cuanto a ejecución y herramientas que se usan para llevar a cabo esas tareas. Por ejemplo: en usar algunos productos para lavar la ropa o los pisos y no

otros; en usar un trapo específico para lavar las ventanas y otro para los muebles de madera, etc. La presentación de la casa según la clase social depende en estas formas de ejecución.

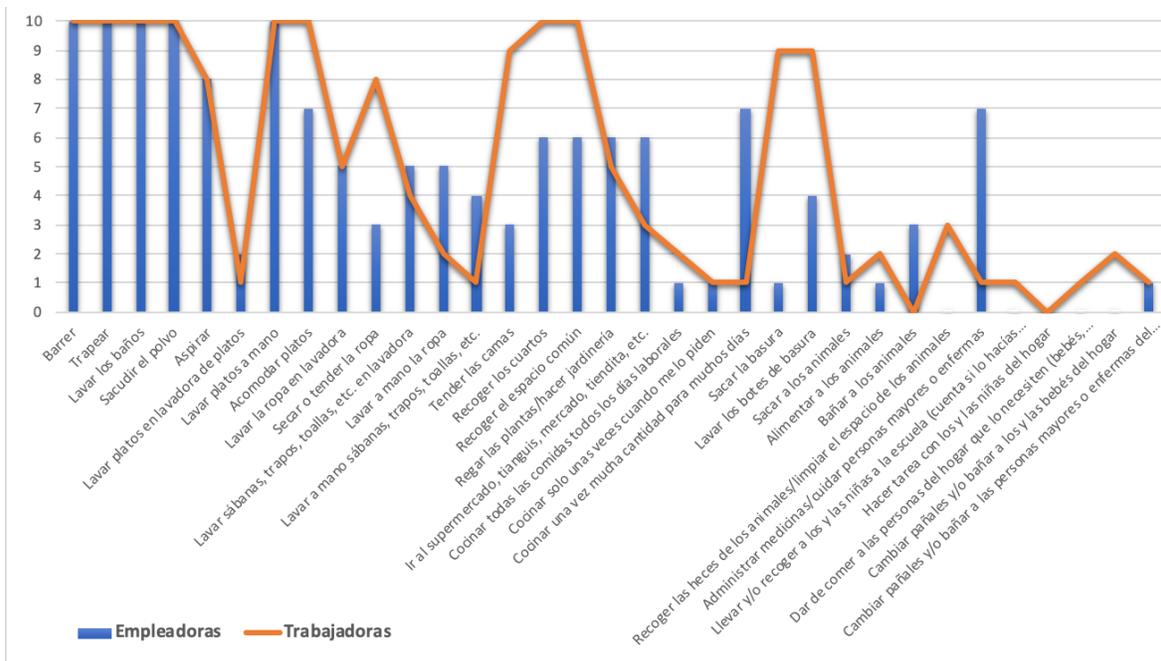
- b. En la cantidad de veces que las actividades de limpieza, llevadas a cabo con dichas formas, se realizan en el hogar y, entonces, se mantiene muy limpio la mayoría del tiempo, seguramente también con una ayuda de la empleadora.
- c. Si la casa en cuanto a su presentación (limpia y recogida) ya está resuelta, entonces la empleadora y su familia pueden hacer otras actividades que corresponden a su clase social: actividades recreativas y de ocio.

Pero las actividades de la trabajadora estarán medidas también por una actitud de servicio, por lo que se considera que dentro del proceso de trabajo no solamente caben las actividades específicas de limpieza, sino también la actitud servicial con la que la trabajadora las lleve a cabo.

4.3.1 Actitud y actividades de las trabajadoras en el proceso de trabajo

Para entender más a profundidad el proceso de trabajo dentro del *tdr* en la Ciudad de México, se tomaron en cuenta las actividades puntuales que hace la trabajadora, según lo dicho por ellas mismas y por la parte empleadora. Resultó que las respuestas de las primeras, en muchas ocasiones, apuntaban a que las actividades eran más que las consideradas por las empleadoras, es decir, las trabajadoras dijeron por lo general hacer más de lo que las empleadoras señalaron como actividades que las trabajadoras realizan en sus hogares.

Gráfica 3. Actividades realizadas por las trabajadoras según posición en la relación de trabajo



Fuente: elaboración propia

Aquellas tareas que no son consideradas como parte de trabajo por las empleadoras, pero sí por las trabajadoras, fueron señaladas a partir de las respuestas ante la pregunta “¿Alguna vez te has quedado, por decisión propia, más horas en la casa con el fin de seguir limpiando?, si la respuesta es sí, ¿por qué?”. Además de mencionar las tareas que realizan sin que su empleadora se entere, las trabajadoras respondieron que sentían la necesidad de hacerlas aunque no fueran acordadas, así como el compromiso de terminar con las labores aunque su horario laboral esté siendo afectado.

Trabajadora: Porque le tengo un cariño a ella y si me sobró un ratito de tiempo, si no hay tantas cosas que hacer, si me sobra un poquito de tiempo, ¿por qué no dedicárselo si ha sido tan buena onda conmigo? Y así... por ejemplo, esta semana ella no está sola, no

tiene a los bebés, prácticamente no hay nada que hacer, es más poquito, entonces es cuando digo "voy a hacer por aquí, voy a hacer por acá"

No en todos los casos este hecho venía por un cariño hacia la familia empleadora expresado en forma de servicio. Cuando preguntaba por qué hacían más de lo que se les pedía hacer, las respuestas iban más hacia una responsabilidad asumida como trabajadoras de dejar el espacio bien, es decir, de la calidad que ellas consideran debe tener el producto de su trabajo según su experiencia con la empleadora en cuestión o el sector empleador en general. Incluso si estaban enojadas con los empleadores, las trabajadoras tenían que responder con su trabajo impecable.

Entrevistadora: ¿A veces te quedas trabajando por más tiempo del acordado?

Trabajadora: *Sí, siempre.*

Entrevistadora: ¿Por un compromiso o un cariño?

Trabajadora: *Ambas cosas, una parte es porque debo dejar la casa limpia y la otra es porque me caen bien mis patronas, ¿no?*

Entrevistadora: ¿Recuerdas alguna ocasión en la que los empleadores no te hayan caído bien y dejes el trabajo a medias?

Trabajadora: *No, por ejemplo, con alguien digo "ay, ya me cayó mal" pero tengo que dejar la casa limpia porque es mi trabajo, aunque no me pague, ya renunciaré, pero nunca he tenido esa de "ay, ya lo dejo"*

Aunque no haya una exigencia explícita por parte de las empleadoras, las trabajadoras, por experiencia propia o de otras familiares que se dedican a esta ocupación, saben que tienen que hacer las cosas como las prefiera la patrona para durar en el trabajo, lo

que incluye hacer más trabajo del acordado o del que se pide, lo que a su vez lleva a quedarse más tiempo dentro de las casas donde laboran. Esto significa una plusvalía (explotación) para quien contrata y para el sistema capitalista que en parte se desarrolla a través de la precarización de los empleos.

Entrevistadora: ¿Puedes identificar diferencias entre cómo haces algunas actividades en tu casa y cómo las haces en la(s) casas donde trabajas?, ¿cuáles?

Trabajadora: *Pues sí, porque allá uso ciertas cosas y aquí no, porque allá hay mucho de madera y aquí no. Hay señoras que te dan así como tips y ya lo hago, lo tomas en cuenta o lo haces en tu trabajo y te dicen “oye, qué bien te quedó”*

En cuanto a las tareas realizadas, más de la mitad de las empleadoras aseguró que recoger los cuartos y áreas comunes no es una tarea que las trabajadoras realicen, ya que no es algo que ellas deleguen. Sin embargo, todas las trabajadoras entrevistadas aseguraron sí hacer estas actividades. Hay por lo general una diferencia en cuanto a la cantidad de actividades que las trabajadoras dicen que hacen, y lo que las empleadoras les piden hacer.

Las trabajadoras hacen las actividades que les piden, pero también las que consideran que hacen falta, lo que las hace proactivas, característica mencionada por las empleadoras como algo que les gusta en ellas; pero, además, hacen las tareas con una actitud servicial. En efecto, dentro de su proceso de trabajo no solo interviene lo que se debe hacer (las actividades domésticas puntuales), sino también el cómo debe ser hecho en términos técnicos y actitudinales: la forma de ser para con los empleadores constituye parte del trabajo porque,

en gran medida, de eso depende su permanencia en el empleo. En el apartado acerca de la confianza en el trabajo se ahondará más en este último punto.

En cuanto al aspecto técnico, la mayoría de las empleadoras instruyeron de alguna forma a la trabajadora ante cómo hacer la cuestión de la limpieza, en tanto productos y herramientas a utilizar, así de cómo tenían que hacerse tareas específicas en ciertos casos. Solo tres de las empleadoras entrevistadas dejaron que la trabajadora hiciera las cosas como ella sabía y le acomodaba. Aunque la trabajadora deba “saber hacer” para tener el trabajo, algunos de sus conocimientos son desaprovechados y/o despreciados porque el hacer bien el trabajo entra más bien en la subjetividad de quien emplea, lo que hace difícil la estandarización y profesionalización del empleo, uno de los principios de los sindicatos de trabajadoras del hogar.

Empleadora: Es que soy muy mala empleadora en el sentido de que yo le entrego casi, o sea, cuando llega Pao le digo “Hola, Pao, qué bueno que llegaste” y yo me encierro a trabajar o me voy. Lo que sí le digo es, no sé, hoy toca el filtro de agua, tal cosa, y me encierro o me voy. Hasta que ella me llega a decir algo o me manda mensaje con mi pareja o me toca y me dice alguna duda que tenga y ya le digo. Pero Pao hace lo que ella sabe hacer y yo me desentiendo después de todo.

Dentro de las entrevistadas hubo dos trabajadoras que comentaron que ven videos para aprender a hacer algunas actividades de limpieza mejor y más rápido, por ejemplo, quitar todo el pelo de los animales del sillón. Esto refleja un interés de ellas mismas por hacer su trabajo mejor, sin embargo, a casi ninguna le gusta su trabajo. ¿Este interés viene de una necesidad de complacer a los empleadores o por un deseo de “superarse” en este trabajo? Se

encuentra entonces que, como sea, no hay un estándar del proceso de trabajo, sino que las trabajadoras deben acoplarse a lo que cada empleadora quiera, que a la vez es muy distinto a cómo lo hacen ellas en casa.

Resulta entonces que la definición del proceso de trabajo para las trabajadoras siempre queda hasta cierto punto ambivalente y, hasta cierto punto, contradictorio. Mientras que la trabajadora desde su experiencia individual y colectiva se guía para saber cómo debe dirigirse a sus empleadores, hacer algunas tareas, cómo dejar el espacio una vez que se va, etc., está también supeditada a lo que las empleadoras le digan acerca de cómo hacer las actividades en su casa. Mientras hay principios de orden y actitud que las trabajadoras deben seguir para con todos los empleadores y sus hogares, también deben tener la disponibilidad y capacidad de hacer esas tareas de forma distinta en cada casa en particular, tan particular como las formas de cada familia para la que trabajan, que a su vez son formas de clase media con ciertos principios base.

Trabajadora: Aquí en casa pues a lo mejor es más chiquito el espacio y pues como quieres tu casa, pues como tú consideres que esté limpio, pero cuando trabajas hay ocasiones que te dicen "no, es que aquí no limpiaste bien", pero yo digo "sí limpié bien", pero no les gusta y hay que volverles a limpiar. Como en un casa le dije "no, señora, yo uso guantes", "no, no tengo" y a ve ces ni modo. O les tengo que decir "oiga, no tiene líquido para el piso o no tiene jabón", eso no me gusta, pero te te tienes que acoplar a cómo lo resuelven allá.

