

Las empleadoras del Área Metropolitana de Monterrey: interacciones sociales y acuerdos de contratación del servicio doméstico a tiempo parcial

Employers in the Metropolitan Area of Monterrey: Social Interactions and Contract Agreements for Part-Time Domestic Workers

RESUMEN

90 A pesar de las transformaciones sociales y culturales que han experimentado las mujeres en las últimas décadas, y de los cambios en el ideal de femineidad, siguen siendo las responsables de la realización del trabajo doméstico y de la provisión de cuidados a los miembros de la familia. Es por ello que este artículo aborda el porqué de la necesidad de algunas mujeres de “contratar” a otras que realice las labores del hogar y de cuidado. También se analizan las condiciones en que se da esta contratación y cómo son las interacciones entre empleadoras y servidoras domésticas. Para ello se llevaron a cabo entrevistas a mujeres empleadoras de servicio doméstico en el Área Metropolitana de Monterrey.

Palabras clave: contratación de servicio doméstico, empleadoras, servidoras domésticas y trabajo doméstico y de cuidados.

ABSTRACT

Despite the social and cultural transformations undergone by women in the past few decades, and the shifts in the ideal surrounding femininity, they continue being those responsible for domestic work and caregiving of members of the family. Therefore, this article delves into the why the need of some women to “contract” other women to do take over housekeeping and caregiving. It also analyzes the conditions under which this contracting occurs and what the relations between employer and domestic help are like. To that end, we carried out interview of women employed in domestic service in the Metropolitan Area of Monterrey.

Keywords: contracting domestic service, employers, domestic workers, caregivers.

* Coordinadora del Colegio de Sociología en la Facultad de Filosofía y Letras, Universidad Autónoma de Nuevo León, México, rebekamoreno@yahoo.com

INTRODUCCIÓN

A pesar de las transformaciones sociales y culturales que han experimentado las mujeres en las últimas décadas, y de los cambios en el ideal de femineidad, siguen siendo las responsables de la realización del trabajo doméstico y de la provisión de cuidados a los miembros de la familia (García y Oliveira, 1999; Carrasquer y otros, 1998; Recio, 2008).

Por lo anterior, las labores del hogar y los cuidados brindados a hijos, ancianos y enfermos se tornan en una tarea titánica para las mujeres encargadas de realizarlas y, dado los condicionamientos sociales, buscan la ayuda de otras mujeres. Éstas pueden ser su madre, hermana, sobrina; sin embargo, no siempre están disponibles. Las propias ocupaciones, la edad, las distancias no las hacen tan accesibles por lo que se debe recurrir a mujeres externas al círculo familiar para el servicio doméstico. Dicho servicio no sólo es requerido por quienes trabajan, en mucho depende del ciclo de vida de las mujeres y la familia, o de eventos extraordinarios como las enfermedades de la propia mujer o de alguno de los miembros del hogar.

En México no solo la clase alta cuenta con servicio doméstico; las mujeres de clase media llevan a cabo arreglos personales con otras mujeres para que realicen un trabajo que, aunque considerado en la Ley Federal de Trabajo,¹ no está regulado y, por lo tanto, los horarios de trabajo y los salarios se otorgan a discreción o, en el mejor de los casos, son un acuerdo entre mujeres: empleadora y servidora doméstica.

En este trabajo se estudia a las empleadoras que buscan la “ayuda” de otra mujer para que realicen trabajo doméstico y de cuidados (Gregorio, 2009) a tiempo parcial. La finalidad del estudio es comprender el porqué de esa “contratación”, saber en qué condiciones se da y cómo son las interacciones entre empleadoras y servidoras domésticas. Aquí se consideran nueve casos de mujeres, habitantes del Área Metropolitana de Monterrey, con las cuales se sostuvieron charlas informales que fueron registradas en un diario de campo, y entrevistas semiestructuradas y de final abierto; así como entrevistas grupales. Algunas de estas mujeres se desempeñan como profesionistas en el mercado

91

¹ La Ley Federal del Trabajo considera el pago de los trabajadores en efectivo, pero también en especie tal como se puede leer en el Artículo 334.- Salvo lo expresamente pactado, la retribución del doméstico comprende, además del pago en efectivo, los alimentos y la habitación. Para los efectos de esta Ley, los alimentos y habitación se estimarán equivalentes a 50% del salario que se pague en efectivo. Además sólo se estipula que el empleador debe dar tiempo para dormir y tomar sus alimentos a los servidores domésticos, pero no se estipula una jornada laboral (México. Cámara de Diputados, 1970).

laboral, otras son amas de casa. En conjunto sus edades oscilan entre los 42 y los 50 años. Por lo tanto, la metodología utilizada en este estudio tiene un enfoque cualitativo y se adhiere a los estudios de caso debido a una necesidad de comprensión general. El estudio de caso consiste en una descripción detallada de una situación en particular o de los actores que confluyen en ella para comprender sus acciones en circunstancias concretas. Es importante señalar que no hay un número máximo o mínimo en el estudio de casos, lo que se busca en definitiva es comprender el fenómeno social de nuestro interés.

De las nueve mujeres entrevistadas, seis son profesionistas; es decir, realizaron estudios universitarios, dos de éstas cuentan además con un posgrado. El resto de las mujeres son amas de casa: dos de ellas realizaron estudios secretariales y de preparatoria, una sólo cuenta con estudios básicos. Las primeras dos mujeres refirieron que sus esposos trabajan como ejecutivos de grandes empresas locales, mientras que la tercera mujer comentó que su esposo se jubiló como técnico laboratorista de una mina en el estado de Durango.

Las preguntas de investigación que guían este trabajo son tres: 1) ¿a qué obedece la “contratación” de una mujer que realice el trabajo doméstico y/o de cuidados?, 2) ¿en qué términos se da la “contratación” de una empleada doméstica?, y 3) ¿cómo son las interacciones sociales entre empleadoras y servidoras domésticas?

El concepto de trabajo doméstico y de cuidados guía conceptualmente esta investigación. Se parte del supuesto que afirma que el servicio doméstico no exime a las mujeres de la responsabilidad, socialmente asignada, de encargarse del trabajo doméstico y familiar que perpetúa las desigualdades de género y clase (Gimeno, 2010; Canevaro, 2009; Castelló, 2009).

92

TRABAJO DOMÉSTICO Y DE CUIDADOS, UNA RESPONSABILIDAD DE MUJERES

Desde una visión estructural, el trabajo doméstico, de acuerdo a Torres (1989), involucra una serie de procesos cuya finalidad es la producción de bienes y servicios para la satisfacción de necesidades de los miembros de la familia. Esta definición escapa a las relaciones sociales de producción en el capitalismo; quien realiza este tipo de trabajo mantiene la dirección y el control del proceso, dispone de los medios de producción y se apropia del producto, según nos explica Cristina Torres (1989). De acuerdo a Benería (en Recio, 2008) el trabajo doméstico y familiar es necesario para el desarrollo de la mano de obra requerida por el capitalismo.

Mientras el trabajo en una empresa distingue las diferentes funciones del proceso del trabajo y obliga a una división del mismo, las mismas aparecen superpuestas y entremezcladas en el trabajo doméstico. Por una parte, la gestión del trabajo y por la otra la realización práctica.

