

Reproducción social estratificada: el trabajo doméstico remunerado en México y la interacción entre mujeres de estratos medios y populares

Georgina Rojas García¹
Mónica Toledo González²

Resumen

En esta investigación, de carácter cualitativo, tenemos dos objetivos entrelazados. Por un lado examinar las maneras en que las mujeres resuelven o hacen compatibles sus responsabilidades domésticas y las extradomésticas. Y por otro lado, nos interesa analizar las relaciones que se establecen entre dos grupos de mujeres: las que compran fuerza de trabajo para realizar tareas de trabajo doméstico —empleadoras— y aquellas que venden su fuerza de trabajo para realizar dichas actividades, es decir, las empleadas domésticas. Proponemos explorar la importancia que reviste el trabajo doméstico remunerado en la interacción de ambos grupos de mujeres y cómo a través de tal actividad se reproducen las relaciones de género y las posiciones de clase. Retomamos el concepto de «reproducción estratificada» (Colen 1989 y 1995), que se refiere a las maneras diferenciadas en las que se resuelven las tareas de reproducción física y social, con base en las desigualdades de clase, raza, pertenencia étnica o género. En nuestro análisis incluimos dos diferenciadores fundamentales que explican esta reproducción estratificada: el género y la clase social.

Palabras clave: Trabajo doméstico remunerado, participación femenina en la fuerza de trabajo, interrelación entre género y clase social, reproducción social estratificada, mujeres de sectores medios y mujeres de sectores populares.

Abstract

This qualitative research has two intertwined goals. On the one hand, we examine the ways in which women reconcile domestic with extra-domestic duties. On the other, we analyze the relationships between two groups of women: those who buy domestic labor —employers— and those who sell it-domestic workers. We explore the importance of paid domestic work in interactions between the two groups of women and the way domestic work reproduces both gender relations and class status. We draw on the concept of «stratified reproduction» (Colen 1985 and 1995), which refers to different ways of carrying out physical and social reproduction rooted in class, race, ethnic, and gender inequalities. Our analysis we include two fundamental differentiators that explain the stratified reproduction: gender and social class.

Keywords: Paid domestic work, women's participation in the labor force, interrelationship between gender and social class; stratified reproduction, middle- and working-class women.

-
- 1 Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social (México), gina_rg2002@yahoo.com.mx.
 - 2 Facultad de Ciencias para el Desarrollo Humano, Universidad Autónoma de Tlaxcala (México), monica_tg@hotmail.com.

Introducción

Se ha llamado la atención sobre una característica de las mujeres trabajadoras que ha acompañado a la creciente participación femenina en las actividades económicas en las últimas décadas ha sido concomitante con la obsolescencia del perfil tradicional de la mujer trabajadora: joven, hija de familia que entraba al mercado de trabajo antes de unirse en pareja y salía del mismo al contraer matrimonio o tener hijos, es asunto del pasado (García y Oliveira 1994; Bayón *et al.*, 2002; Pedrero, 2003; García, 2007; Rendón 2008). Pero a pesar de la creciente participación económica femenina y su permanencia en la fuerza de trabajo, se ha reportado también que poco han cambiado los márgenes de relativa autonomía de la mujer frente al esposo, por lo que persiste la identificación social del espacio privado o la esfera de la domesticidad como ámbito eminentemente femenino (Benería y Roldán, 1992; García y Oliveira 1994; Wainerman, 2000, Ariza y Oliveira, 2001).

Las repercusiones de lo anterior tienen que ver, al menos, con la necesaria búsqueda de la mujer de hacer compatibles su participación en la fuerza de trabajo y el cumplimiento de las responsabilidades domésticas que le han sido socialmente adjudicadas, que ella asume y, además, reproduce.

En este trabajo argumentamos que, con base en el reconocimiento de las obligaciones morales de las mujeres, dadas por los roles tradicionales de género —que históricamente ha asignado a las mujeres las responsabilidades de esposa, madre y ama de casa— ellas establecen arreglos que les permiten primeramente cumplir con sus compromisos domésticos y, a partir de ahí, participan en el trabajo extradoméstico. La elección de estos arreglos depende de la posición dentro de la estructura social donde se ubiquen las mujeres.