Tabla 5. Lo general y lo particular dentro del empleo según principios de clase y hogar en particular

	Principios base de	Por ejemplo	Principios particulares de	Por ejemplo
Empleadoras	Clase	Sin polvo en los estantes, suelo bien barrido, espacio despejado a la vista	Hogar/familia	Los martes de cada dos semanas limpieza profunda que se va rotando por distintas partes de la casa. No se usa cloro en casa. Si las niñas están en el cuarto jugando, no pasar a recoger o limpiar
Trabajadoras	Trabajar para la clase que la emplea	Hablar de usted a los patrones, recoger siempre platos, juguetes, etc. con el fin de que esté despejado. Sacudir y barrer lo que esté a la vista		Acoplarse a lo específico en cada casa según lo indique la empleadora

Fuente: elaboración propia.

Trabajadora: Por ejemplo, con la señora Adriana es con un líquido para madera. En mi casa agarro un jabón con cloro y ya. Sí es diferente. Yo en mi casa tallo el piso con jabón y cloro y en la casa de la señora Adriana es con un líquido y exprimido porque sino se hinchan las maderitas.

4.3.1.1 La confianza entre empleadora y trabajadora

Para el análisis de la relación laboral entre ambas, se indagó acerca de si consideraban que la confianza era fundamental para el trabajo, a lo que casi todas las entrevistadas, de ambas partes, contestaron que sí. Cuando se les preguntó cómo consideraban que fomentaban esa confianza en la relación con su contraparte, resultó lo siguiente.

Entrevistadora: ¿Considera posible decirles que le aumenten el sueldo?

Trabajadora: *Pues yo creo que sí, porque ha aumentado todo, señorita. Ya no alcanza, ya no hay dinero que alcance.*

Entrevistadora: ¿Se siente con la confianza de decirles?

Trabajadora: *Ahorita no les he dicho, no me siento con la confianza, no. Despuecito.*

Para ambas partes la comunicación es esencial para el desarrollo del trabajo, sin embargo, cuando se les pedían ejemplos de esta a las trabajadoras, resultaba todo lo contrario. En muchas ocasiones parecía que respondían “comunicación” porque sabían que eso cumple con un libreto ya establecido acerca de qué deber haber para que hay confianza. Ninguna trabajadora, por ejemplo, estaría realmente dispuesta a pedir un aumento de salario, aunque lo considere lo justo, o a ser incorporada al seguro médico del IMSS.

Además de la comunicación, las empleadoras respondieron que fomentaban la confianza a través de la paciencia, dándole seguimiento a cosas que las trabajadoras les habían contado, invitándolas a comer a la misma mesa, siendo “buena onda” con ellas. En el caso de las trabajadoras, además de la comunicación, la respuesta principal fue “no robando, no agarrando lo que no es mío.” Pero “no robar” es una no-acción ¿qué hay de lo que sí hacen para que haya confianza?

Entrevistadora: ¿Cómo consideras que fomentas la confianza entre la empleadora y tú?

Trabajadora: *Pues respetar las cosas de las personas, demostrarle, cómo te podría decir, darle respeto y tener, pues no agarrarles las cosas... respetar las cosas de los jefes, ¿no? Me gano a las personas con el trabajo que hago y solo.*

Tabla 6. Formas de fomento de confianza según posición en la relación de trabajo

¿Cómo fomentas la confianza en la relación?	
Empleadoras	Trabajadoras
Comunicación, siendo buena onda con ella.	Comunicación, no robando, no siendo <i>confianzada</i> . <u>Durando en el trabajo.</u>

Fuente: elaboración propia.

Se encontró que para las trabajadoras hay una relación entre que les tengan confianza a haber durado en el trabajo o, en otras palabras, por el tiempo que ya llevaban con los empleadores. “¿Cómo duras en el trabajo?”, les preguntaba buscando que me contestaran algo que sí hicieran activamente para fomentar la confianza en la relación, a lo que muchas respondieron: haciendo lo que me piden.

Entrevistadora: ¿Cómo consideras que fomentas la confianza en la relación con la empleadora?

Trabajadora: *Pues yo creo que poco a poco se va dando, señorita. Porque yo entro desconfiada de ellas y ellas de mí pues más porque no me conocen, no saben cómo voy a trabajar, no saben si lo voy a hacer bien o no... yo me doy cuenta que hay confianza cuando ellas mismas son de "Isabel, haz esto, Isabel, ya sabes..." y entonces ya es cuando digo pues ya, ya sé cómo le gusta a la señora y ya hago como a ellas les gusta. Igual cuando entro les digo "váyanme diciendo." Porque por ejemplo, los trastes, ya cada quien tiene cómo les gusta que lo hagan. Entonces les digo "díganme y yo me voy adaptando a su forma de ustedes."*

La relación laboral, entonces, durar en el trabajo, no depende de la confianza que haya, o no enteramente, sino de que las trabajadoras hagan lo que se les pide. Se encontró

que las empleadoras tienen más campo para ser proactivas, para sí hacer cosas para que haya confianza y, hasta cierto grado, poner la pauta dentro de la relación. Para las trabajadoras lo que queda es no robar y hacer lo que les piden, y con ello, durar en el trabajo. Pero como se dijo antes, no solamente es hacer las actividades, sino también hacerlas con actitud de servicio.

Entrevistadora: ¿Cómo considera que fomenta esa confianza?

Trabajadora: *Pues yo trato de hacer bien mi trabajo y todo, entonces... pues yo creo que por ahí empieza todo, ¿no? Haciendo bien mi trabajo.*

Entrevistadora: ¿Qué significa para usted hacer bien su trabajo?

Trabajadora: *Pues mm limpiar bien y les he dicho que si en alguna vez ven que no limpié bien en algún lugar pues que con confianza me lo digan. O también si yo no estoy de acuerdo en algo o, este, pues igual, les digo. No, no me gustó esto y el otro, y entonces pues yo pienso que ahí es donde existe la confianza, ¿no? tanto de ellos hacia mí, como yo hacia ellos.*

Entrevistadora: ¿Le gustaría un poquito como ha sido cuando usted no está de acuerdo y les dice?

Trabajadora: *Pues casi no... no.*

Entrevistadora: ¿Se acuerda de alguna ocasión?

Trabajadora: *Mm no.*

Pero no solamente hay un consenso por parte de las trabajadoras en cuanto a cómo debe ser la actuación ante quien las emplea, sino que también las empleadoras esperan de alguna forma esta actitud de servicio y subordinación por parte de la trabajadora de su hogar. En ese sentido, la mayoría de las empleadoras respondió que es importante mantener una distancia con la trabajadora.

A continuación, se muestra una gráfica según lo que contestaron las empleadoras a la pregunta “¿Cuáles aspectos consideras que hacen a una trabajadora del hogar una buena trabajadora?”

Tabla 7. Cualidades de buena trabajadora para la empleadora

Cualidades que hacen de una trabajadora del hogar una buena trabajadora según empleadoras										
Cualidades	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	E10
Que sea honesta	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Que sea discreta	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
Que se acomode a las necesidades de la familia, horarios, ocasiones especiales, formas de ser	X	X	X	X	X					
Que sea comedida	X	X	X	X	X					
Que sea limpia con ella misma y sus cosas	X	X	X	X	X	X	X	X		
Que sea silenciosa	X	X	X	X	X					
Que la mayoría de veces sea cumplida con los horarios, acuerdos	X	X	X	X	X	X	X	X		
Que sea agradable a la vista										
Que tenga especialización o profesionalización en cuestiones de cocina, limpieza, cuidado de personas, etc.										
Puntualidad	X	X	X							

Fuente: elaboración propia.

Todas las empleadoras respondieron que ser honestas a discretas son cualidades que las hacen buenas, incluso imprescindibles. Algunas de ellas incluso me contaron anécdotas que cuando alguna trabajadora no había cumplido con eso, fue motivo de despido. Esto no fue un caso aislado dentro de las entrevistas para este trabajo, sino que es un fenómeno presente en la generalidad de la relación entre trabajadora y empleadora (Canevaro, 2021).

Entrevistadora: ¿Por qué te has quedado más tiempo de lo acordado?

Trabajadora: *Como por cariño. También siento que es pues la... siento que es como una forma de agradecimiento porque pues me tratan bien y todo, ¿no?, entonces yo a veces sí este... hago cosas así pues que no me lo dicen pero yo si veo algo que, por ejemplo, que van a lavar algo, que tengan ahí en el lavadero y así pues se lo lavo y ya.*

Entrevistadora: ¿Es distinto cuando los empleadores le caen mal o cuando le caen bien?

Trabajadora: *Pues... pues no. No he notado eso, bueno, porque normalmente he estado bien con ellos... no me ha sucedido eso, jajaj.*

Los límites dentro de la relación son difíciles de fijar por escrito o incluso de manera apalabrada, que es como en su buena mayoría se acuerda la relación laboral entre trabajadoras y empleadoras. Las trabajadoras aprenden desde chicas cómo se espera que traten a las personas que las empleen, mientras que las empleadoras saben cómo deben ser tratadas, en su buena mayoría, desde que son niñas.

Casi todas las entrevistadas respondieron que el que sean limpias con ellas mismas y sus cosas, además de que la mayoría de las veces sean cumplidos los acuerdos también las hace buenas. La mitad respondió que el que se acomoden a las necesidades de la familia en cuanto a horarios, ocasiones especiales, formas de ser; que sean comedidas y que, en la medida de lo posible, sea silenciosa. Todas las empleadoras respondieron que no es importante que las trabajadoras sean agradables a la vista ni que tengan especialización o profesionalización en su trabajo.

Cuando se llega a pasar la línea de la distancia que separa a empleadora de trabajadora, es difícil que la relación laboral continúe.

Empleadora: ... *me llevaba súper bien con ella, tenía mucha iniciativa. Ella se fue porque le ofrecieron otro trabajo en el fraccionamiento pero luego me volvió a pedir trabajo porque no le gustó porque la señora era muy difícil. Estuvo un tiempo, pero como que ya no nos hallábamos tanto porque ya era más de amistad y no nos acoplábamos.*

Entrevistadora: ¿Normalmente tú te acoplas a las trabajadoras?

Empleadora: *Jajajaj, me río de nervios, eh, porque estoy pensando que como en un asunto de no atreverme a decirles las cosas que no me gustan, como en este rollo de no se vaya a molestar y me vaya a querer abandonar. Es que yo veía las cosas y decía “ay, Emilia”, pero le decía a mi pareja como “ya, ya, ya, ¿quién lo va a hacer?, ¿tú lo vas a hacer?, ¿o alguien más?, entonces ya, santa paz”*

Sin embargo, dentro de la relación laboral también se hace presente la dependencia que hay entre ambas partes en cuanto a que, si faltara el empleo, no solo la trabajadora se quedaría sin una parte de su salario del mes, sino que también el estilo de vida, sobre todo el de la empleadora, se vería afectado. Por ello, aunque por lo general para las empleadoras es más sencillo, porque todo en su historia como sector empleador y de clase media se los ha permitido, estipular la dinámica en la relación con la trabajadora, también evitarán conflictos con la trabajadora porque saben que puede ser razón de renuncia.

La confianza sin duda es un elemento difícil de medir. Si bien es cierto que ninguna relación es completamente horizontal, pues en todas hay algún grado de jerarquía o poder, dentro de la relación laboral en el trabajo doméstico remunerado se encontraron varias pautas para problematizar la confianza que se dicen tener entre ambas, lo que cuestiona a la vez el acercamiento real que puede haber entre trabajadora y empleadora.

Entrevistadora: ¿Alguna vez se ha lastimado haciendo este trabajo?

Trabajadora: *Mm... todas han sido levecitas, gracias a Dios nunca ha sido algo fuerte. En la de Azcapotzalco me caí de las escaleras pero no me lastimé. Ni se enteraron nadie.*

Entrevistadora: ¿Y no le dolió mucho?

Trabajadora: *No, afortunadamente supe equilibrar el golpe. Y en la que trabajé 13 años sí me corté algo fuerte el dedo, algo durito porque se me rompió el palo de la escoba a la hora que lo estaba tallando y ya estaba oxidado, entonces a la hora que doy fuerte el tallón se me corta aquí con el fierro. Pero no, no han sido graves, gracias a Dios.*

Entrevistadora: ¿La atendieron?

Trabajadora: *No, no. Yo solita me lavé porque no le dije tampoco a la señora. Namás me eché harto jabón y limón y ya.*

Entrevistadora: ¿No le dolía mucho?