El trabajo doméstico, no sólo involucra labores de mantenimiento y limpieza del hogar, sino también el cuidado de niñas/os, ancianas/os y enfermas/os, es por eso que algunas estudiosas prefieren definirlo como trabajo doméstico y familiar (Benería, en Recio, 2008), trabajo doméstico y de cuidados (Gregorio, 2009) o trabajo reproductivo (Carrasquer y otros, 1998).

El concepto de trabajo² reproductivo, de acuerdo a Pilar Carrasquer, supera al antiguo concepto de trabajo doméstico; si bien éste último engloba tareas como las del mantenimiento de la infraestructura del hogar, no considera las labores de cuidado de los miembros de la familia. De acuerdo a Pilar Carrasquer y otros (1998) el trabajo reproductivo implica actividades destinadas al cuidado del hogar y la familia, pero no se reducen a estos espacios porque los trascienden. Se denomina de esta manera por oposición al trabajo productivo realizado fuera de casa y remunerado, el cual tradicionalmente es realizado por los hombres.

El trabajo reproductivo involucra actividades de mantenimiento de la infraestructura del hogar, así como el cuidado de los miembros de la familia (Castelló, 2009). Mantener un hogar implica tareas como la limpieza, la ropa y el calzado; preparación de alimentos; así como compra de ropa, calzado y electrodomésticos. En tanto que las labores de cuidado involucran actividades como la atención de hijas/os, adultas/os mayores, y personas con alguna enfermedad (Carrasquer y otros, 1998).

El trabajo reproductivo es realizado tradicionalmente por las mujeres. Son ellas las que, a través de la socialización, son preparadas para encargarse de él, en tanto los hombres realizan trabajos productivos. De acuerdo a Pilar Carrasquer y otros (1998) “el trabajo de la reproducción es la actividad a la que se dedican la gran mayoría de las mujeres, a lo largo de su ciclo de vida, de manera total o parcialmente”, su realización varía de acuerdo a las diferentes etapas del ciclo de vida y a la clase social.

Sólo en contadas ocasiones puede verse la participación de los hombres en las actividades propias del trabajo reproductivo, por ejemplo cuando no hay hijas/os de por medio; cuando realizan tareas que tienen cierto prestigio ante

² En lo sucesivo se utilizará de manera indistinta trabajo reproductivo y trabajo doméstico y de cuidados.

los demás, como jugar con las/os y niñas/os, o cuando las tareas realizadas mantienen vínculos con el espacio público, como hacer compras o realizar gestiones financieras y administrativas. Mientras que las mujeres realizan las labores más cotidianas y rígidas (Carrasquer y otros, 1998).

De acuerdo a García y Oliveira (2007), en diversos estudios se ha encontrado que las mujeres siguen dedicando un mayor número de horas al trabajo doméstico que los hombres, la participación de los hombres es esporádica y no sistemática (es “ayuda”).

Las obligaciones de género sitúan a la mujer como la responsable de la gestión y práctica del trabajo doméstico, y a pesar de que ciertas tareas sean asignadas a otros miembros del hogar, es sobre ella que recae la responsabilidad. Lo anterior plantea una enorme tensión a mujeres que se contratan en el mercado laboral y aun a aquellas que no trabajan fuera de casa, pero que deben atender a niños/as pequeños/as, ancianos/as o enfermos/as.

Ante el embate de la responsabilidad se plantean lo que Castelló denomina como “estrategias de cuidado”; es decir, “los acuerdos, decisiones y arreglos cotidianos –conscientes e inconscientes y movilizados bajo el habitual liderazgo femenino–, en torno al modo de ejecución, provisión y gestión del bienestar cotidiano” (Castelló, 2009: 24).

94 Como una de las estrategias para hacer frente al trabajo doméstico y de cuidados está la “contratación” que, de acuerdo a las condiciones y a lo arrojado por los datos empíricos obtenidos de las entrevistas a nueve empleadoras de este tipo de servicio a tiempo parcial, se trata, más que de una contratación o una externalización³ del trabajo doméstico y de cuidados, de una búsqueda de apoyo ante la carga impuesta: la ayuda, por tanto, viene de otra mujer. Una solución de este tipo exime de la responsabilidad a los miembros del hogar, excepto a las mujeres, quienes, a pesar de la asistencia, siguen siendo las responsables de procurar un ambiente limpio, de comodidad y afecto a la familia. Esta situación arroja luz sobre el significado social del trabajo reproductivo: ésta es una cosa de mujeres y por lo mismo son ellas las que “deben” encargarse de realizarla o buscar quién se haga cargo.

³ Dado que no se ha incrementado la participación masculina en el trabajo reproductivo y ante el embate de transformaciones socioeconómicas y demográficas, una de las estrategias ha sido la externalización, mercantilización o salarización del trabajo doméstico y de cuidados (Agrela, Martin y Langa, 2010 Castelló 2009; Recio, 2008; Carrasquer y otros, 1998, Torres, 1989).

UNA ESTRATEGIA DE CUIDADO: EL SERVICIO DOMÉSTICO

El trabajo doméstico y de cuidados ha sido tradicionalmente confinado al ámbito familiar y son las mujeres las que se encargan de realizarlo. Este tipo de labor tiene escaso valor social al relacionarse con el espacio privado y no estar remunerado (Recio, 2008).

En países de Europa del sur que han sufrido un desmantelamiento del Estado de Bienestar, como España, y en los que las mujeres de clase media se han insertado en mayor número al mercado laboral, se ha optado por la externalización del trabajo reproductivo.

Para Carolina Recio (2008) lo que ocurre es que están surgiendo “‘nuevas’ ocupaciones que han llevado trabajos típicos del ámbito privado a la esfera pública”. Esto es lo que la autora denomina como externalización del trabajo doméstico y de la familia.

Los países del Estado de Bienestar están experimentando “una crisis de los cuidados” (Hoschild, 2001; Pérez Orozco, 2006) y las mujeres ya no están disponibles para mantener la infraestructura del hogar, por lo cual están contratando a otras mujeres para que se encarguen de dichas tareas ya sea de tiempo completo o parcialmente.

Carrasquer y otros (1998) consideran que se da una delegación del trabajo reproductivo ante el peso de la “doble presencia” que deviene en la salarización de algunas tareas, sobre todo aquellas ligadas al mantenimiento de la infraestructura del hogar. La anterior estrategia relativiza, en parte, la participación femenina en este tipo de trabajo al no contar con la colaboración de los hombres.

Para Castelló (2009: 75), las transformaciones sociodemográficas y económicas “han ido modificando las formas cotidianas de gestión y ejecución del trabajo doméstico y familiar” lo cual ha mercantilizado o salarizado⁴ este tipo de trabajo.