Tenemos dos objetivos entrelazados, por un lado examinar las maneras en que las mujeres resuelven o hacen compatibles sus responsabilidades domésticas y las que han adquirido en la esfera extradoméstica. Y por otro lado, nos interesa analizar las relaciones que se establecen entre dos sectores de mujeres: las que compran fuerza de trabajo para realizar tareas de trabajo doméstico —empleadoras— y aquellas que venden su fuerza de trabajo para realizar dichas actividades, es decir, las empleadas domésticas.

Proponemos explorar la importancia que reviste el trabajo doméstico remunerado (TDR) para develar cómo mujeres de diferentes estratos socioeconómicos logran la integración de sus tareas domésticas y extradomésticas y cómo se reproducen las relaciones de género y las posiciones de clase. A partir de la información empírica que se pre-

senta, proponemos el eje analítico de la «reproducción estratificada» (Colen 1989 y 1995) que se refiere a las maneras diferenciadas en las que se resuelven las tareas de reproducción física y social, con base en desigualdades de clase, raza, pertenencia étnica o género. En nuestro análisis incluimos dos diferenciadores fundamentales que explican esta reproducción estratificada: el género y la clase social.

Enfatizamos que el hecho de que sean dos mujeres quienes establecen esta relación directa, a partir del nexo laboral, responde a las construcciones de género que asignan a las mujeres una posición de subordinación dentro de los sistemas sociales. Las relaciones de género, de acuerdo con Bastos (2007) implican alteridad y jerarquía, igualmente, agregamos, las de clase social. La empleadora según su socialización en la familia de origen y reforzada por la práctica diaria aprende a «llevar la batuta»; la empleada, frente al limitado espectro de posibilidades de trabajo, asume que su posición es la de «un burrito de carga», en palabras de las propias participantes en el estudio.

Si bien el concepto de reproducción social, debe ser desglosado en diferentes «reproducciones» como señala Narotzky (2004), en este trabajo nos centramos en lo que la autora denomina «reproducción de la fuerza de trabajo»³. Esta incluye las tareas tendientes al mantenimiento cotidiano de los trabajadores y a la «distribución de los agentes en posiciones dentro del proceso laboral en el transcurso del tiempo» (Narotzky, 2004: 227, cita a Edholm, *et al.*, 1977: 105). Es decir, siguiendo a la autora, la reproducción abarca al trabajo doméstico que implica la transformación de mercancías en valores de uso consumibles, así como la socialización y la ubicación de «las personas en referencia a los medios de producción y a los medios de subsistencia» (Narotzky, 2004: 227).

¿Cómo entonces llevan a cabo las mujeres de diferentes estratos socioeconómicos sus tareas cotidianas necesarias para la reproducción social?

Nos hemos propuesto presentar las voces de la empleada y la empleadora, es decir, las dos partes que establecen esta relación laboral. En el país, al igual que en otras latitudes, son escasos los estudios que abordan las interacciones entre empleadas domésticas y empleadoras. El debate se ha centrado sobre todo en las condiciones macroestructurales como la clase, la pertenencia étnica y la racialización, que inciden en la configuración del mercado de trabajo. De la misma

3 Narotzky la diferencia de la «reproducción social» (que es propiamente la reproducción del sistema capitalista en términos marxistas) y de la reproducción biológica (Narotzky, 2004: 227).

forma, se han explorado con mayor énfasis características y experiencias de las trabajadoras, y se deja de lado la interacción entre ambas participantes.

Para develar las interacciones que ocurren al interior de este empleo, la propuesta fue integrar las voces de las dos personas que deciden iniciar y mantener una relación de trabajo. Si bien inicialmente se buscó tener como unidades de análisis a la díada (empleada y empleadora unidas por una relación laboral), no resultó metodológicamente viable. Se hizo un seguimiento de una díada, pero la trabajadora supuso que la entrevistadora era amiga de su patrona y solo se obtuvo información escueta y respuestas monosilábicas. En razón de estos posibles sesgos se optó por captar información de ambas, las empleadas y las empleadoras, pero que no formaran una mancuerna.

La información sobre la que se basa este texto es de carácter cualitativo; fue recopilada en el período que comprende de junio de 2010 a julio de 2011. Si bien la información fue captada en campo a través de diferentes herramientas, como observación participante, elaboración de genealogías o el diario de campo, la principal fuente de información utilizada son entrevistas semiestructuradas y a profundidad a 34 empleadas domésticas y 38 empleadoras en las ciudades de México y Tlaxcala.