Trabajadora: *Pues sí, pero me curé y ya, no me pasó nada.*

Entrevistadora: ¿Por qué no le dijo a la señora?

Trabajadora: *Es que la señora ese día no estaba, y luego me dicen de la vacuna del tétanos y no me gusta. Mejor me quedo callada.*

A ambas partes se les preguntó si daban (en el caso de las empleadoras) o si tenían (en caso de ser trabajadora) las llaves del hogar. Se encontró que, aunque todas las empleadoras aseguraron tenerle confianza a la trabajadora, casi la mitad no le dan llaves de su casa. Es interesante también que casi la mitad de las empleadoras considera como parte de la familia o como una amiga a la trabajadora.

Entrevistadora: ¿Acostumbra darle las llaves de tu hogar a la trabajadora?

Empleadora: *No. Pero si salgo sí le dejo la llave. O sea, si salgo. Me dijo “yo pensé que me la iba a dejar” le digo “no, tampoco, tampoco”*

no tengo repuestos así para andar repartiendo llaves, pero si tengo que salir, sí le dejo la llave.

En el mismo sentido de indagar acerca de la cercanía entre ambas partes, se les preguntó si sentían a la otra como un soporte emocional para sí mismas, y si se consideraban ellas un soporte emocional para la otra. Se encontró que, por lo general, las trabajadoras piensan que hay un soporte emocional mayor en la relación que lo que consideran las empleadoras. Mientras que la mitad de las empleadoras piensa que la trabajadora de su hogar sí es un soporte emocional para ellas, en la mayoría de los casos por el trabajo que desempeñan y no en sí por la persona en cuestión, la mayoría de las trabajadoras considera que sus empleadoras son un soporte emocional para ellas, no solamente por el dinero que reciben de sus trabajos, sino por lo que platican entre ellas y por la relación que llevan.

Por otro lado, más de la mitad de las empleadoras se consideran un soporte emocional para la trabajadora de su hogar, y se comentó que esto es debido a que la trabajadora les platica sucesos de su vida. Por su parte, la mayoría las trabajadoras considera que son un soporte emocional para sus empleadoras, y dos de ellas comentaron que tal vez lo sean. Solamente una dijo que no cree serlo, no obstante, expresó que su empleadora sí lo es para ella, porque su contraparte tiene muchas amigas.

Entrevistadora: *¿Consideras que eres un soporte emocional para la empleadora?*

Trabajadora: *No creo jajaja. Ella tiene muchas amigas, yo no tengo muchas amigas, yo tengo bien poquitas*

Aunque casi todas las empleadoras no consideran importante que la trabajadora les hable de usted, todas ellas se dirigen a sus empleadoras de ese modo, incluso cuando hay una petición explícita de que no lo hagan, a ellas les cuesta dejar de hacerlo. Por otro lado, casi todas las empleadoras les hablan de *tú* a las trabajadoras. Aunque no se considera en este estudio que el hablar de usted sea una demostración infalible de respeto, lo que se destaca es la necesidad o costumbre que tienen las trabajadoras de hablar de usted a quienes las emplean, demostrando en el lenguaje una distinción que dan a quien las contrata. Es un ejemplo simple, pero contundente, de cómo es interiorizado para ellas que dentro del trabajo es importante mantener este principio como demostración de respeto, jerarquía y actitud de servicio.

Entrevistadora: ¿Es importante para ti que la trabajadora te hable de *usted*?

Empleadora: *No, de hecho... bueno, me llegó a pasar en una ocasión que llegué a tener una persona que como que me quería hablar de tú, pero... siento que como que dio a que hubiera más confianza y como que sentía yo que estaba tomando atribuciones conmigo, en el sentido en que ya se metía en ciertas cosas, no sé, como hacer comentarios de mis hijas o de mí (...). Entonces siento que el hablarme de usted marca un límite, de que sí hay confianza pero con cierto respeto. No me incomoda, nunca me ha incomodado que me hablen de tú porque somos iguales, pero siento que sí te da un límite.*

Entrevistadora: ¿Tú le hablas de *usted* a ella?

Empleadora: *No, le hablo de tú.*

4.3.2 La limpieza profunda

Con las entrevistas se encontró que hay distintas convenciones de la limpieza y presentación de la casa según la clase social, y que en ellas se basa el proceso de trabajo que las

trabajadoras remuneradas del hogar llevan a cabo. La “limpieza profunda” fue un concepto utilizado dentro de las entrevistas que denota la concepción de limpieza que se tiene según la clase social.

Dentro del proceso de trabajo, las empleadoras consideran que “limpieza profunda” va de hacer las actividades más pesadas en cuanto a desgaste físico y/o tiempo empleado, mientras que para las trabajadoras “limpieza profunda” significa hacer en casa lo que hacen en sus trabajos. Mientras que en casa de las empleadoras las actividades de limpieza que se hacen una, dos, tres veces por semana, dependiendo cuántos días van trabajadoras a sus casas, para las trabajadoras hacer esa misma limpieza una vez a la semana, a veces cada dos, significa limpiar la casa a profundidad.

Este concepto permitió ahondar en las diferencias de presentación del hogar según la clase social, pero también en cómo se siente cada clase a gusto en su casa.

Entrevistadora: ¿Qué es limpieza a profundidad?

Trabajadora: Que muevo todo, sacudo los muebles... en esta zona tenemos muchos alacranes, entonces trato de cuidar, recorrer todo, trapear atrás y así...

4.4 El factor de la edad

En el caso de las trabajadoras entrevistadas se cotejó un fenómeno presente dentro del trabajo doméstico remunerado, donde quienes desempeñan el empleo comienzan desde muy jóvenes, a veces cuando son niñas, a ser trabajadoras de planta en casas muchas veces en las zonas

urbanas con más poder adquisitivo de las ciudades o zonas metropolitanas relativamente cerca de sus lugares de origen. A medida que la trabajadora va adquiriendo edad, y con ella experiencia en el trabajo, tiene mayores condiciones de elección en cuanto a los trabajos que quiere aceptar y los que no (Canevaro, 2021).

No fue una coincidencia que las edades de las trabajadoras entrevistadas en este trabajo tuvieran ese grado de similitud, sino que son esas edades en las que pueden elegir ser trabajadoras de entrada por salida, optar por familias sin hijos y decidir cuándo irse del hogar. Aunque la edad no es el único factor para que las trabajadoras tengan más o menos empoderamiento, sí constituye un rasgo significativo en su poder de elección.

Aunque este estudio estuvo enfocado en trabajadoras de entrada por salida en la Ciudad de México, se destaca cómo ellas y las demás mujeres de su familia que desempeñan este empleo comenzaron siendo menores de edad en casas en Álvaro Obregón, el Pedregal, Santa Fe, Las Lomas. Muchas de estas experiencias fueron, según las entrevistadas, buenas. Sin embargo, casi todas las trabajadoras entrevistadas que alguna vez trabajaron de planta, no volverían a hacerlo. Cuando se les preguntó por qué habían dejado de laborar de planta, muchas de las respuestas fueron acerca de sus deseos y planes de hacer una familia o porque se embarazaron y los empleadores de estas casas, específicamente la empleadora, les pidió que se fueran por su propio bien, para que pudieran tener al bebé.

Pareciera entonces que la contratación de trabajadoras de planta es en cierta medida incompatible con que la trabajadora tenga una vida propia y precisamente la edad en las que las contratan resulta ser un atractivo para los empleadores: son adolescentes, a veces niñas, que salen de su pueblo para ingresar a una casa y no tener muchas más redes fuera de ella en

la ciudad, más que sus primas o hermanas que también son trabajadoras. No es casualidad que las mujeres que entrevisté, y que actualmente son exclusivamente de entrada por salida tengan esa edad, pues son mujeres adultas con familias propias.

Por otro lado, en el caso de las empleadoras influye en el trato y proceso de trabajo: mientras que el trabajo es más relajado cuando las empleadoras son más jóvenes, las trabajadoras aseguraron que trabajar con mujeres mayores es mucho más pesado: tienen una mayor carga de trabajo, a la vez de menor reconocimiento y remuneración por su trabajo; así como una relación personal/laboral más distanciada en comparación con la relación entre trabajadora y empleadora más jóvenes. Igualmente, se encontró que a las trabajadoras no les gusta trabajar con familias con niños pequeños, entre otras cosas, porque las contratan como trabajadoras, pero terminan siendo niñeras.

Se destaca que la mayoría de las empleadoras asegura que su trato hacia las trabajadoras es mejor que el que tenían sus padres hacia ellas, mientras que algunas trabajadoras encuentran más ameno el trabajo cuando las empleadoras son más jóvenes. Sin embargo, se destaca que el trato que las t tienen hacia sus empleadoras sigue siendo “como les enseñaron sus padres”, o “como se hace en el pueblo” de donde son originarias, lo que da pautas para pensar que las trabajadoras tienen menos margen de acción y de cambio que las empleadoras, además de que, independientemente del trato que las empleadoras tengan con ellas, las trabajadoras siguen principios de distinción y servicio hacia las denominadas por ellas mismas “patronas.”

Cabe destacar que las madres de las empleadoras que fueron empleadoras a su vez no se dedicaban en su momento a los derechos humanos ni pueden ser ubicadas entre los sectores

progresistas de las clases medias, lo que explicaría por un lado por qué las empleadoras entrevistadas, conscientes de la jerarquía y vulnerabilidad de la trabajadora dentro del empleo, han adoptado otras consideraciones hacia la t, y por tanto consideran tener una mejor relación con la trabajadora que sus padres.

Por otro lado, que las trabajadoras consideren que es más fácil o mejor trabajar para empleadoras más jóvenes responde a las características de la clase media actual, donde las exigencias de presentación del hogar han cambiado, en buena medida porque ha dejado de esperarse, al menos en esos sectores progresistas donde la mujer también trabaja fuera de casa, que haya una ornamenta y presentación del hogar de la que ella tenga que hacerse cargo; sino que la estética actual del orden y la limpieza responden a la optimización del espacio y del tiempo, siguiendo la lógica moderna (Canevaro, 2021).

Se presenta, entonces, una dualidad dentro de las necesidades estéticas y para que la familia de clase media pueda desenvolverse en su ambiente: mientras se siguen formas de clase para la limpieza y el orden aprendidos desde la casa de la infancia, también hay una influencia de las condiciones actuales de existencia, y una demostración de los cambios internos de las clases sociales en su forma de vida, que no significan grandes transformaciones para la reproducción de la sociedad desigual. Se cambiaron las formas, mas no la necesidad creada de contratar el empleo.

Entrevistadora: Es interesante porque ella trabaja con tu mamá...

Empleadora: *Sí, es lo que le digo... esta no es casa de mi mamá, mi mamá tiene su estilo, obviamente. Le digo a mi mamá "ay, mamá, no la educaste..." digo, no la educaste, no la... sí, es que llegó muy jovencita. Le dijo es que "no la enseñaste a hacer ciertas cosas como tal y tal y*

tal”, no pues no, es que aquí no hay patio, no, es que aquí está el escurridor como más escondido entonces si se quedan escurriendo los platos no pasa nada”. O su forma. “No, es que acá hacía una parte de la casa y luego otra”. Bueno, sí, pero esta casa es más chica, entonces ni modo que un día me diga “ya”, no pues qué padre... ¡somos dos! Y es menos casa, entonces sí hay cosas que hacer. Luego estuvo como. Pues más de 10 años sí estuvo con ella. Yo creo que más. Unos 12-13 años sí estuvo con ella, entonces sí son muchos años que se hizo a la forma...

4.5 El circuito del trabajo doméstico remunerado en la clase media alta

No son casos aislados de contratación los de las empleadoras entrevistadas, sino que casi todas manifestaron que con sus amistades y familia más cercana también trabaja al menos una trabajadora del hogar, algunas de entrada por salida, otras de planta. Es decir, las empleadoras están dentro de un estrato cuya gente alrededor tiene capitales parecidos a ellas y, sobre todo, estilos de vida similares que requieren de este trabajo.