Las mujeres de clase alta, históricamente, han contratado servicio doméstico para encargarse de las labores de limpieza, organización, compras y cuidado de las personas dependientes en la familia. En este sentido, la privatiza-

⁴ Urse (2013: s/p) considera que “la ‘salarización’ representa la evolución más marcada y general del empleo. Este movimiento, visible a la escala de un siglo, ha seguido un ritmo variable según los países. Por ejemplo, se aceleró a partir de la posguerra en Gran Bretaña, se intensificó más tardíamente en Francia y en varios países de América Latina. La progresión del trabajo asalariado, está acompañada de otras dos tendencias largas: la regresión de la agricultura y la ‘tercerización’. La industrialización ha compensado

ción de las tareas propias del trabajo doméstico y familiar está condicionada por el nivel socioeconómico de las familias (Agrela, Martín y Langa, 2010), lo cual ha obligado a las mujeres de clase media a la contratación de trabajadoras de tiempo parcial o mujeres migrantes. En el caso español se puede hablar de una progresiva feminización de la migración, siendo las migrantes el recurso humano contratado para la realización del trabajo reproductivo. Su categoría de migrantes no les otorga un trabajo regularizado y ahorra a las empleadoras el pago de prestaciones como la seguridad social.

En México, nos explica Mary Goldsmith (2007), el servicio doméstico ha existido desde la época de la Colonia; esclavos africanos e indígenas eran forzados a trabajar para los colonizadores, en tanto que sirvientes europeos llevaban a cabo el cuidado de los niños y los servicios personales requeridos por sus amos españoles. Hacia finales de la Colonia la mayoría de los trabajadores domésticos recibían algún tipo de pago.

Goldsmith (2007) señala que muchos de los servicios domésticos realizados en el siglo XIX por un número significativo de servidores domésticos como nodrizas, cocheros, damas de compañía, tortilleras, costureras, lavanderas, entre otros, han desaparecido, esto debido a que las mujeres tienen más contactos fuera de casa y a que muchas de las actividades han sido industrializadas o absorbidas por el mercado en forma de servicios especializados. Además, muchas de las actividades que antes realizaba un séquito de trabajadores domésticos hoy se ha reducido, sobre todo en los hogares de clase media, a la contratación de una empleada que hace “mucho de todo”.

96

En el caso de los países latinoamericanos, habría que entender el contexto en el que las mujeres de estratos medios consideran necesario el servicio doméstico. A diferencia del caso español, la incorporación de las mujeres al mercado laboral no ocurre en una etapa de crecimiento económico, sino de crisis económica y bajos salarios reales. Este hecho actúa como un amortiguador ante el descenso del nivel de vida de las familias, y se da bajo condiciones poco favorables: bajos salarios, inestabilidad e informalidad (Torres, 1989).

En estas condiciones se insertan en el ámbito laboral tanto las empleadoras como las mujeres del servicio doméstico. La expansión del empleo femenino en América latina entre 1940-1970 se vio acompañada de una ampliación del

globalmente la declinación del sector primario. En efecto, en el siglo XX, las sociedades industriales se han convertido en sociedades de servicios; 90% de la creación de empleos son dados al sector terciario. Los efectivos de ese sector han continuado creciendo, aun durante las fases en que el empleo global se estancó o disminuyó”.

servicio doméstico; de esta manera, “las mujeres de clase alta y media fueron capaces de ir a trabajar sin que fuera amenazada la organización tradicional del hogar” (Kusnesof, 1993: 35).

Sin embargo, hay otro elemento a considerar en nuestro contexto: el servicio doméstico es un componente histórico –presente tradicionalmente entre las clases altas y, recientemente, generalizado en la clase media– asociado al ingreso de las mujeres al mercado laboral y a la baja regularización laboral del trabajo doméstico remunerado que permite contar con una mano de obra barata y sin provisiones sociales.

En México se confiere al trabajo doméstico una naturaleza laboral; sin embargo, queda asentado que el salario que reciben los trabajadores domésticos puede darse en especie: alimentos y habitación. Además, los trabajadores en este tipo de empleo no gozan de estabilidad laboral, ya que pueden ser despedidos por el empleador sin motivo aparente. Dicha situación permite contar con la ayuda de otra mujer en las tareas del hogar; incluso las amas de casa tienen la posibilidad de contratar a una servidora doméstica, situación que será ejemplificada en el análisis de resultados.

Mary Goldsmith (1981) considera que la salarización del trabajo doméstico ha cobrado importancia por encima del pago en especie:

Resulta muy tentador considerar al servicio doméstico como el remanente de un pasado feudal. Aunque muchos elementos de la relación patrón–empleada dan esa apariencia (el paternalismo, por ejemplo), es necesario destacar la importancia del *salario*. Como en el pasado, por lo general se paga a la empleada doméstica en parte con dinero y en parte en especie (casa y comida). Considero que el factor salario comienza a predominar por sobre el pago en especie; para ello me baso en el hecho de que hay cada vez más mujeres que viven fuera y trabajan “de entrada por salida”, recibiendo por ello un salario y, a veces, una comida (Goldsmith, 1981).

97

En el caso del Área Metropolitana de Monterrey, las mujeres de los sectores alto y medio alto encuentran una oferta de servidoras domésticas entre las migrantes indígenas, provenientes, en su mayoría, de la Huasteca potosina e hidalguense, que son “contratadas”⁵ puertas adentro (Durin y Moreno, 2008). Sin embargo, las empleadoras de servicio doméstico a tiempo parcial se nutren de una oferta de mujeres locales empobrecidas, en su mayoría, que trabajan para varias patronas, uno o dos días a la semana, y que perciben entre 200 y 300 pesos por día trabajado. En este caso los salarios son un acuerdo entre

particulares y no se cuenta con prestaciones sociales, a menos que la empleadora las provea.

Lo que está detrás de la externalización del trabajo doméstico y de cuidados es una aparente sustitución del ama de casa; sin embargo, el contar con este tipo de asistencia en el hogar no exime a las mujeres del trabajo reproductivo, “las asistentas en realidad liberan a los hombres de hacer su parte del trabajo” (Gimeno, 2010: s/p). Es decir, la participación de las servidoras domésticas facilita el trabajo que tradicionalmente las mujeres realizan en el hogar e inhibe la participación de los hombres en estas tareas.

La búsqueda de ayuda externa para la realización del trabajo doméstico y de cuidados a tiempo parcial se combina con un componente esencial en los países latinoamericanos: la red de ayuda provista por relaciones familiares y de amistad.

De esta manera, mientras en España las mujeres que realizan un trabajo extradoméstico han recurrido a la contratación formal de una empleada que realice las labores domésticas y/o de cuidado de niños y ancianos, aunque también aprovechan la oferta de mano de obra inmigrante e ilegal más barata y sin regulaciones contractuales; en México, se busca ayuda de mujeres externas a la familia y al círculo de amistades a través de arreglos privados que involucran pagos en dinero y en especie que son acordados entre empleadoras y servidoras domésticas.

98 **CONTEXTO LABORAL EN NUEVO LEÓN Y EMPLEO DOMÉSTICO**

Los datos censales de 2010 indican que en la entidad residen 2 333 273 mujeres,⁶ de las cuales 26.5% son menores de 15 años, 25.3% son jóvenes de 15 a 29 años, 37.5% son adultas de 30 a 59 años y 9.3% tienen 60 años y más. Esta estructura muestra una población joven donde la mitad de las mujeres tienen menos de 29 años (INEGI, 2011a, 2011b).