El criterio de inclusión de las empleadas fue que trabajaran en el momento de la investigación o que hubieran laborado como empleadas domésticas (que tuvieran menos de tres años sin ejercer esa actividad). Las empleadoras participantes fueron las mujeres que contrataran empleadas domésticas (que tuvieran menos de un año sin empleada). Cabe aclarar que la modalidad de trabajo (de planta o de entrada por salida)⁴ no constituyó un filtro para la selección de las participantes, pues se encontró que algunas mujeres han desarrollado y han contratado ambas modalidades a lo largo de sus trayectorias.

El análisis de la información que proponemos se apega a los lineamientos de la teoría fundamentada (*grounded theory*), la cual tiene como premisa básica hallar teoría en los datos, es decir, crear conceptos y teorías a partir de los datos recolectados en el campo y no del marco teórico construido a priori⁵ (Atkinson, 2003).

4 Existen dos modalidades del TDR: «De entrada por salida», es decir, las empleadas que no viven en la casa de los empleadores, y las «de planta», quienes habitan en el lugar donde laboran.

5 Para algunos representantes de esta perspectiva la teoría es una descripción de un patrón que se encuentran en los datos (Auerbach y Silverstein, 2003: 31)

En la sección siguiente dedicamos un apartado a examinar el debate sobre el contexto de segregación laboral en que se ha registrado la mayor participación económica femenina y enmarcamos la importancia del trabajo doméstico remunerado ofreciendo algunas cifras de sus niveles y tendencias en México. Posteriormente describimos en forma breve los lugares en que se llevó a cabo la investigación de campo y proporcionamos información sociodemográfica básica de las empleadas domésticas y empleadoras participantes en el estudio. En las secciones siguientes discutimos el papel del trabajo doméstico remunerado en torno a la integración de las tareas domésticas y extradomésticas de las mujeres, así como en la reproducción estratificada. Después ofrecemos nuestros comentarios finales.

Mayor participación económica femenina en un contexto de segregación laboral

La mayor participación económica femenina a partir de la década de los ochenta ha sido una de las principales tendencias identificadas no solo en México, sino también para la región latinoamericana y en otros lugares en el mundo (véase, entre otros, Standing, 1989; Rendón y Salas 1993; García, Blanco y Pacheco 2000; Galin y Pautassi, 2001).

En una revisión breve de las tendencias de la participación femenina en México desde mediados del siglo pasado, se ha estimado (García y Oliveira (1997) citan a Morelos (1972)) que en 1950 solo 13% de las mujeres de 12 años o más se declaraba como económicamente activa y hacia 1970, la cifra llegó a 16%. Hasta 1970, de acuerdo con las autoras, la todavía limitada presencia femenina en el mercado iba acompañada del perfil de la mujer trabajadora joven y soltera, pues el grupo de edad con mayor participación era el de 15 a 24 años. Si bien la entrada femenina a la fuerza de trabajo creció durante la década de los setenta (en 1979 la tasa de participación era de 21.5%) y aumentó la presencia de mujeres de otros grupos de edad, García y Oliveira dejan ver que aún no se consolidaba el cambio del perfil de la trabajadora, pues la mayor participación se observaba entre las mujeres solteras y de quienes estuvieron alguna vez unidas, separadas, viudas y divorciadas.

García y Oliveira (1997) destacan lo que ha sido confirmado por diferentes fuentes: fue entonces en la década de los ochenta que no solo se aceleró la participación de la mujer en la esfera laboral, sino que esta vino acompañada del cambio de rostros y trayectorias previas. En 1991, de acuerdo con las cifras de las autoras, la tasa de partici-

pación femenina fue de 31.5% y era el grupo de edad de 35-39 años en que presentaba la tasa más alta; pero hacia 1995 se ampliaba el espectro de edades, pues las mujeres de entre 25 y 39 años tenían las tasas más elevadas. Se ha documentado entonces (García y Oliveira 1994 y 1997; Bayón *et al.*, 2002; Pedrero, 2003; Rendón 2008) que las mujeres han incrementado su participación económica y que no abandonan el mercado de trabajo al contraer responsabilidades domésticas, tales como el matrimonio y la crianza de los hijos.