Entrevistadora: ¿Cómo has contactado a las trabajadoras que se han empleado contigo?

Empleadora: *Por recomendación, siempre pregunto a amigas o conocidas si conocen a alguien. O también ellas dicen “oigan, a ver si conocen a alguien porque hay una persona que trabaja en mi casa, se le desocuparon tales días...”*

Entrevistadora: ¿Cómo contactaste a las trabajadoras que han trabajado en tu hogar?

Empleadora: *Es interesante, cuando vivía con él siempre eran sus circuitos,*

sus redes de las personas que habían trabajado en su casa. Después yo cuando viví sola con mi hijo yo busqué con amigos... o de otra manera, pero hasta que, cuando vivíamos juntos eran sus redes, casi siempre.

Que los círculos más cercanos a las empleadoras contraten el empleo también repercute en la reproducción de la demanda de este. Es algo que se reproduce dentro de las necesidades de clase, y entre las empleadoras y familiares se recomiendan a las trabajadoras. Mientras que las empleadoras contactan a las trabajadoras mayoritariamente por recomendaciones de sus círculos cercanos, las trabajadoras por lo general llegan a los empleos por recomendación de familiares (no amistades) que también trabajan en este sector de servicios.

En efecto, la mayoría de las trabajadoras entrevistadas llegaron a casa por recomendación de familiares y amigos, solo en un caso fue por recomendación de otro personal de servicio (jardinero) y otro caso de que la empleadora conoció antes a la trabajadora por ser su vecina y hasta después le ofreció el trabajo. En todos los casos fueron las empleadoras quienes ofrecieron los empleos, es decir, las trabajadoras no son quienes buscan activamente el empleo, sino que llegan a ellos hasta que la clase empleadora comienza a buscarlas. Ya sea que otras empleadoras las recomienden con sus amigas o familia, o que la clase empleadora le pregunte a alguien de servicio si conoce a alguien que pueda limpiar su casa y, entonces, resulte que esa persona de servicio conoce a la trabajadora y así se haga el contacto.

Entrevistadora: Entonces usted llega a la primera casa por una hermana suya, ¿cómo conocía ella a esa familia?

Trabajadora: *Porque ella trabajaba en frente. Siempre hemos trabajado en privadas... Mi hermana trabajaba enfrente y su patrona conocía a la otra señora. "Oiga, Margarita, ¿no conoce usted alguien que quiera trabajar, que sea...?" pues ya ve que ahorita son puras recomendadas, ya ve que ya no es de "vénganse y entre a mi casa" pues ya no. Entonces mi hermana ya le dijo "sí..." y ahí fue que me dijo "ya te encontré un trabajo, ándale, ámate." y ya fue que me animé, me fui.*

Estos circuitos relacionales por los que se concreta el trabajo doméstico remunerado vislumbra cómo se manifiesta la separación de clases y cómo se entrelazan, pero también denotan una realidad dentro de cada clase: mientras que en los sectores marginales se apoyan mayoritariamente de su familia para sostenerse en el sistema, los sectores con mayor poder adquisitivo no solamente tienen más capital económico, sino también social, por ello no solamente concretan la contratación del empleo por medio de recomendaciones de su familia, sino también de sus amistades, incluso si no son cercanas.

Entrevistadora: ¿Cómo es que empieza a trabajar en esto?

Trabajadora: *Eeestee pues ora sí que la necesidad, mis hijos empezaron a crecer. Yo cuando ellos estaban chiquitos ahora sí con el gasto del papá, nada más vivíamos con lo que el marido nos daba, y ya cuando empezaron a crecer los gastos crecieron, la escuela... Y fue cuando mis hermanas me empezaron a decir pues "ya, a trabajar"*

Entrevistadora: ¿Ellas ya trabajaban?

Trabajadora: *Sí... Tengo una hermana más chica que yo, esa toda la vida hasta con bebés trabajó. Tenía la posibilidad de que mi mamá se los cuidaba y ya ellas iban a trabajar. Y yo como tardaba más por lo lejos que estoy de mi mamá, pues no había quién me cuidara a los hijos. Entonces ellas tenían más*

posibilidad de bajar a su hijos y yo no, por eso yo no empecé a trabajar más chica. Y ya como ellas tenían conecte pues ya comencé a trabajar.

En las entrevistas se hizo evidente que las trabajadoras se sostienen principalmente por su familia para reproducirse en el sistema económico en el que se vive, tanto para tener conexiones en lo laboral, como para generar lazos de soporte emocional, tanto para sostenerse para las labores de cuidado y domésticas. Los lazos entre personas de su clase social no consanguíneas son por alguna razón más difíciles de darse. Quizá por el tamaño de la Ciudad de México, que demanda traslados largos y por tanto prisas durante el día, quizá además por el carácter privado del trabajo doméstico remunerado; quizá porque las trabajadoras están ocupadas resolviendo las tareas domésticas propias y de su trabajo, pero lo que resulta es que casi no tienen amigas, lo que hace complicado el organizarse políticamente.

Entrevistadora: ¿Conoces a otras mujeres que se dediquen a este empleo?

Trabajadora: *Sí, sí conozco señoras que ora que ya he salido ya conozco señoras que siguen... ellas sí han trabajado toda su vida en hogar, así en la casa*

Entrevistadora: ¿Cómo las ha conocido?

Trabajadora: *Por medio del trabajo. Yo trabajaba aquí en Zapata y ahí conocí a una señora que ella ya tenía prácticamente toda su vida con su patrona. Tenía ya 20 años de conocer a su patrona*

Entrevistadora: ¿Tal cual cómo fue que se conocieron?

Trabajadora: *A mí me tocaba salir un perrito y lo empecé a sacar porque ella lo acostumbró a pasear para hacer sus necesidades y ahí nos empezamos a ver. Ahí empezó la plática entre ella y yo*

Entrevistadora: ¿Ella es su amiga?

Trabajadora: *No, mi amiga no. Fue nada más conocida porque ya dejé de trabajar ahí y la dejé de ver, ni la frecuento ni nada.*

Entrevistadora: ¿Hay otras conocidas o fue la única?

Trabajadora: *Pues prácticamente la única porque en sí no conozco gente más que mis hermanas, soy muy poco amiguera.*

4.6 En cuanto a la formalidad del empleo y el trato digno a la trabajadora

Si bien es cierto que existe el Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar y que ha habido historia de movilizaciones de trabajadoras del hogar en México y Latinoamérica, sus participantes han sido una minoría, y no es fácil que esto cambie. En la entrevista a las trabajadoras se les preguntó si habían escuchado o sabían acerca de la reforma a la Ley Federal del Trabajo o sobre el Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar, a lo que solamente una de las trabajadoras respondió que conocía el sindicato, pero no la reforma.

Todas las demás entrevistadas respondieron no estar familiarizadas con ninguno, en contraste con las empleadoras, de las cuales la mitad sí estaban familiarizadas con ambos. Aun así, en todos los casos, tanto empleadoras como trabajadoras, respondieron no tener contrato de trabajo con su contraparte, ni tener registro de la trabajadora en el IMSS o Afore.

Entrevistadora: ¿Te interesaría que te dieran seguro médico?

Trabajadora: *Sí, la verdad sí. Sí hace falta.*

Entrevistadora: ¿Y crees que podrías pedirselos?

Trabajadora: *No sé. Porque ya ves que hubo un tiempcito que no querían contratar, bueno, por otras compañeras, que cuando salió esto*

del seguro a muchas las despidieron porque no querían dar el seguro (...) ya ves que en la cuadra conoces o encuentras compañeras que también trabajan en casa y ahí te das cuenta y ya pues uno mejor se queda callado. Yo prefiero trabajar a que me quiten el trabajo, ¿no? a tener trabajo a que me lo quiten.

Así, aunque la mitad de las empleadoras comentaron sí estar familiarizada con la nueva reforma a la Ley federal del Trabajo y con el Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras del hogar, ninguna le ha dado servicio médico o ha firmado contrato con la trabajadora actual de su hogar, ni con las anteriores, aunque todas las empleadoras dijeron que siempre o casi siempre se cumplen los acuerdos con la trabajadora. En contraste, ninguna trabajadora piensa que se cumplan los acuerdos con sus empleadoras.

Según el propio Sindicato y las personas allegadas a este, profesionalizar el trabajo es parte de que se reconozca como un trabajo como cualquier otro. Se ofrecen talleres y cursos de especialización desde distintas instancias, particulares, de gobierno, por parte del Sindicato, etc., con el fin de que las trabajadoras puedan vender sus servicios mejor.

Sin embargo, los resultados arrojan que para las empleadoras es importante que la trabajadora se acople a lo que su hogar en específico necesite, y las trabajadoras lo aceptan porque saben que en eso también se basa su trabajo. La cuestión es que no puede haber una profesionalización del trabajo que se acople a las necesidades de cada hogar, pues por parte de las empleadoras sigue existiendo la exigencia hacia la trabajadora para que haga las actividades específicamente como se le es indicado. Por el contrario, ninguna empleadora respondió que tener una especialización o profesionalización dentro de las tareas del hogar es algo que haga de una trabajadora del hogar una buena trabajadora.

La mayoría de las trabajadoras entrevistadas expresaron que se han lastimado haciendo tareas específicas en el trabajo. Lo más común dentro de los accidentes son cortadas con cuchillo y caídas. Sin embargo, también informaron tener estragos en el cuerpo por el proceso del trabajo propio. Cosas como estar todo el día paradas, o estar en constante contacto con productos nocivos como el cloro, les han traído dolores de espalda, problemas en las rodillas y en las articulaciones; la piel en general, pero sobre todo la de las manos está muy reseca y les duele. La atención médica es parte fundamental de que el trabajo doméstico remunerado pueda darse en las mejores condiciones para las trabajadoras. Sin asegurar este campo, se sigue exponiendo sus cuerpos a las tareas más pesadas en cuanto a tiempo y esfuerzo físico dentro del hogar sin siquiera un seguro que las proteja en casos de emergencia, o simplemente de prevención y chequeo.

Entrevistadora: ¿Ahora, después de los años de trabajar, nota algunas diferencias en su cuerpo?

Trabajadora: *Sí... porque como trabaja uno con, este, pues con cloro, aceite de que les echa uno a la madera... este, químicos que ellas compran jabones especiales para cualquier producto de limpieza que quieran que se les limpie su casa y luego pues hay veces que sí me dan guantes, unas pus no me dan... yo de plano no sé usar muchos guantes, entonces yo agarro prácticamente así el cloro, el aceite... quizá al principio no, pero ya con el tiempo sí las manos van doliendo. De hecho yo tengo mi dedo ya chueco. De que agarra uno agua fría y agua caliente. Sí, de eso sí, las articulaciones y todo eso. sí. Sí, ya van doliendo... y luego la edad... jajaja.*

Trabajadora: *Le dije a la señora "no, la doctora dice que me vaya a mi casa y que tengo que reposar mínimo 3 días para que se me quite la molestia." Y ahí fue un problema porque la señora ya no me habló. O sea, yo le estuve marcando porque yo iba cada viernes y pues ya no me*

contestó. Entonces a veces ese es uno de los problemas cuando trabajas pues, ¿cómo se dice? de forma... no tienes seguro, no tienes... pues algunas cositas, ¿no? que en otros empleos sí tienes. Pues ya, ese trabajo lo perdí.

A pesar de los esfuerzos para tener una comunicación horizontal entre empleadora y trabajadora, sigue sin haber una confianza suficiente¹⁸ para que los percances que entran en el proceso de trabajo sean atendidos. Las trabajadoras quedan vulnerables no solamente por lo legal, sino también porque no hay un cuidado por parte del sector empleador hacia ellas. Cabe destacar que muchas veces las trabajadoras así lo prefieren, venido de la misma desconfianza y diferencias en la perspectiva de la salud entre ellas y su empleadora.

Pero no solamente dentro del rubro de la salud por el mismo trabajo que se realiza se encontraron fallas que repercuten en la vida de la trabajadora. Según lo dicho por las entrevistadas, los acuerdos en lo laboral, estipulados en su buena mayoría por el sector empleador, continuamente no son cumplidos.