De acuerdo con los datos del cuarto trimestre de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (INEGI, 2011c), en Nuevo León 37.3% de las mujeres de 14 años y más forman parte de la población económicamente activa (PEA). La población ocupada representa 94.2% de la PEA, en tanto la tasa de desocupación es de 5.8%.

⁵ La contratación es un acuerdo entre particulares, no media un contrato, el salario y la jornada laboral generalmente son acordados por la empleadora y la servidora doméstica.

⁶ El monto de hombres es de 2 320 185.

Según información proporcionada por el censo de 2010 dos de cada tres mujeres ocupadas (76.1%) son subordinadas y remuneradas; 17.3% trabajan por cuenta propia; 1.8% son empleadoras, y 4.8% no recibe remuneración por su trabajo (INEGI, 2011a, 2011b). Estos datos son importantes porque nos hablan de una significativa proporción de mujeres en el mercado laboral; aún más revelador es la proporción de mujeres trabajadoras remuneradas que no reciben servicios de salud, prestaciones, o no cuenta con un contrato escrito: 35.5%, 22.3% y 33.7% respectivamente.

Los datos sobre la proporción de mujeres que no tiene acceso a servicios de salud, o un contrato laboral incluye, entre otras, a empleadas en el servicio doméstico, dada las características de este tipo de empleo reveladas renglones arriba.

Los datos censales de 2010 en Nuevo León (INEGI, 2011a, 2011b), señalan que 40 528 personas de 3 años y más son hablantes de lengua indígena (0.9%), de los cuales 49.4% son mujeres. Éstas mujeres principalmente hablan náhuatl (56.5%), huasteco (14.3) y otomí (3.5).

Durin, Moreno y Sheridan (2007) dieron a conocer que las mujeres indígenas migrantes del grupo etario de 15 a 29 años reside y labora en lugares residenciales habitados por familias de altos ingresos que suelen contratar empleadas para el servicio doméstico “de quedada”. Estos asentamientos se ubican principalmente en los municipios de San Pedro Garza García, Guadalupe y Monterrey.

En relación a su inserción laboral y origen étnico, Durin y Moreno (2008) encontraron que las nahuas y las tenek se emplean como trabajadoras domésticas y habitan principalmente en zonas de altos estratos en los municipios arriba indicados, siendo las mujeres de estas etnias las que representan los flujos migratorios más importantes de indígenas al Área Metropolitana de Monterrey. Durin (2010: 317) afirma que “el trabajo ambulante, que a primera vista podría ser el empleo más común entre los indígenas, sólo ocupa el séptimo lugar”.

Las migrantes indígenas que laboran como empleadas domésticas “de quedada” provienen principalmente de los estados de San Luis Potosí e Hidalgo; es decir, de la región de La Huasteca (Durin, Moreno y Sheridan, 2007). Este fenómeno empezará a ser significativo en la década de los noventa del siglo XX.

Tradicionalmente este tipo de empleo era realizado por migrantes mestizas del norte de San Luis Potosí, Zacatecas, Coahuila, Tamaulipas y población venida de los municipios no metropolitanos del propio estado de Nuevo León.

Esta población fue desplazada por las migrantes indígenas, en tanto que la población de mujeres más empobrecidas, mayoritariamente no indígena, se dedican al servicio doméstico de entrada por salida. Cabe destacar que algunas indígenas que han sobrepasado los 29 años, o que iniciaron un nuevo ciclo de vida, como las mujeres con hijos, también han optado por este tipo de empleo por horas, tal y como lo evidencian los trabajos de campo de Karen Escareño (2011) y Durin, Séverine, Moreno y Sheridan (2007).⁷

A continuación se presenta el análisis de resultados del trabajo de campo con nueve mujeres de clase media que buscaron ayuda en el trabajo doméstico y de cuidados, estableciendo arreglos personales con las servidoras domésticas para acordar jornadas laborales, tareas a realizar y salario. Este análisis profundiza, por una parte, en las formas de interacción entre empleadoras y servidoras domésticas y, por otra, en los arreglos privados de contratación.

ANÁLISIS DE RESULTADOS

Perfil de las empleadoras entrevistadas

100

La metodología cualitativa se consideró mejor para conocer el mundo de vida de las personas, en este caso de las empleadoras de servicio doméstico. El mundo de vida de las personas incluye los motivos, las significaciones y las emociones (Schwartz y Jacobs, 1996) que los actores le confieren a lo que hacen en la vida cotidiana, lo cual ayuda en el proceso de comprensión/interpretación de la realidad social. En este estudio, como se señaló anteriormente, se busca comprender las razones por las cuales algunas mujeres contratan a otras que se encarguen de las labores del hogar y de cuidado; los arreglos privados de esta contratación y las interacciones entre dos grupos de mujeres: las empleadoras y las servidoras domésticas. Esta comprensión intenta develar el mundo de vida de estas mujeres.

Para la recopilación de datos se contactó a nueve mujeres del Área Metropolitana de Monterrey. Se buscó que la muestra incluyera profesionistas en ejercicio, y mujeres dedicadas, exclusivamente, a su hogar que en adelante llamaremos amas de casa. La mayoría de las entrevistadas tiene entre 40 y 50 años

⁷ La autora realizó entrevistas y observaciones *in situ* con mujeres indígenas que se dedicaban a la venta ambulante y al empleo doméstico en 2006 como parte de un trabajo titulado *Perfil de las mujeres indígenas en el área metropolitana de Monterrey*, CIESAS Programa Noreste y CDI, coordinado por la Dra. Séverine Durin.

CUADRO 1**PERFIL DE LAS ENTREVISTADAS**

Nombre	Edad	Actividad	Categoría	Ciclo de vida
Aurora	45	Médica	Profesionista	Madre con hijos pequeños
Florencia	50	Profesora-investigadora	Profesionista	Abuela
Lorena	53	Profesora universitaria	Profesionista	Madre con hijos universitarios
Giselle	35	Bibliotecaria	Profesionista	Madre con hijos pequeños
Norma Carolina	49	Profesora de secundaria	Profesionista	Abuela
Minerva	51	Casa	Ama de casa	Madre con hijos universitarios
Lucía	53	Casa	Ama de casa	Abuela
Lila	42	Agente de seguros (trabaja desde su casa)	Profesionista	Madre con hijos pequeños
Roberta	72	Casa	Ama de casa	Abuela

Fuente: elaboración propia.

de edad. El cuadro 1 muestra datos particulares de cada una de las entrevistadas.

El contacto con las empleadoras se dio a través de personas conocidas por la propia investigadora y por recomendación de terceras personas; las entrevistas se hicieron de manera individual en su mayoría. Se visitaron en ocasiones las casas de las entrevistadas; en otros casos la entrevista se realizó en los lugares de trabajo. También se realizaron charlas informales que se registraron en un diario de campo y se llevó a cabo un grupo de discusión que terminó en un convivio-merienda. Desafortunadamente no se pudo atestiguar de primera mano la relación cara-cara entre empleadoras y servidoras domésticas. Las entrevistas fueron realizadas entre febrero y noviembre de 2011.