Esta tendencia se ha consolidado plenamente, pues para el año 2000, la tasa de participación femenina, de acuerdo con García (2010) fue de 36%; para el presente año (2013) alcanzó el 43.3%⁶. Siguiendo los datos de Rojas y Salas (2010), en 2009, en los grupos de edad de 25 a 44 años, las mujeres reportaban tasas de participación por arriba del 60%; asimismo, la tasa de crecimiento anual de la participación económica de las mujeres entre 2000 y 2009 fue del 3.5%, es decir, considerablemente más acelerada que la de los hombres, pues para ellos, tal cifra fue 1.9% en ese período.

Ahora bien, ¿cuál es el contexto en que ha presentado la mayor participación económica femenina? En la literatura producida a lo largo de las últimas décadas, se percibe una constante preocupación por las condiciones de inequidad en que se insertan las mujeres al mercado. Una de las manifestaciones de tal desigualdad es la segregación laboral por género (véase por ejemplo, England, 1992).

La segregación laboral se puede expresar a través de la diferencial distribución de hombres y mujeres en las ramas de actividad y las ocupaciones, así como por medio de los ingresos recibidos por su actividad (Rendón, 2008). El origen de esta segregación puede encontrarse en la existencia de características sociales que distinguen a hombres y mujeres y que determinan la categoría de género, haciendo que ciertas actividades sean consideradas como «masculinas» o «femeninas», según sea el caso. Las mujeres han tendido a concentrarse en actividades socialmente consideradas más «femeninas», que consisten básicamente en la provisión de cuidados hacia otros, las mujeres tienden a ocupar puestos más bajos que los hombres en la jerarquía ocupacional y, en general, perciben ingresos inferiores a los de su contraparte masculina⁷ (Pedrero, Rendón y Barrón, 1997; Pedrero, 2003; Rendón, 2008).

Al examinar la existencia de tal segregación en México, Pedrero (2003) encontró que el 98% de las mujeres se concentra en 10 de los

6 Cálculos propios con base en la ENOE, segundo trimestre.

7 En general, las mujeres reciben un 20% de ingresos menos que los hombres (Pedrero y Rendón, 2008).

grandes grupos ocupacionales en que convencionalmente se clasifica a la fuerza de trabajo, a saber:

profesionales, técnicos, trabajadores de la educación, directivos, artesanos y obreros, trabajadores administrativos, comerciantes, vendedores ambulantes, trabajadores en servicios personales y trabajadores en servicios domésticos (Pedrero, 2003: 746).

Esta distribución se explica, de acuerdo con la autora, no solo por la tendencia de las mujeres a efectuar actividades reconocidas como femeninas, sino porque las trabajadoras tienen un perfil que difiere del de los hombres. Por ejemplo, mientras casi la totalidad de los hombres en edades centrales reporta que el trabajo es su ocupación principal, no sucede lo mismo con las mujeres.

Entre las principales razones de las tasas de participación más bajas de las mujeres se encuentra el hecho de que las mujeres asumen como propias «la responsabilidad de la crianza de los hijos, la gerencia del hogar y, en la mayoría de los casos, el trabajo doméstico» (Pedrero, 2003: 738). En los hechos esto las obliga a priorizar y —como es socialmente esperado y la mujer tiende a hacerlo— antepone su responsabilidad doméstica a lo demás, de modo que su participación en las actividades económicas no alcanza los niveles de la fuerza de trabajo masculina.

¿Cómo logran las mujeres hacer compatibles su participación en la fuerza de trabajo y sus responsabilidades domésticas? Pedrero enumera las siguientes posibilidades:

En ocasiones, ambos papeles (de trabajadora y ama de casa/madre) se cumplen simultáneamente, como en el caso del trabajo a domicilio (que abarca 18%), el de quienes se llevan sus hijos al trabajo (vendedoras ambulantes), las que se apoyan en redes sociales (principalmente familiares), o recurren al mercado para cubrir parcialmente su papel «no económico». Quienes cuentan con mayores posibilidades de recurrir al mercado de trabajo son aquellas con mayor escolaridad, posiblemente porque tienen acceso a empleos con la prestación social de guarderías o porque sus propios ingresos les permiten contratar los servicios que suplen el trabajo doméstico (Pedrero, 2003: 743-744).

En esta investigación enfatizamos la importancia de examinar el papel que juega el trabajo doméstico remunerado (TDR) como uno de los posibles arreglos a los que recurren mujeres de estratos socioeconómicos medios para conciliar sus responsabilidades domésticas. Así, esta relación laboral la establecen, por una parte, una mujer que contrata a otra para que la supla y, por otro lado, una mujer que realiza dicha tarea específica, que le permite obtener ingresos.