Trabajadora: Nunca he sido yo la que diga "estas son mis horas y voy a cobrar esto"

Entrevistadora: ¿Siempre te ha parecido muy bien el acuerdo?

Trabajadora: Sí... y a veces cuando ya estás trabajando dices "bueno, hubiera acordado esto", luego me pasa que son 6 horas las que vengo, a veces 8 (...) a veces sí entro puntual pero no salgo puntual, a veces me quedo hasta una hora más... ellos no lo consideran, te pagan lo mismo. A veces sí, por el tiempo si me falta un poquito más ni modo, me tengo que quedar.

¹⁸ Consultar el apartado 4.3.1.1

De vuelta al tema de la confianza resulta que, aunque haya una dependencia entre empleadora y trabajadora, las trabajadoras son quienes, casi por naturaleza del empleo, tienen que ceder ante el sector empleador en una relación asimétrica difícil de cambiar según la dinámica entre ambas.

Trabajadora: *No, no, ella nunca me decía que me iba a pagar más si hacía tal. Nada más me decía "Isabel, por favorcito haz esto, por favorcito haz esto otro", nunca me dijo "si haces esto te voy a pagar más", o "si sales dos horas más te voy a dar", no, era el mismo precio, ajá. Sí... por ejemplo el día del temblor se cargó mucho el trabajo y no me aumentó ni me dio más, y el trabajo sí se aumentó al doble porque ahora sí eso de vaciar el closet, y luego volver a llenar era mucho trabajo y nunca aumentó.*

Entrevistadora: ¿Se cumplen con los acuerdos?

Trabajadora: *No, casi nunca se cumplen, casi siempre empieza uno con poquito y termina haciendo más y sigue el mismo precio.*

En cuanto al Covid 19, pareciera que nada cambió en este trabajo, al menos no en el sector entrevistado. Aunque algunas trabajadoras comentaron que perdieron alguno de sus trabajos, la mayoría sin ser indemnizadas, ahora con la “nueva normalidad” están teniendo igual o más casas que limpiar. Algunas trabajadoras regresaron a las mismas casas donde trabajaban antes de la pandemia, las mismas que no les dieron sueldo, solo las suspendieron durante la cuarentena, pero que consideran a la trabajadora como parte de la familia¹⁹.

¹⁹ Esto fue dicho por las trabajadoras en las entrevistas realizadas.

Conclusiones

Bajo un sistema capitalista y patriarcal en el que las mujeres son enseñadas a llevar y asumir el trabajo doméstico desde niñas, son ellas quienes principalmente lo realizan en todos sus espacios. Ello implica que el trabajo doméstico que no se remunera es llevado a cabo por mujeres de todas las esferas socioeconómicas en su propia casa. En el caso del trabajo doméstico que sí se remunera las mujeres que lo llevan a cabo son quienes históricamente han sido relegadas a hacer los trabajos que, aunque sí se remuneren, son aparentemente invisibles para el sistema económico de la sociedad en la que viven. Se trata de las mujeres racializadas como indígenas, afrodescendientes y asiáticas empobrecidas.

Es común encontrar en textos académicos la concepción del trabajo doméstico remunerado como *necesario* para la reproducción de la vida en un sistema que obliga a las mujeres de casa a participar, por prestigio o por necesidad, en trabajos sí remunerados, y que por tanto necesitan de una “ayuda” dentro de casa para poder hacer el trabajo “productivo” fuera de ella. Aun cuando en ocasiones esto pueda ser cierto, esta concepción tiende a homologar ambos trabajos en cuanto a la función de reproducir la vida. Aunque ambos tipos de labor (remunerado y no) están entrelazados, cumplen con distintas funciones dentro del sistema en cuanto a lo que reproducen dentro de él.

Mientras que el trabajo doméstico es una labor no remunerada necesaria para la reproducción de la vida, el trabajo doméstico remunerado es un empleo marginal que consiste en hacer labores de limpieza en una casa, normalmente ajena, a cambio de un pago en dinero. Mientras que el que no se remunera le sirve al capitalismo como acumulación originaria en

términos marxianos, el que sí se remunera le sirve al capitalismo en cuanto a empleo marginal, que reproduce desigualdades y falta de oportunidades.

Durante este trabajo de investigación se desarrolló de qué forma el trabajo doméstico remunerado contratado por la clase media alta de la Ciudad de México le sirve al sistema capitalista y patriarcal en tanto que reproduce la clase social que lo emplea. Principalmente, se encontraron los siguientes puntos desde donde se reproduce la clase social:

1. A través de violencia simbólica que se presenta en la relación entre empleadora y trabajadora con la actitud de servicio, inherente a las actividades puntuales de limpieza que realiza la trabajadora
2. Mediante el proceso de trabajo en el que la trabajadora utiliza la herramienta y técnicas que las empleadoras le indican para limpiar la casa de estas, las cuales reflejan formas específicas de limpieza para dejar un espacio como se espera según la clase social
3. Continuando con la precarización del empleo al no remunerarlo justamente, incumpliendo con acuerdos, no registrando a las trabajadoras al deficiente sistema de seguridad pública que el gobierno mexicano recientemente ha implementado, etc.

Dentro del trabajo doméstico remunerado se asume que la trabajadora tiene que ser servicial (tener una actitud de servicio): acomodada, y adecuarse a las necesidades de la familia en situaciones especiales y gustos. Esta actitud es parte del proceso de trabajo, sin embargo, no se paga. La trabajadora hace más tareas de las acordadas, incluso más de las que la empleadora sabe que hace, donde interioriza que la actitud de servicio debe ser parte de su fachada siendo trabajadora del hogar, lo que en esta tesis se considera como violencia simbólica.

Al no tener un contrato o acuerdo apalabrado que se cumpla cabalmente, o al menos la mayoría de veces, se asume que así es el trabajo: informal. La violencia simbólica necesita de la parte hegemónica (bien posicionada) para existir y reproducirse. La parte empleadora cuenta con esa hegemonía porque de su lado está la legitimidad, en muchos de los casos, del color de piel y, en todos, de clase.

La trabajadora reproduce las formas de limpieza aprendidas según la clase que la contrata. En su proceso de trabajo no solamente realiza los quehaceres que aprendió de niña en su propio hogar, sino que debe aprender lo que la clase que la contrata considera por limpio, ordenado, acogedor. Esto rompe con la idea simplista y común acerca que las mujeres empobrecidas trabajan en lo aprendido desde niñas y, por tanto, en lo que no necesita mayor preparación. Si bien el trabajo reproductivo de cuidados fue algo impregnado en el cuerpo de las mujeres, la forma que tome según el contexto social, geográfico y político, y si es remunerado o no, requerirá de un aprendizaje nuevo y de mucha experiencia para llevarlo a cabo como se espera.

Aunque hay algún grado de estandarización del proceso de trabajo o al menos de las actividades a desarrollar, algunas otras tareas o parte de del proceso de trabajo serán meramente subjetivas e individuales según la familia empleadora, a lo que la trabajadora deberá acoplarse si quiere continuar laborando en la casa en cuestión, pues hacer las cosas como específicamente se las piden constituye un punto importante dentro de los acuerdos apalabrados del empleo.

Esto rompe con la premisa que algunos sectores han impulsado, incluido el Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar, acerca de que el trabajo doméstico remunerado

puede profesionalizarse en miras de hacerlo como *cualquier otro trabajo*. Esto no será posible al menos que la parte empleadora sea más flexible y acepte que su casa sea limpiada bajo un estándar y no como se hacía en su casa de la infancia.

Las trabajadoras del hogar hacen un trabajo que las deja en vulnerabilidad no solamente en el espacio en el que lo desarrollan, sino por las repercusiones físicas. Aun así, son de los sectores más desprotegidos en cuanto a seguro médico y protección laboral ante sus patrones. Dentro del capitalismo, cuya base es la acumulación originaria, el despojo, la violencia y la explotación del trabajo, no puede haber un verdadero reconocimiento del trabajo doméstico como “trabajo” por parte del Estado, pues se encontrará la forma de ganar del trabajo gratuito o marginal, sobre todo, de las personas de por sí marginadas. Es por ello que, aunque en algunos países existen leyes que formalizan y protegen a las trabajadoras del hogar, siempre habrá migrantes, mujeres más empobrecidas o racializadas que otras, dispuestas a hacer ese trabajo sin que el Estado lo sepa; y siempre habrán empleadoras que opten por contratar a mujeres bajo estas condiciones, muchas veces incluso con una bandera de solidaridad ante las menos favorecidas.

Los procesos que culminan en que se remunere el trabajo doméstico a personas externas al hogar incluye el rompimiento con una lógica de los comunes, donde la reproducción de la vida a través de los cuidados dejó de ser un asunto de todas. En ese sentido, para que la empleadora pueda “superarse” y emanciparse en el sentido de tener una carrera, ganar un sueldo propio, hacer las actividades que le gustan y que la desarrollan como persona más allá de ser una buena mujer (mamá, encargada del hogar), necesita y necesitó del trabajo remunerado del hogar probablemente desde niña, desde entonces este permitió que ellas pudieran enfocarse en otras cosas.

Las leyes que velen por el trabajo doméstico remunerado no son las únicas necesarias, pues estas atienden el problema una vez que ya está, sin embargo, no observan una de las razones por las cuales se demanda este trabajo. La naturalización del trabajo doméstico también cae y reproduce una idea de cuidados de familia nuclear e individualista, donde las encargadas son las mujeres y no todos los miembros de la familia, o incluso el Estado. Las mujeres empleadoras muchas veces no encuentran otra manera de sostener su trabajo fuera de casa además del doméstico y de cuidados en su hogar y, sin embargo, siguen siendo ellas las principales responsables del hogar, no solo en la gestión del trabajo doméstico que pagan, sino también en la realización de las tareas domésticas, generalmente, menos tardadas y pesadas físicamente en comparación con las que hace la trabajadora.

Lo justo en este caso está lejos de las leyes y de los buenos tratos de los empleadores, sino que está en socializar el trabajo entre todas y todos. La igualdad no se gana si las mujeres hacen lo que ellos hacen, sino ellos haciendo, entre otras cosas, lo que las mujeres hacen, en este caso, el trabajo doméstico. En el caso de las trabajadoras, que no pueden pagar por la realización del trabajo doméstico, solucionar las tareas de su propio hogar consiste en distribuirse más y mejor las actividades, muchas veces entre otras mujeres, pero se reparte en más manos la gestión de las tareas de cuidados y domésticas que en casa de las empleadoras.

La migración rural-urbana con fines de encontrar trabajo como trabajadoras del hogar fue un fenómeno poco abarcado en este trabajo, pero que conlleva varias problemáticas dignas de considerarse para trabajos futuros. Si las mujeres salen de sus comunidades para servir a quienes históricamente las han gobernado y excluido de la economía, la política, los espacios recreativos, etc., ¿podría considerarse la demanda de este trabajo como violencia?

El registro correcto de las trabajadoras ante el IMSS, la implementación eficiente de políticas públicas y el reconocimiento del trabajo doméstico remunerado, tanto por quien lo realiza como por quien lo contrata, como por la sociedad en general, son medidas a largo plazo que traerán beneficios a las trabajadoras en su día a día. Sin embargo, se encuentra que los cuerpos de las trabajadoras del hogar tienen un desgaste físico propio e inseparable del trabajo que realizan, por lo que, en lo inmediato, se hace indispensable que las trabajadoras tengan seguro médico. Ya sea por parte del Estado o por parte de las personas consumidoras que contratan el empleo, el aseguramiento de la salud en trabajos que conllevan la exposición del cuerpo es indispensable para hablar de una mejora en la igualdad y una baja en la precarización del empleo. Si no se asegura de alguna forma el acceso de las *t* a la salud, cualquier discurso en pro de los derechos laborales de ellas, tanto por el gobierno como por las personas que emplean el trabajo, está vacío de contenido.