En el presente estudio, no aparecen características que permitan hacer una amplia clasificación de las empleadoras, por ejemplo en las distintas formas de relacionarse con la servidora doméstica; sólo se encontró un caso en el cual la empleadora mantenía una relación más igualitaria con la servidora doméstica, y que, seguramente, obedece a su pertenencia al sindicato de maestros.

Por lo anterior, la clasificación más viable fue la de amas de casa y profesionistas. En este último caso se considera a mujeres que han cursado la normal superior, que tienen estudios de licenciatura y en su caso de posgrado. Además éstas últimas trabajan jornadas de tiempo completo.

La ayuda de una mujer externa a la familia

De acuerdo a Kaufmann (1997) la contratación del trabajo doméstico enfrenta una serie de obstáculos y resistencias, por ejemplo la idea de que debe efec-

tuarse por la mujer de la casa como parte de la significación socialmente compartida. Hacerse de una servidora doméstica también implica hacerla cargo de tareas reproductivas según los principios de una delegación sólida; sin duda el precio a pagar también es un obstáculo. Kaufmann (1997) afirma que la delegación de estas tareas es perder un poco el alma del hogar.

De esta manera, encomendar esas tareas ocurre cuando la labor se siente como algo pesado de realizar. También se da cuando ocurre un evento particular o cuando el funcionamiento del hogar está en crisis. Asimismo se piensa en la contratación cuando hay problemas conyugales, agotamientos o dificultades (Kaufmann 1997).

En los casos estudiados se observaron muchos de los elementos y las situaciones arriba descritas. Así, por ejemplo, la “contratación” de una servidora doméstica está intrínsecamente relacionada con el ciclo de vida de la familia. La existencia de niños/as pequeños/as, ancianos/as o enfermos/as determina, en la mayoría de los casos estudiados, la búsqueda de ayuda externa para el trabajo doméstico, pero sobre todo, para el cuidado. La mayoría de las entrevistadas se hizo de una empleada doméstica cuando los/as niños/as eran pequeños/as. Esto es una constante tanto de las profesionistas incorporadas al mercado laboral como de las amas de casa.

Giselle, una de las informantes, explica la necesidad de buscar a alguien que cuidara a sus hijas cuando nació la segunda de ellas, y ante los horarios tan largos que debía cumplir en su trabajo; esto a pesar de la intervención de su marido:

102

Quando nació mi niña, la segunda niña, Celeste [...] Entonces las inscribí [a las dos niñas] en una guardería cuando regresé a trabajar y duran solamente dos semanas porque era muy difícil el... por el tipo de trabajo que tengo que a veces hay que quedarme más tarde, y luego tener que llegar a la misma hora todos los días era prácticamente imposible (Entrevista realizada el 3 de octubre de 2011).

La contratación de una servidora doméstica se presenta como una estrategia de cuidado cuando la red de ayuda familiar no funciona, o cuando las instancias gubernamentales no responden a las necesidades de las mujeres. Esto último es muy claro en el caso de Giselle cuando refiere la imposibilidad de acudir a recoger a sus hijas a una hora fijada por la guardería.

El testimonio de Florencia ilustra el primer punto: “Una señora de enfrente de mi casa me cuidaba a los niños, ¿qué te puedo decir? Como tres veces a

la semana, porque mi mamá se tenía que ir a ver a una hermana mía (Entrevista realizada el 11 de mayo de 2011)”.

Cuando los hijos han crecido y ya no requieren de tanta supervisión, entonces las servidoras domésticas son requeridas por las mujeres que trabajan o por aquellas que sufren alguna enfermedad o que deben hacerse cargo de padres enfermos. Tal es el caso de Lucía, quien es abuela y buscó ayuda para el trabajo doméstico debido a un padecimiento en las manos:

Bueno, yo primeramente es porque tengo problemas de mis manos [...] pues yo ya no puedo estar exprimiendo el trapeador, o sea nada de eso, nada de lo que sea [...] y precisamente por esta razón yo tuve que ocupar a una persona. Y pues también, cuido nietos, cuido a mi suegra, o sea es mucho el trabajo que yo tengo (Entrevista realizada el 27 de octubre de 2011).

El caso de Norma Carolina es muy ilustrativo al respecto, pues inicialmente contrató a una menor de 14 años que vivía en su casa de lunes a viernes y le cuidaba a sus hijos pequeños. Ahora que los hijos crecieron y se casaron, la enfermedad de su mamá la obligó a armar una serie de estrategias para cuidarla y seguir trabajando. Se valió de la red de ayuda familiar –su hermana, su hija–, de una enfermera y, finalmente, ahora que su mamá ya está más estable, de una empleada que cuida por las tardes a su mamá cuando ella se va a la secundaria a trabajar (tomado de la entrevista realizada el 27 de junio de 2011).

Una vez que los hijos han crecido, la búsqueda de ayuda externa en el trabajo doméstico también obedece a la realización del trabajo sucio, tal como lo refiere Minerva, cuando se le interroga sobre las labores que le son encomendadas a la servidora doméstica. Para Maru, “la *muchacha* hace lo más pesado [...] lavar baños, barrer, trapear... Las cosas que no puedes hacer de diario; o sea, limpiar ventanas, acomodar el clóset... lo que a mí no me gusta” (Entrevista realizada el 27 de octubre de 2011).

En la mayoría de los casos, las empleadas se encargan de este tipo de labores; en tanto que las mujeres entrevistadas siguen preparando los alimentos. Para las mujeres esto se presenta como un gusto por hacerlo o, bien, como lo refiere Lorena “mis hijos sólo se comen lo que yo preparo” (Entrevista realizada el 22 de mayo de 2011).

En todos los casos son las mujeres las que se encargaron de buscar ayuda externa para el trabajo doméstico-familiar, y son ellas quienes gestionan la

realización del mismo. La colaboración de los hombres en el trabajo doméstico y de cuidados fue mencionada por las mujeres entrevistadas; sin embargo, no son ellos los responsables de la gestión y ejecución de éste. Ellos se encargan de llevar a los niños a la escuela; en algunas ocasiones de prepararles algo sencillo de desayunar o cenar, pero no preparan una comida en forma, ni son los que tratan con la servidora doméstica. Sólo se encontró un caso en el que el esposo trataba con la servidora y esto se dio por su condición de jubilado, algo que no sucedió mientras estuvo activo laboralmente.

Una relación interpersonal cifrada en la confianza

Como expresa Rollins (1985) la relación de trabajo entre la patrona y la servidora doméstica es uno de los arreglos laborales más privados que existen. Al respecto Canevaro afirma:

La particularidad se aloja en que el lugar donde desarrolla su actividad laboral la empleada doméstica es al mismo tiempo el ámbito doméstico, de privacidad e intimidad de una familia que no es la propia. La compleja y particular relación que se establece entre empleadas domésticas y empleadoras la distancia de otras relaciones laborales, dificultando las formas de regulación del mismo (Canevaro, 2009).

104

La búsqueda de ayuda para el trabajo reproductivo implica introducir a una extraña a un espacio íntimo donde se desenvuelven las interacciones de la familia. Este nuevo actor encarnado por la servidora doméstica no sólo tendrá acceso al espacio físico de la casa, sino al espacio íntimo donde se desenvuelven las relaciones de la familia y se despliegan sus afectos y emociones. Lo anterior es lo que hace más difícil la decisión de buscar ayuda para el trabajo doméstico y de cuidados.

Las mujeres sujetos de estudio presentaron diversas preocupaciones al respecto, por una parte estaba la seguridad de los niños, pero también la influencia que sobre su educación tendrían las empleadas; en la relación que se establece con la servidora, las empleadoras valoran la confianza y la discreción de la empleada.

Así que es de suma importancia para ellas asegurarse de que la mujer que van a contratar sea un persona confiable. Es decir, casi siempre se busca la ayuda de una mujer que se conozca de antemano, como en el caso de Aurora quien reclutó a sus empleadas domésticas de entre sus pacientes de la clínica

en la que trabaja, o de Florencia quién confió sus hijos pequeños a la vecina de enfrente. La confianza también viene acompañada de la recomendación de vecinos o conocidos, como es el caso de Lorena, Minerva y Lucía que tienen la misma empleada que sus vecinas.

Una vez establecida una relación con la mujer que vendrá a la casa a realizar el trabajo doméstico y/o de cuidados y establecida la rutina de trabajo; paradójicamente, lo que a primera vista puede entenderse como una relación tensa y de conflicto —una relación de dominación donde se vive la desconfianza mutua y el temor al robo por parte de la servidora doméstica—, es también una relación de cercanía, al menos entre las “amas de casa”.

Si bien las sospechas y el miedo al robo están presente en la relación, tal y como lo expresa Minerva: “Decía, ay, me están faltando trusas, este señor de Doña Petra ha de tener mis trusas. [...] o sea perdí un anillo y pues es la única persona que está ahí en la casa.”, también se establecen relaciones de intimidad entre empleadoras y servidoras domésticas donde las mujeres desayunan juntas y se intercambian conversaciones.

El miedo al robo puede entenderse dentro de una relación jerárquica y desigual; sin embargo, los afectos y la empatía con la servidora doméstica revelan lo particular de este tipo de relación laboral, se está frente a una mujer, madre y esposa con la que se comparte en el espacio doméstico.

Al respecto, Florencia, ahora abuela pero alguna vez madre de dos hijos pequeños, atribulada por sus dos trabajos, y estudiante de posgrado, expresa la relación tan íntima que estableció con Doña Amparo:

Entonces, ¿cómo te diré?, ya no era la relación de, hágame esto y yo le pago, sino que, platicábamos, ¿me entiendes? Y ella también venía, ¡ah! sabe qué, es que tengo muy enfermo en el rancho a mi papá, y no voy a venir el sábado [...] Entonces, haz de cuenta que esta señora se crió como muy familiar a nosotros, nos llevaba comida de la que hacía, sabíamos cuando se le enfermaba un pariente, nos presentaba a sus nietecitos, o sea, ya hasta nos volvimos amigas, ¿no? Y todavía ahora la veo, y que se casó mi hija y todo y dice, que se casó mi niña, y que no sé qué, entonces era como la nana, y la amiga y la vecina... Y como yo a mi mamá no la podía mortificar, a ella yo le contaba. Y ella yo creo me tenía lástima, o yo la verdad no sé, porque me decía, bueno ¿y para qué anda tanto en la calle? ¿Pues si no se puede quedar aquí? Y decía yo, bueno, no me entiende, pero al menos me escucha. O sea, yo por eso nunca trabajé, porque tengo... le digo, pero usted tiene seis, también veía como vivía, decía yo no, yo estudié y yo... Bueno, total. (Entrevista realizada el 11 de mayo de 2011).

Sin embargo, La relación entre algunas empleadoras profesionistas y sus trabajadoras domésticas no siempre es tan interactiva. La poca disponibilidad de tiempo dificulta la relación cara a cara y el trato diario. Debe aclararse que esto no impide estar al tanto de lo que le ocurre a la servidora y conocer de su vida. Sin embargo, mientras las amas de casa supervisan el trabajo de la servidora doméstica y dan directrices sobre cómo debe hacerse el trabajo de la casa, las profesionistas casi no ven a la servidora doméstica. Aquí el sentimiento de confianza se expresa en el otorgamiento de la llave de la casa a la empleada. Así Aurora refiere que “Abigail [la servidora doméstica] tiene las llaves de la casa, cuando vamos a Victoria a ver a mamá, Abigail le da una vuelta a la casa, nada más para que vean que hay alguien” (Entrevista realizada el 19 de febrero de 2011).

De esta manera, los principales atributos que debe tener una empleada, de acuerdo a las entrevistadas, son la confiabilidad, la discreción, que sea acomodada, que tenga iniciativa, que sepa cómo hacer las cosas.

Las condiciones de contratación

Finalmente se abordarán los términos o condiciones en que las empleadoras establecen una relación de trabajo con la servidora doméstica. Este tema es ilustrativo de las condiciones privadas en las que se establecen y de la falta de una regulación estricta por parte de las instituciones de gobierno.

106 La “contratación” de una empleada doméstica en Monterrey y su área metropolitana puede catalogarse, sin lugar a dudas, de informal y con baja regulación. En su trabajo de campo, la antropóloga Séverine Durin sólo localizó dos agencias de colocación que se anuncian en internet: Domestik y Asistentes Domésticas. Sólo una de ellas dijo ofrecer contrato a las empleadas domésticas. En general las empleadas domésticas son contratadas por el uso de redes sociales de mujeres; tal es el caso de las redes de paisanaje entre las migrantes indígenas (Chavarría, 2005; Díaz, 2009; Durin y Moreno, 2008) o mujeres de clase media, incluso laicas católicas que operan como colocadoras informales que recomiendan servidoras domésticas a sus amistades.

Como se mencionó anteriormente, la relación de trabajo que se establece para la ayuda externa en la realización del trabajo reproductivo es un arreglo entre particulares. En los casos aquí estudiados, dichos arreglos se constituyen entre mujeres. Sin embargo, estos arreglos se dan en términos de una salarización no regulada del servicio doméstico.

Así, por ejemplo, la Ley del Seguro Social (México. Cámara de Diputados (1995) no contempla a los trabajadores domésticos, pero pueden ser inscritos por sus empleadoras en la seguridad social de manera voluntaria; por lo tanto, las trabajadoras domésticas no cotizan semanas trabajadas y no pueden jubilarse. Por otra parte, la Ley Federal del Trabajo, en sus artículos 43 y 44 no considera la reinstalación del trabajador doméstico en caso de que éste alegue despido injustificado, aunque sí obliga al “patrón” a pagar indemnización (México. Cámara de Diputados, 1970). La buena voluntad de las/os empleadoras/es puede hacer que las/os trabajadoras/es del hogar sean inscritas/os en el Infonavit –organismo que en el 2010 llevo a cabo el programa “Infonavit para todos”– y lograr que puedan obtener un crédito para la vivienda; sin embargo, esta acción no es obligatoria para el/la empleador/a y lo deja a su criterio.