Referencias bibliográficas

- Addams, J. (2013). *Hull House: El valor de un centro social*. Paraninfo.
- Adler, L. (2016). *Cómo sobreviven los marginados* (17.^a ed.). Siglo XXI.
- Aguilar, P. L. (2014). *El hogar como problema y como solución: Una mirada genealógica de la domesticidad a través de las políticas sociales* (1.^a ed.). Centro Cultural de la Cooperación Floreal Gorini.
- Aguiluz, M. (2013a). *La mujer y la cultura objetiva*. UNAM.
- Aguiluz, M. (2013b). *Marianne Weber Ensayos Selectos*. UNAM.
- Aguiluz, M. (2013c). Profesión y Matrimonio. En *Marianne Weber Ensayos Selectos* (pp. 93-109). UNAM.
- Aldana Santana, S., Crisóstomo, M., Moreno, I., Vázquez, K., & Vollbert, A. (2021). *La Participación Femenina en la Sociología Clásica*. Universidad Nacional Autónoma de México.
- Austin, A., & Federici, S. (2019). *Salario para el trabajo doméstico. Historia, teoría y documentos 1972-1977*. Tinta Limón.
- Benza, G., & Kessler, G. (2020). *Nuevas clases medias: Acercar la lupa*. 285, 60-71.
- Bourdieu, P. (1976). *Algunas Propiedades de los Campos*.
- Bourdieu, P. (1998). *La distinción* (segunda). Taurus.
- Bourdieu, P. (1999). Efectos de lugar. En *La miseria del mundo*. Akal.
- Bourdieu, P. (2009). *El sentido práctico* (1ra ed.). Siglo XXI.
- Canevaro, S. (2021). *Como de la familia: Afecto y desigualdad en el trabajo doméstico* (1.^a ed.). Prometeo.
- Cavallero, L., & Gago, V. (2022). *La casa como laboratorio* (1.^a ed.). Tinta Limón.

- CONAPRED. (2021). *Ficha temática. Trabajadoras del hogar*.
- CONAPRED. (2015) *30 de marzo. Día internacional de las trabajadoras del hogar*.
- Constantino, A., & Cantamutto, F. (2019). La importancia de la estructura social en el estudio de la desigualdad en América Latina. En *Desigualdad y deterioro en las condiciones laborales. Un círculo vicioso en América Latina* (pp. 135-156). FLACSO.
- Convenio 189. (2022). *OIT*.
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CO DE:C189#A27
- Cumes, A. (2014). *La «india» como «sirvienta»: Servidumbre doméstica, colonialismo y patriarcado en Guatemala*. CIESAS.
- Dalle, P., Boniolo, P., Elbert, R., & Sautu, R. (2005). *Manual de metodología: Construcción del marco teórico, formulación de los objetivos y elección de la metodología* (1.^a ed.). CLACSO.
- De Souza Minayo, M. C. (2010). *Los conceptos estructurantes de la investigación cualitativa*. 251-261.
- Durin, S., De la O, M. E., & Bastos, S. (2014). *Trabajadoras en la sombra. Dimensiones del servicio doméstico latinoamericano*. Publicaciones de la Casa Chata.
- El trabajo doméstico en México. La gran deuda social*. (2016). Secretaría de Trabajo y Previsión Social.
- Federici, S. (2013). *Revolución en punto cero. Trabajo doméstico, reproducción y luchas feministas*. Traficantes de Sueños.
- Federici, S. (2015). *Calibán y la Bruja. Mujeres, cuerpo y acumulación originaria* (Segunda). Tinta Limón.

- Federici, S. (2020). *Reencantar el mundo. El feminismo y la política de los comunes* (Primera). Traficantes de Sueños.
- Gessaghi, V. (2022). *Madres y esposas: Ser mujer en la clase alta argentina*. 26.
<https://journals.openedition.org/etnografica/12268>
- Gobierno de la Ciudad de México. (2021). *Informe sobre la situación de los derechos de las personas trabajadoras del hogar en la Ciudad de México*.
- Goffman, E. (1997). *La presentación de la persona en la vida cotidiana*. Amorrortu.
- Goldsmith Connelly, M. (2012). *La experiencia de Conlactraho como organización internacional de trabajadores y trabajadoras domésticas*. 1, 42-47.
- Goldsmith Connelly, M. R., Baptista Canedo, R., & Ariel Ferrari, M. C. V. (2010). *Hacia el fortalecimiento de los derechos laborales en el trabajo del hogar*. Friedrich Ebert Stiftung.
- Goldsmith, M. (1998). *De sirvientas a trabajadoras. La cara cambiante del servicio doméstico en la Ciudad de México*. 85-96.
- Gómez Bueno, C. (2001). *Mujeres y trabajo: Principales ejes de análisis*. 63/64, 123-140.
- Gorban, D., & Tizziani, A. (2018). *¿Cada una en su lugar?: Trabajo, género y clase en el servicio doméstico* (1.ª ed.). Biblos.
- Hermida del Llano, C. (1997). *Sobre el ámbito de la privacidad y la sociedad civil*. 703-715.
- hooks, B. (2017). *El feminismo es para todo el mundo*. Traficantes de Sueños.
- INEGI. (2019). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo*.
- INEGI. (2020). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo*.
- Larranga, I., Arregui, B., & Arpal, J. (2004). *El trabajo reproductivo o doméstico*. 18(4), 31-37.
- Ley Federal de Trabajo. (2022). <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>

- López Silva, M. C. (2019). *Investigación participativa de la Determinación Social de la Salud y los Derechos del Empleo Doméstico en San Cristóbal de las Casas*. Universidad Andina Simón Bolívar.
- Marx, K. (2002). La llamada acumulación originaria. En *El capital*. Ediciones Bandera Roja.
<http://www.marxists.org/espanol/m-e/1860s/eccx86s.htm>
- Marx, K. (2010). *El Capital: Vol. I*. Siglo XXI.
- OIT. (2020). *México y la crisis de la Covid-19 en el mundo del trabajo: Respuestas y desafíos*.
- OIT. (2016). *Las mujeres en el trabajo. Tendencias de 2016* (p. 149).
- Pérez Orozco, A. (2014). *Subversión feminista de la economía. Aportes para un debate sobre el conflicto capital-vida* (1.^a ed.). Traficantes de Sueños.
- Protección social del trabajo doméstico. Tendencias y estadísticas*. (2016). OIT.
- Puyana Mutis, A. (2019). El retorno al extractivismo en América Latina. Su impacto en la desigualdad y el trabajo. En *Desigualdad y deterioro en las condiciones laborales. Un círculo vicioso en América Latina* (pp. 21-48). FLACSO.
- Robles Silva, L. (2007). La construcción de una etnografía: Pasos metodológicos. En *La invisibilidad del cuidado de los enfermos crónicos. Un estudio en el barrio de Oblatos*. Universidad de Guadalajara.
- Rodríguez, M., & Mendoza, H. (2007). *Sistemas productivos y organización del trabajo: Una visión desde Latinoamérica*. 13(2).
- Rojas García, G., & Toledo González, M. (2014). Reproducción social estratificada: El trabajo doméstico remunerado en México y la interacción entre mujeres de estratos medios y populares. En *Población y trabajo en América Latina: Abordaje teórico-metodológico y tendencias empíricas recientes*. UNAM.

- Solé, C. (1990). *Las clases medias: Criterios de definición*. Universidad Autónoma de Barcelona. 49, 7-25.
- Tarrés, M. L. (1998). *Género y Cultura en América Latina y participación política*. El Colegio de México.
- Vergara, K. (2018). *Sin heterosexualidad obligatoria no hay capitalismo*. <http://www.la-critica.org/sin-heterosexualidad-obligatoria-no-hay-capitalismo/>

Anexo.

Mensaje de contacto para trabajadoras.

¡Hola! Mi nombre es Ana Sofía y soy estudiante de Sociología en la UNAM. Actualmente me encuentro escribiendo mi tesis acerca del trabajo remunerado del hogar específicamente de entrada por salida en la CDMX. Por ello me propuse hacer 10 entrevistas a trabajadoras y otras 10 a empleadoras que no tuvieran relación entre sí con el fin de encontrar generalidades dentro del trabajo doméstico remunerado y lo que se encuentra en su proceso de trabajo.

Me ayudaría mucho contar con una o dos horas de tu tiempo a lo mucho. La entrevista se basa en tres puntos: tu historia como trabajadora (¿cómo comenzaste en este trabajo?), la relación laboral con tu(s) empleadora(s) (¿cuáles acuerdos tienen, qué implican y de qué manera los acordaron?); y por último, tu relación personal con la empleadora (¿le tienes confianza?, ¿qué tanto sabe ella de ti y tú de ella?). Gracias a que se me otorgó una beca para este estudio puedo remunerar la entrevista a \$150 la hora.

Si te interesa colaborar con este estudio puedes escribirme al 55 5505 6319, yo me acoplo a tus horarios y espacios. En lo personal prefiero que la entrevista sea presencial, pero está muy bien también si prefieres que sea por videollamada. Igualmente, si tú prefieres y con mucho gusto, puedo mandarte las preguntas antes de hacerte la entrevista.

¡Muchas gracias! ☺

Mensaje de contacto para empleadoras.

¡Hola! Mi nombre es Ana Sofía y soy tesista de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la UNAM. Mi tesis es un análisis sociológico del trabajo remunerado del hogar, al que lo conforman dos partes: empleadoras y trabajadoras. Por ello me propuse hacer 10 entrevistas a trabajadoras y otras 10 a empleadoras que no tuvieran relación entre sí con el fin de encontrar generalidades dentro del trabajo doméstico remunerado y lo que se encuentra en su proceso de trabajo.

Me ayudaría mucho contar con una hora de tu tiempo para entrevistarte como empleadora. La entrevista se basará en tres puntos: tu historia como empleadora de este trabajo, la relación laboral con la trabajadora de tu hogar, es decir, cuáles acuerdos tienen, qué implican y de qué manera los acordaron; y por último, tu relación personal con la trabajadora: ¿le tienes confianza?, ¿qué tanto sabe ella de ti y tú de ella?

Si te interesa colaborar con este estudio puedes escribirme al 55 5505 63 19, yo me acoplo a tus horarios y espacios. En lo personal prefiero que la entrevista sea presencial, pero está muy bien también si prefieres que sea por videollamada. Igualmente, si tú prefieres y con mucho gusto, puedo mandarte las preguntas antes de hacerte la entrevista.

¡Muchas gracias! ☺

Guión de entrevista para trabajadoras.

1. ¿Cuántos años tienes?
 - a. Menos de 15 años
 - b. Entre 15 y 18 años
 - c. Entre 18 y 25 años
 - d. Entre 25 y 35 años
 - e. entre 35 y 50 años
 - f. Más de 50 años

2. ¿A qué edad comenzaste a trabajar?
 - a. menos de 15 años
 - b. Entre 15 y 18 años
 - c. Entre 18 y 25 años
 - d. Entre 25 y 35 años
 - e. Entre 35 y 50 años
 - f. Más de 50 años

3. Estado en el que naciste
 - a. Aguascalientes
 - b. Baja California
 - c. Baja California Sur
 - d. Campeche

- e. Coahuila
- f. Colima
- g. Chiapas
- h. Chihuahua
- i. Ciudad de México
- j. Durango
- k. Guanajuato
- l. Guerrero
- m. Hidalgo
- n. Jalisco
- o. Estado de México
- p. Michoacán
- q. Morelos
- r. Nayarit
- s. Nuevo León
- t. Oaxaca
- u. Puebla
- v. Querétaro
- w. Quintana Roo
- x. San Luis Potosí
- y. Sinaloa
- z. Sonora
- aa. Tabasco

- bb. Tamaulipas
- cc. Tlaxcala
- dd. Veracruz
- ee. Yucatán
- ff. Zacatecas
- gg. Nací en otro país

4. ¿Cuál es tu nivel de escolaridad?

- a. Estudié algunos grados de primaria, pero no la terminé
- b. Primaria terminada
- c. Estudié algunos grados de secundaria, pero no la terminé
- d. Secundaria terminada
- e. Estudié algunos grados de preparatoria o bachillerato técnico, pero no lo terminé
- f. Preparatoria o bachillerato técnico terminado
- g. Estudié algunos grados de licenciatura, pero no la terminé
- h. Licenciatura terminada sin título
- i. Licenciatura terminada con título
- j. Posgrado

5. ¿Consideras que comenzar a ser trabajadora del hogar fue una decisión propia?

- a. Sí
- b. No

6. ¿Otras mujeres en tu familia se dedican a este empleo?
- a. Sí
 - b. No
7. ¿Cómo llegaste a la primera casa en la que trabajaste?
- a. Estaba buscando cualquier tipo de trabajo y me recomendaron una casa donde podría trabajar
 - b. Me dijeron las personas de la casa que trabajaría en otra cosa y cuando llegué me quedé trabajando como trabajadora del hogar
 - c. Estaba buscando una casa donde trabajar y me la recomendaron
 - d. Las personas del hogar al que llegué me buscaron para ser trabajadora del hogar y accedí a trabajar ahí
 - e. Me recomendaron zonas de la ciudad donde buscar y toqué puerta por puerta hasta encontrar alguien que quisiera contratarme
 - f. Toqué puerta por puerta sin tener en cuenta la zona de la ciudad hasta que encontré
 - g. Mi familia o alguien cercana(o) me pidió que fuera a una casa en específico para ser trabajadora del hogar
8. ¿En cuántas casas has trabajado? Favor de responder en número.

9. ¿En cuál alcaldía vives?

- a. Álvaro Obregón
- b. Azcapotzalco
- c. Benito Juárez
- d. Coyoacán
- e. Cuajimalpa
- f. Cuauhtémoc
- g. Gustavo A. Madero
- h. Iztacalco
- i. Iztapalapa
- j. Magdalena Contreras
- k. Miguel Hidalgo
- l. Milpa Alta
- m. Tláhuac
- n. Tlalpan
- o. Venustiano Carranza
- p. Xochimilco
- q. Vivo en el Estado de México

10. ¿En cuál(es) alcaldía(s) trabajas? Puedes elegir más de una opción

- a. Álvaro Obregón
- b. Azcapotzalco
- c. Benito Juárez

- d. Coyoacán
- e. Cuajimalpa
- f. Cuauhtémoc
- g. Gustavo A. Madero
- h. Iztacalco
- i. Iztapalapa
- j. Magdalena Contreras
- k. Miguel Hidalgo
- l. Milpa Alta
- m. Tláhuac
- n. Tlalpan
- o. Venustiano Carranza
- p. Xochimilco
- q. Vivo en el Estado de México

11. ¿Has trabajado de planta?

- a. Sí
- b. La casa en la que trabajo actualmente es de planta
- c. No (en caso de responder que no pasa a la siguiente sección)

12. ¿Te gusta más trabajar de planta o de entrada por salida?

- a. De planta
- b. De entrada por salida

13. ¿Quién suele ser la persona con la que tratas? (recibir instrucciones, resolver percances, avisar la falta de algún producto, etc.)

- a. La señora de la casa (madre, esposa, jefa de familia, etc.)
- b. El señor de la casa (padre, esposo, jefe de familia, etc.)
- c. Alguno de los hijos
- d. Alguna de las hijas
- e. Alguien externo al hogar
- f. Alguien externa al hogar
- g. Con todas o buena parte de las personas del hogar
- h. Otro:

14. ¿Quién suele ser la persona que remunera tu trabajo?

- a. La señora de la casa (madre, esposa, jefa de familia, etc.)
- b. El señor de la casa (padre, esposo, jefe de familia, etc.)
- c. Alguno de los hijos
- d. Alguna de las hijas
- e. Alguien externo al hogar
- f. Alguien externa al hogar
- g. Con todas o buena parte de las personas del hogar
- h. Otro:

15. ¿Cuáles son las actividades que realizas en la(s) casas donde trabajas? Puedes marcar más de una opción

- a. Barrer
- b. Trapear
- c. Lavar los baños
- d. Sacudir el polvo
- e. Aspirar
- f. Lavar platos en lavadora de platos
- g. Lavar platos a mano
- h. Acomodar platos
- i. Lavar la ropa en lavadora
- j. Secar o tender la ropa
- k. Lavar sábanas, trapos, toallas, etc. en lavadora
- l. Lavar a mano la ropa
- m. Lavar a mano sábanas, trapos, toallas, etc.
- n. Tender las camas
- o. Recoger los cuartos
- p. Recoger el espacio común
- q. Regar las plantas/hacer jardinería
- r. Ir al supermercado, tianguis, mercado, tiendita, etc.
- s. Cocinar todas las comidas todos los días laborales
- t. Cocinar solo unas veces cuando me lo piden
- u. Cocinar una vez mucha cantidad para muchos días

- v. Sacar a los animales
- w. Alimentar a los animales
- x. Bañar a los animales
- y. Recoger las heces de los animales/limpiar el espacio de los animales
- z. Administrar medicinas/cuidar personas mayores o enfermas
- aa. Llevar y/o recoger a los y las niñas a la escuela (cuenta si lo hacías antes o durante de la contingencia sanitaria)
- bb. Hacer tarea con los y las niñas del hogar
- cc. Dar de comer a las personas del hogar que lo necesiten (bebés, personas mayores o enfermas)
- dd. Cambiar pañales y/o bañar a los y las bebés del hogar
- ee. Cambiar pañales y/o bañar a las personas mayores o enfermas del hogar
- ff. Otro:

16. ¿Cuánto ha sido el menor tiempo que has trabajado en una casa?

- a. Un solo día
- b. Menos de tres meses de entrada por salida
- c. De tres meses a un año de entrada por salida
- d. Menos de tres meses de planta
- e. De tres meses a un año de planta
- f. Más de año de entrada por salida
- g. Más de un año de planta

17. ¿Cuánto ha sido el mayor tiempo que has trabajado en una casa?
- a. Un solo día
 - b. Menos de tres meses de entrada por salida
 - c. De tres meses a un año de entrada por salida
 - d. Menos de tres meses de planta
 - e. De tres meses a un año de planta
 - f. Más de año de entrada por salida
 - g. Más de un año de planta
18. ¿En la mayoría de las casas en las que has trabajado has contado con llaves del hogar?
- a. Sí
 - b. No
 - c. En la mitad de casas sí, en la otra mitad no
19. ¿En la mayoría de las casas en las que has trabajado ingieres alimentos de la misma casa?
- a. Sí
 - b. No
 - c. En la mitad de casas sí, en la otra mitad no
20. ¿En la mayoría de las casas en las que has trabajado comes con la familia?
- a. Sí
 - b. No

c. En la mitad de casas sí, en la otra mitad no

21. ¿En la mayoría de las casas en las que has trabajado sueles usar el mismo baño que usa la familia?

a. Sí

b. No

c. En la mitad de casas sí, en la otra mitad no

22. En las casas en las que has trabajado, ¿te han dicho que eres como parte de la familia?

a. Sí, en todas

b. No, en ninguna

c. En la mitad de casas sí, en la otra mitad no

d. En menos de la mitad me lo han dicho

e. En más de la mitad me lo han dicho

23. ¿Estás familiarizada con la nueva reforma a la Ley Federal del Trabajo y con el Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar?

a. Sí, con ambos

b. No, con ningun

c. Solo con la reforma a la Ley Federal del Trabajo

d. Solo con el Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar

24. En alguna de las casas en las que has trabajado y sin tener que pedirlo, ¿te han proporcionado seguro médico, pensión y/o has contado con algún contrato de trabajo?

- a. Sí
- b. No

25. En alguna de las casas en las que has trabajado y por petición tuya, ¿te han proporcionado seguro médico, pensión y/o has contado con algún contrato de trabajo?

- a. Sí
- b. No

26. En la(s) casa(s) donde trabajas, ¿tienen acuerdos hablados acerca del horario laboral, el sueldo y las actividades que debes realizar?

- a. Sí
- b. No (en caso de responder “no” pasa a la siguiente sección)

Principia sección 4. Pregunta para trabajadoras con acuerdos hablados con sus empleadores.

27. ¿Se cumple con los acuerdos?

- a. Sí, siempre
- b. Casi siempre
- c. Casi nunca
- d. No, nunca

Principia sección 5. Preguntas para todas las trabajadoras.

28. ¿Consideras que la remuneración económica que recibes es cabal con el trabajo que haces?

- a. Sí
- b. No

29. ¿El ingreso que recibes como trabajadora del hogar es esencial para el mantenimiento de tu hogar?

- a. Sí, para mi propio hogar
- b. Sí, para el hogar de alguien más
- c. No

30. ¿Con cuántas personas vives?

- a. 1
- b. 2
- c. 3
- d. 4
- e. 5
- f. 6 o más personas

31. ¿Cuáles son las actividades de limpieza y cuidado en tu propio hogar? Puedes elegir más de una opción.

- a. Barrer
- b. Trapear
- c. Lavar los baños
- d. Sacudir el polvo
- e. Aspirar
- f. Lavar platos en lavadora de platos
- g. Lavar platos a mano
- h. Acomodar platos
- i. Lavar la ropa en lavadora
- j. Secar o tender la ropa
- k. Lavar sábanas, trapos, toallas, etc. en lavadora
- l. Lavar a mano la ropa
- m. Lavar a mano sábanas, trapos, toallas, etc.
- n. Tender las camas
- o. Recoger los cuartos
- p. Recoger el espacio común
- q. Regar las plantas/hacer jardinería
- r. Ir al supermercado, tianguis, mercado, tiendita, etc.
- s. Cocinar todas las comidas todos los días laborales
- t. Cocinar solo unas veces cuando me lo piden
- u. Cocinar una vez mucha cantidad para muchos días
- v. Sacar a los animales
- w. Alimentar a los animales

- x. Bañar a los animales
- y. Recoger las heces de los animales/limpiar el espacio de los animales
- z. Administrar medicinas/cuidar personas mayores o enfermas
- aa. Llevar y/o recoger a los y las niñas a la escuela (cuenta si lo hacías antes o durante de la contingencia sanitaria)
- bb. Hacer tarea con los y las niñas del hogar
- cc. Dar de comer a las personas del hogar que lo necesiten (bebés, personas mayores o enfermas)
- dd. Cambiar pañales y/o bañar a los y las bebés del hogar
- ee. Cambiar pañales y/o bañar a las personas mayores o enfermas del hogar
- ff. Otro:

32. ¿Quién suele ser la persona que realiza estas actividades?

- a. Tú
- b. Tu pareja
- c. Tu madre
- d. Tu padre
- e. Alguno de tus hijos
- f. Alguna de tus hijas
- g. Una trabajadora del hogar
- h. Todas o buena parte de las personas del hogar
- i. Otro:

33. La casa en la que vives es...

- a. Casa propia
- b. La rento/rentamos

34. ¿Qué haces en tus tiempos libres? Puedes elegir más de una opción.

- a. Estar con mi familia
- b. Salir a algún parque, bosque, campo
- c. Ejercicio
- d. Cocinar por gusto
- e. Actividades culturales (ir al cine, a un museo, exposición, etc.)
- f. Ver series o películas en casa
- g. Estar con amigas y amigos
- h. Dormir
- i. Trabajar en otra actividad remunerada (venta por catálogo, venta de postres, arreglos de ropa, etc.)
- j. Trabajar en otra actividad no remunerada (el negocio familiar, apoyarle a una amiga a cuidar a sus hijos, etc.)
- k. Estudiar
- l. Otro:

35. ¿Consideras que las personas que son o que han sido tus empleadoras cuentan con más tiempo libre que tú?

- a. Sí

- b. No
- c. No estoy segura

36. ¿Consideras que este empleo te ha dado...? Puedes marcar más de una opción

- a. Libertad económica
- b. Libertad de tiempo
- c. Aprendizajes obtenidos de forma agradable
- d. Aprendizajes obtenidos de forma desagradable
- e. Otro:

37. Tu trabajo...

- a. Te gusta
- b. No te gusta
- c. Con el tiempo te ha gustado
- d. Con el tiempo te ha dejado de gustar

38. ¿Piensas dedicarte a ese trabajo por mucho más tiempo?

- a. Sí
- b. No

Principia sección 8. Preguntas para todas las trabajadoras: datos actuales.