Las condiciones de trabajo varían de acuerdo a las condiciones económicas de la familia. En este sentido, se afirma que los salarios pueden ser fluctuantes; es decir, si a la familia le va bien, la empleada recibe un buen salario; si no es así, el salario es menor para la servidora; en estos casos el sueldo se complementa con el regalo de ropa usada o víveres. Estas condiciones se dan, sobre todo, cuando las horas y los días trabajados son pocos, uno o dos días a la semana, o cuando no hay una regularidad establecida en los tiempos de trabajo.

En el caso de las servidoras contratadas por varios vecinos a la vez, el salario es fijo y va de los \$200 a los \$300 pesos por día laborado. Aquí las empleadoras refieren que la servidora tiene más poder de negociar su salario. Al respecto Lorena expresa que ya le ha aumentado el salario a María en dos ocasiones, porque le dice “Doña Claudia ya me aumentó” (Entrevista realizada el 22 de mayo de 2011). Otra tendencia que se observó es que las negociaciones salariales son más justas cuando el trabajo es diario y con un horario fijo; entonces se establece un salario por semana.

Sólo en uno de los casos se observó una relación laboral muy apegada a lo que dicta la Ley Federal del trabajo para los empleos regulados por ésta. Es el caso de Norma Carolina, quien es profesora normalista y ocupa un cargo administrativo en una secundaria. Así, por ejemplo, la servidora doméstica tiene días de asueto como ella, vacaciones pagadas y aguinaldo:

Ella, bueno... trabaja de lunes a sábado y los domingos los tiene libres, este... una semana de semana santa, la semana santa siempre se la he dado... de los... una

semana de diciembre. Yo siempre le digo, usted dígame qué días quiere, si del veinte al veinticuatro o del veinticuatro al... generalmente, agarra la semana donde puede descansar todas las fiestas navideñas. Pero todos los días, también tiene todos los días que son asuetos para mí, que, digamos, por ley se dan a todos los trabajadores, ella los tiene. Este, digamos un primero de mayo, o un 16 de septiembre, esos que son fiestas, todos esos días descansa. Y aparte, pues yo descanso y ella también, ¿verdad? [...] Otros días que no son obligatorios, por ejemplo, 10 de mayo, ella se va, el día de su cumpleaños le digo que no venga.

La relación de trabajo que ha establecido esta empleadora puede encontrar una explicación coherente con su propia experiencia laboral al formar parte de uno de los sindicatos más importantes de México, el sindicato de trabajadores de la educación. En los otros casos, los arreglos se dan entre dos particulares. En este caso existen presiones externas como un salario comúnmente establecido por las vecinas que buscan los servicios de una misma trabajadora o un tiempo laboral con jornada completa.

CONCLUSIONES

108 Las condiciones de inequidad de género se perpetúan, ya que siguen siendo las mujeres las responsables de las actividades de cuidado y domésticas; los hombres siguen sin involucrarse en esas tareas. Así, la liberación de la carga del trabajo reproductivo se logra delegando a otra mujer las labores del hogar y de cuidado. En otras palabras, hay una persistencia de la división social del trabajo.

Son los arreglos privados entre mujeres para la realización de las labores del hogar y el cuidado de niñas/os y ancianas/os los que aminoran la carga de trabajo a mujeres profesionistas y amas de casa por igual. La intervención de los hombres en estos menesteres es mínima y, además, no se consideran responsables del mantenimiento de la casa y de las demandas de los seres queridos en cuestión de cuidado.

Los arreglos privados de mujeres empleadoras que contratan a otras mujeres para la realización de tareas domésticas y de cuidado son prueba de la falta de regulación de este tipo de trabajo por parte del Estado. Los salarios, las jornadas laborales y las presentaciones sociales entre empleadoras y servidoras domésticas carecen de regulación legal y se acuerdan entre particulares.

Otra conclusión importante es la importancia del trabajo doméstico contratado para la conciliación de las esferas familiar y laboral. En los casos aquí

presentados, la búsqueda de ayuda externa para la realización de trabajo doméstico y de cuidados, se considera una estrategia ante la abrumadora carga de trabajo, lo mismo para las profesionistas que para las amas de casa; disponer de alguien que realice el trabajo sucio uno o dos días a la semana libera, en alguna medida, a la mujer de un trabajo rutinario y agotador. En ninguno de los casos se encontró que esto respondiera a un elemento de distinción. Contar con una persona de apoyo en las labores domésticas permite que una ama de casa pueda dejar a sus hijos más pequeños en el hogar, y llevar a los más grandes a la escuela; puede cocinar para la familia, al mismo tiempo que la empleada lava los baños; facilita ir al banco, a la lavandería, mientras la señora o la “muchacha” barre o trapea. Tener ayuda externa permite que una profesionista pueda terminar de escribir una tesis, o destinar algunas horas al descanso y la convivencia con la familia.

Por ello, las relaciones que se dan entre empleadoras y servidoras domésticas también poseen una dimensión afectiva poco explorada. Las relaciones cara a cara que se establecen entre dos mujeres que atraviesan el mismo ciclo de vida y las mismas condiciones de desigualdad de género, las llevan a compartir desayunos y confidencias, un estudio más profundo donde se examine *in situ* la interacción entre empleadoras y servidoras domésticas podría indagar más sobre este lado afectivo.

Esta investigación es importante en la medida en que devela la falta de una solución institucional para atender necesidades sociales: por una parte, de mujeres con una enorme carga de trabajo y, por otra, de mujeres con necesidades económicas apremiantes que se contratan en condiciones precarias.

109

BIBLIOGRAFÍA

- Agrela Romero, Belén, María Teresa Martín Palomo y Delia Langa Rosado (2010), “Modelos de provisión de cuidados: género, familias y migraciones. Nuevos retos y configuraciones para las políticas públicas”, en *Alternativas. Cuadernos de trabajo social*, núm. 17, pp. 9-17, Alicante, España: Universidad de Alicante. Consultado el 1 de marzo de 2012, en: http://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/14294/1/Alternativas_17_01.pdf.
- Canevaro, Santiago (2009), “Empleadas del servicio doméstico en la ciudad de Buenos Aires: intimidad, desigualdad y afecto”, en *Avá*, núm. 15, Misiones, Argentina: Universidad Nacional de Misiones. Consultado el 2 de enero de 2012, en: <http://www.scielo.org.ar/pdf/ava/n15/n15a09.pdf>.
- Carrasquer, Pilar. Teresa Torns, Elisabeth Trejo y Alfonso Romero (1998), “El trabajo reproductivo”, en *Papers*, núm. 55, pp. 95-114, Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona.
- Castelló, Laia (2009), “La mercantilización y mundialización del trabajo reproductivo. El caso español”, en *Revista de Economía Crítica*, núm. 7, primer semestre, pp. 74-94, Barcelona: Asociación Cultural de Economía Crítica.