39. Actualmente, ¿en cuántas casas trabajas? Favor de contestar en número.

40. Actualmente, ¿cuántos días a la semana trabajas? Favor de contestar en número.

41. Antes de la pandemia, ¿en cuántas casas trabajabas a la semana? Favor de contestar en número.

42. Antes de la pandemia, ¿cuántos días a la semana trabajabas? Favor de contestar en número.

43. ¿Piensas dedicarte a ese trabajo por mucho más tiempo? Favor de contestar en número.

Guión de entrevista para empleadoras.

1. ¿Cuántos años tienes?
 - a. Menos de 15 años
 - b. Entre 15 y 18 años
 - c. Entre 18 y 25 años
 - d. Entre 25 y 35 años
 - e. entre 35 y 50 años
 - f. Más de 50 años

2. ¿A qué edad comenzaste a trabajar?

- a. menos de 15 años
- b. Entre 15 y 18 años
- c. Entre 18 y 25 años
- d. Entre 25 y 35 años
- e. Entre 35 y 50 años
- f. Más de 50 años

3. ¿Eres de la Ciudad de México?

4. La casa en la que vives es... prestada, rentada, propia?

5. ¿En cuál alcaldía vives?

- a. Álvaro Obregón
- b. Azcapotzalco
- c. Benito Juárez
- d. Coyoacán
- e. Cuajimalpa
- f. Cuauhtémoc
- g. Gustavo A. Madero
- h. Iztacalco
- i. Iztapalapa
- j. Magdalena Contreras

- k. Miguel Hidalgo
- l. Milpa Alta
- m. Tláhuac
- n. Tlalpan
- o. Venustiano Carranza
- p. Xochimilco
- q. Vivo en el Estado de México

6. ¿En cuál colonia vives?

7. ¿Cuál es tu nivel de escolaridad?

- a. Estudié algunos grados de primaria, pero no la terminé
- b. Primaria terminada
- c. Estudié algunos grados de secundaria, pero no la terminé
- d. Secundaria terminada
- e. Estudié algunos grados de preparatoria o bachillerato técnico, pero no lo terminé
- f. Preparatoria o bachillerato técnico terminado
- g. Estudié algunos grados de licenciatura, pero no la terminé
- h. Licenciatura terminada sin título
- i. Licenciatura terminada con título
- j. Posgrado

8. Tu educación fue pública o privada?
9. ¿Cuál es tu ocupación?
10. ¿Te gusta tu trabajo?
- a. Sí
 - b. No
 - c. Con el tiempo me ha gustado
 - d. Con el tiempo me ha dejado de gustar
11. ¿Piensas dedicarte a este trabajo por mucho más tiempo?
12. ¿En la(s) casa(s) donde creciste asistía una o varias trabajadoras del hogar?
- a. Sí
 - b. No
13. La(s) casa(s) en las que creciste, ¿en qué colonia(s) estaba(n)?
14. ¿A qué se dedicaba la persona que gestionaba y/o remuneraba el trabajo doméstico en la casa donde creciste?
15. ¿Con tus familiares y amistades más cercanas trabaja una trabajadora del hogar?
16. ¿Qué haces en tus tiempos libres?

17. ¿Cada cuánto tienes tiempo libre?
18. ¿Cuántas trabajadoras del hogar asisten a tu casa en la semana?
19. ¿Cuántos días a la semana va alguna trabajadora del hogar a tu casa?
20. ¿Cuánto tiempo lleva(n) la(s) trabajadora(s) asistiendo a tu hogar o teniendo una relación contigo?
21. ¿Cómo está constituido tu hogar según las personas que viven en él?
22. ¿La trabajadora es para todas las personas del hogar o solo para unas cuantas?
23. ¿Quién suele ser la persona que remunera el trabajo del hogar?
24. ¿Quién es la persona con quien más trata la trabajadora en cuanto a acuerdos, pedidos, ajustes, etc.?
25. ¿Cuáles son las actividades que la trabajadora del hogar realiza en tu hogar?
- a. Barrer
 - b. Trapear
 - c. Lavar los baños
 - d. Sacudir el polvo
 - e. Aspirar
 - f. Lavar platos en lavadora de platos
 - g. Lavar platos a mano
 - h. Acomodar platos

- i. Lavar la ropa en lavadora
- j. Secar o tender la ropa
- k. Lavar sábanas, trapos, toallas, etc. en lavadora
- l. Lavar a mano la ropa
- m. Lavar a mano sábanas, trapos, toallas, etc.
- n. Tender las camas
- o. Recoger los cuartos
- p. Recoger el espacio común
- q. Regar las plantas/hacer jardinería
- r. Ir al supermercado, tianguis, mercado, tiendita, etc.
- s. Cocinar todas las comidas todos los días laborales
- t. Cocinar solo unas veces cuando me lo piden
- u. Cocinar una vez mucha cantidad para muchos días
- v. Sacar a los animales
- w. Alimentar a los animales
- x. Bañar a los animales
- y. Recoger las heces de los animales/limpiar el espacio de los animales
- z. Administrar medicinas/cuidar personas mayores o enfermas
- aa. Llevar y/o recoger a los y las niñas a la escuela (cuenta si lo hacías antes o durante de la contingencia sanitaria)
- bb. Hacer tarea con los y las niñas del hogar
- cc. Dar de comer a las personas del hogar que lo necesiten (bebés, personas mayores o enfermas)

dd. Cambiar pañales y/o bañar a los y las bebés del hogar

ee. Cambiar pañales y/o bañar a las personas mayores o enfermas del hogar

ff. Otro:

26. Cuando la trabajadora no está, ¿cuáles son las actividades de limpieza y cuidado que se realizan en tu hogar?

a. Barrer

b. Trapear

c. Lavar los baños

d. Sacudir el polvo

e. Aspirar

f. Lavar platos en lavadora de platos

g. Lavar platos a mano

h. Acomodar platos

i. Lavar la ropa en lavadora

j. Secar o tender la ropa

k. Lavar sábanas, trapos, toallas, etc. en lavadora

l. Lavar a mano la ropa

m. Lavar a mano sábanas, trapos, toallas, etc.

n. Tender las camas

o. Recoger los cuartos

p. Recoger el espacio común

- q. Regar las plantas/hacer jardinería
- r. Ir al supermercado, tianguis, mercado, tiendita, etc.
- s. Cocinar todas las comidas todos los días laborales
- t. Cocinar solo unas veces cuando me lo piden
- u. Cocinar una vez mucha cantidad para muchos días
- v. Sacar a los animales
- w. Alimentar a los animales
- x. Bañar a los animales
- y. Recoger las heces de los animales/limpiar el espacio de los animales
- z. Administrar medicinas/cuidar personas mayores o enfermas
- aa. Llevar y/o recoger a los y las niñas a la escuela (cuenta si lo hacías antes o durante de la contingencia sanitaria)
- bb. Hacer tarea con los y las niñas del hogar
- cc. Dar de comer a las personas del hogar que lo necesiten (bebés, personas mayores o enfermas)
- dd. Cambiar pañales y/o bañar a los y las bebés del hogar
- ee. Cambiar pañales y/o bañar a las personas mayores o enfermas del hogar
- ff. Otro:

27. ¿Quién suele ser la persona que realiza estas actividades?

28. ¿Cómo has contactado a las trabajadoras que se han empleado contigo?

29. ¿La trabajadora que asiste a tu hogar es una persona indígena?

30. ¿De dónde es la trabajadora del hogar que asiste a tu casa?
31. ¿En cuál(es) alcaldía(s) vive(n) la(s) trabajadora(s) del hogar de tu hogar?
32. Cuando la trabajadora comenzó a trabajar en tu hogar, ¿hubieron cosas que tuviste que instruirle, pedirle que cambiara, enseñarle, etc?
33. ¿Hay cosas que tú has aprendido de la trabajadora actual o de alguna otra? (recetas, trucos, actitud ante la vida, etc.)
34. ¿Consideras que la trabajadora es un soporte emocional para ti?
35. ¿Consideras que tú eres un soporte emocional para la trabajadora?
36. ¿Acostumbras darle llaves de tu hogar a la trabajadora?
- a. Sí
 - b. No
37. ¿Es importante para ti que la trabajadora te hable de usted?
- a. Sí
 - b. No
38. Independientemente de que se lo pidas o no, ¿ella te habla de usted?
- a. Sí
 - b. No
39. ¿Tú le hablas de usted a ella?

- a. Sí
- b. No

40. ¿Por qué?

41. ¿La trabajadora come en tu casa? De ser así, ¿hay distinción entre lo que come ella y tú y tu familia?

42. ¿La trabajadora come con la familia?

43. ¿La trabajadora usa el mismo baño que la familia?

44. ¿Podrías decir que la trabajadora de tu hogar es como de la familia?

45. Del 1 al 10, siendo 1 lo menos y 10 lo más, ¿qué tan importante para ti es la confianza entre la trabajadora y tú?

46. ¿Cómo consideras que fomentas la confianza entre la trabajadora del hogar y tú?

47. En la escala del 1 al 10, siendo 1 lo menos y 10 lo más, ¿qué tanta confianza dirías que le tienes a la trabajadora de tu hogar actualmente?

48. ¿Consideras que la trabajadora tiene confianza en ti?

49. Independientemente del cariño, confianza, aprecio, etc. que se tengan mutuamente, ¿consideras que es importante mantener una distancia con la trabajadora?

50. ¿Estás familiarizada con la nueva reforma a la Ley Federal del Trabajo y con el Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar?

- a. Sí, con ambos
- b. No, con ningun
- c. Solo con la reforma a la Ley Federal del Trabajo
- d. Solo con el Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar

51. ¿Alguna vez has tenido oportunidad de otorgarle seguro médico, pensión y/o contrato de trabajo a la trabajadora de tu hogar?

52. La relación laboral (acuerdos) con la trabajadora se lleva a cabo mediante...

- a. Contrato escrito
- b. Acuerdos apalabrados
- c. No hay acuerdos estipulados

53. ¿Consideras que se cumplen los acuerdos con la trabajadora?

- a. Sí, siempre
- b. Casi siempre
- c. Casi nunca
- d. No, nunca

54. ¿Consideras que la pandemia cambió algo en la relación laboral con la trabajadora?

55. ¿Le pides a la trabajadora de tu hogar que utilice cubrebocas en tu casa?

56. ¿Tú usas cubrebocas cuando está ella?
57. ¿Cuáles aspectos consideras que hacen a una trabajadora del hogar una buena trabajadora?
58. Consideras que el trabajo doméstico remunerado en el caso de tu hogar es... un lujo, una necesidad, una recompensa, una manera de redistribuir la riqueza o de crear empleos?
59. ¿Cuándo sabes que tu casa está como a ti te gusta que esté?
60. ¿Consideras que tu(s) casa(s) de niña estaban de esa manera que a ti te gusta?
61. Si en la(s) casa(s) en las que creciste se pagaba también por este trabajo, ¿consideras que te llevas mejor con quien(es) asiste(n) a tu casa ahora que tu mamá, papá, etc. con quienes lo hacían en ese entonces?
62. ¿Cuáles aspectos de tu vida consideras que cambiarían si no contaras con el trabajo remunerado de tu hogar?
63. Si pudieras, ¿aumentarías los días que la trabajadora va a tu hogar?
64. Si pudieras, ¿cambiarías el acuerdo de entrada por salida por uno de planta?
65. Si pudieras, ¿aumentarías el sueldo de la trabajadora?

66. ¿Cómo fue que decidiste comenzar a contratar trabajadoras del hogar? (algún suceso, alguien te lo recomendó, ¿cuándo lo consideraste como algo que podía o debía hacerse?)
67. ¿Qué edad tenías?
68. Desde ese momento hasta ahora, ¿a cuántas trabajadoras del hogar has contratado o tenido un acuerdo con?
69. ¿Han habido largos periodos desde que comenzaste a contratar en el que no hayas contado con el trabajo remunerado del hogar?
70. Cuáles de las siguientes se asemejan más a lo que mayormente ha ocasionado la suspensión o el cambio de trabajadora