- Chavarría, Laura (2005), “Jóvenes inmigrantes indígenas viviendo en zonas urbanas afluentes. El caso de las empleadas domésticas, situaciones de inseguridad y violencia en Monterrey”, tesis para la Maestría en Estudios Latinoamericanos y del Caribe, Utrecht, Países Bajos: Universidad de Utrecht.
- Díaz, Adela (2009), *Migración indígena y apropiación del espacio en Monterrey. El caso de la Alameda Monterrey*, Monterrey: México: UANL - UDEM - CIESAS.
- Durin, Séverin (2010), “Políticas neoindigenistas y multiculturalistas en el medio urbano. El Estado y los indígenas en el Área Metropolitana de Monterrey”, en Séverine Durin (Coord.), *Etnicidades urbanas en la Américas. Procesos de inserción, discriminación y políticas multiculturalistas*, pp. 313-338, México: La Casa Chata - CIESAS - EGAP.
- Durin, Séverine, Rebeca Moreno y Cecelia Sheridan (2007), “Rostros desconocidos. Perfil sociodemográfico de las indígenas en Monterrey, en *Trayectorias*, año IX, núm. 23, enero-abril, pp. 29-42, Monterrey, México: Universidad Autónoma de Nuevo León.
- Durin, Séverin y Rebeca Moreno (2008), “Caracterización sociodemográfica de la población hablante de lengua indígena en el área metropolitana de Monterrey”, en Séverine Durin (Coord.), *Entre luces y sombras. Miradas sobre los indígenas en el área metropolitana de Monterrey*, pp. 81-138, México: La Casa Chata.
- Escareño, Karen (2011), “Trayectorias laborales femeninas de empleadas domésticas por horas en Monterrey”, tesis para la Licenciatura en Sociología, México: Universidad Autónoma de Nuevo León, Facultad de Filosofía y Letras.
- García, Brígida y Orlandina de Oliveira (2007), “Trabajo extradoméstico y relaciones de género: una nueva mirada”, en María Alicia Gutiérrez, Género, familias y trabajo: rupturas y continuidades. Desafíos para la investigación política, Buenos Aires: CLACSO. Consultado el 1 de marzo de 2012, en: <http://biblioteca.clacso.edu.ar/ar/libros/grupos/gutierrez/04GarciaOliveira.pdf>.
- Gimeno, Beatriz (2010), “El debate sobre el trabajo doméstico”, en *Transversales*, núm. 20, otoño, Buenos Aires: Colectivo de Trabajo Transversales. Consultado el 6 de enero de 2011, en: <http://www.transversales.net/t20beatd.htm>.
- Gregorio, Carmen (2009), “Políticas de conciliación, externalización del trabajo doméstico y de cuidados y migraciones transnacionales”, ponencia presentada en el III Congreso de Economía Feminista, 2-3 de abril, Baeza, España: Universidad Pablo de Olavide. Consultado el 6 de enero de 2011, en: http://www.upo.es/congresos/export/sites/congresos/economiafeminista/documentos/Carmen_Gregorio_gil.pdf.
- Goldsmith, Mary (1981), “Trabajo doméstico asalariado y desarrollo capitalista”, en *Ideas feministas de nuestra América*. Consultado el 1 de marzo de 2012, en: http://ideasfem.wordpress.com/textos/i/i17/#_ftn3.
- Goldsmith, Mary (2007), “De sirvientas a empleadas del hogar. La cara cambiante del servicio doméstico en México”, en Martha Lamas (Coord.), *Miradas feministas sobre los mexicanos del siglo XX*, pp. 279-311, México: FCE.
- Howell, Jayne (1999), “Las sirvientas domésticas de Oaxaca: vínculos conflictivos, vínculos afectuosos”, en *Ateridades*, vol. 9, núm. 17, pp. 23-28, México: Universidad Autónoma Metropolitana - Iztapalapa.
- Hochschild, Arlie (2001), “Las cadenas mundiales de afecto y asistencia y la plusvalía emocional”, en Anthony Giddens y Will Hutton (Eds.), *En el límite. La vida en el capitalismo global*, pp. 187-208, Barcelona: Kriterion Tusquets.
- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI) (2010), *Encuesta nacional de la dinámica demográfica 2009. Panorama sociodemográfico de México. Principales resultados*, México: INEGI. Consultado el 1 de marzo de 2012, en: http://www.inegi.org.mx/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/encuestas/hogares/enadid/enadid2009/enadid_2009_pan_soc.pdf
- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI) (2011a), *Censo de población y*

- vivienda 2010. Cuestionario básico*, México: INEGI. Consultado el 1 de marzo de 2012, en: <http://www3.inegi.org.mx/sistemas/tabuladosbasicos/default.aspx?c=27302&s=est>.
- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI) (2011b), *Censo de población y vivienda 2010. Tabulados básicos*, México: INEGI. Consultado el 1 de marzo de 2012, en: <http://www3.inegi.org.mx/sistemas/tabuladosbasicos/default.aspx?c=27302&s=est>.
- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI) (2011c), *Encuesta nacional de ocupación y empleo (ENOE)*, México: INEGI. Consultado el 1 de marzo de 2012, en: <http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/encuestas/hogares/regulares/enoe/default.aspx>.
- Kaufmann, Jean-Claude (1997), *Le cœur à l'ouvrage*, Paris: Nathan.
- Kuznesof, Elizabeth (1993), "Historia del servicio doméstico en la América Latina (1492-1980)", en Elsa M. Chaney y Mary García Castro (Eds.), *Muchacha, califa, criada, empleada, empregadinha, sirvienta y... más nada. Trabajadoras domésticas en América Latina y el Caribe*, Buenos Aires: Nueva Sociedad.
- México. Cámara de Diputados (1970), *Ley federal del trabajo. Última reforma publicada DOF 30-11-2012*, México: Cámara de Diputados. Consultado el 1 marzo de 2013, en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf>.
- México. Cámara de Diputados (1995), *Ley del Seguro Social. Última reforma publicada DOF 28-05-2012*, México: Cámara de Diputados. Consultado el 1 marzo de 2013, en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/92.pdf>.
- Pérez Orozco, Amaia (2006), "Amenaza tormenta: la crisis de los cuidados y la reorganización del sistema económico", en *Revista de Economía Crítica*, marzo, núm. 5, pp. 7-37, Barcelona : Asociación Cultural Economía Crítica
- Recio, Carolina (2008), "El modelo de empleo en el sector de los servicios personales: de la invisibilidad a la precariedad", ponencia presentada en el I Congreso Internacional sobre Género, Trabajo y Economía Informal, 27-29 de febrero, Elche, España: Seminario Interdisciplinar de Estudios de Género - Universidad Miguel Hernández de Elche.
- Rollins, Judith (1985), *Between women. Domestic and their employers*, Philadelphia, PA: Temple University Press.
- Schwartz, Howard y Jerry Jacobs (1996), *Sociología cualitativa: método para la reconstrucción de la realidad*, México: Trillas.
- Torres, Cristina (1989), "El trabajo doméstico y las amas de casa: el rostro invisible de las mujeres", en *Sociológica*, año 4, núm. 10, México: Universidad Autónoma Metropolitana.
- Urse, Juan Carlos (2013), "Trabajo (asalariado), desempleo y desocupación", en *Herramienta*, núm. 4, Buenos Aires: Herramienta. Consultado el 2 de junio de 2013, en: www.herramienta.com.ar.