La relevancia del trabajo doméstico remunerado

El trabajo doméstico remunerado (TDR) es aquella actividad laboral en la que se efectúan procesos de compra y venta de mano de obra para labores de reproducción cotidiana. Es también una de las ocupaciones más emblemáticas de la segregación laboral por género, pues en México la gran mayoría de las trabajadoras domésticas son mujeres (91.9% en 2012).

El TDR es una actividad laboral que se ha reestructurado en el transcurso del tiempo. En el período contemporáneo, durante las décadas de crecimiento acelerado en diversos países latinoamericanos⁸, se llamó la atención sobre las migraciones del campo a la ciudad y se destacó al trabajo doméstico como una de las vías por las que la mujer —mayoritariamente soltera, joven, migrante reciente— se insertaba a la ciudad y al mercado de trabajo urbano (Arizpe, 1975; Jelin, 1977; Muñoz, Oliveira y Stern, 1977). En años más recientes se ha destacado la inserción de mujeres migrantes de los países periféricos a los países del centro, de ahí que se ha propuesto la existencia de un nuevo orden mundial doméstico (Hochschild, 2001; Sassen, 2010; Colen, 1995; Anderson, 2000; Russell, 2001; Hondagneu-Sotelo, 2007; y Ariza, 2004 y 2010).

El trabajo doméstico, siguiendo a Pedrero (2004), varía según el grado de desarrollo de una sociedad porque implica, por ejemplo, la disposición de infraestructura o la existencia en el mercado de productos que permiten resolver las necesidades domésticas, y también varía de acuerdo con las características del hogar. En este sentido, dependiendo del tamaño del hogar y de la etapa del ciclo vital en que se encuentre la familia, se requerirá trabajo doméstico más o menos intensivo.

El desglose de las tareas domésticas —remuneradas o no— de acuerdo con Pedrero (2004) y Wainerman (2000), puede ser el siguiente:

- 1 Limpieza y arreglo de la vivienda: barrer, trapear, sacudir, lavar pisos, ventanas, puertas; tendido de camas, aseo de cuartos; lavar, tender y doblar ropa.
- 2 Alimentación: planeación de la comida, preparación, servir la comida y limpieza de utensilios.
- 3 Cuidado de niños, enfermos y ancianos: Hacia los niños, educación, salud, higiene, alimentación, conducta, vigilancia; a los enfermos dar medicamentos, higiene, alimentación, compañía; y hacia los enfermos o discapacitados proporcionar terapias, higiene, alimentación, compañía, dar medicamentos.

8 Especialmente en el período de industrialización por sustitución de importaciones.

Adicionalmente, se han enumerado una serie de actividades consideradas «auxiliares» que consisten en el transporte de los miembros del hogar, la realización de trámites, hacer gestiones y pagos de servicios, hacer compras, planificación y control de las finanzas, entre otras (Pedrero, 2004).

Siguiendo a la autora, cuando esta diversidad de tareas «que alguien tiene que hacer» —como señaló una de las informantes— se pueden delegar a un tercero mediante un pago, el trabajo doméstico se vuelve una actividad productiva.

Con base en la literatura se puede reconstruir la siguiente tendencia respecto de la PEA femenina ocupada en el trabajo doméstico remunerado en México: En 1970 el total de mujeres en el país involucradas en dicha actividad era de 19.8% y una década después (1980) había descendido al 13.3% (Goldsmith, 1993); en 1990, la cifra correspondía al 11.3%, de acuerdo con Jusidman y Eternod (1994).

Información nacional más reciente⁹ muestra que en 1995 el total de la PEA involucrada en el trabajo doméstico era de 1,347,885 trabajadores, lo que representó el 4.1%, mientras que para 2012, las cifras fueron un total de 2,266,422 trabajadores y el 4.6% de la PEA total. Al interior de la PEA femenina el trabajo doméstico en esos años correspondió al 11.5% en 1995 y acusa un ligero descenso hacia 2012 con el 11.1% de las mujeres ocupadas.

Cabe destacar que el descenso ocurrido en esta ocupación de 1940 en adelante es explicado por Rendón (1990) por la transformación de la estructura económica —en la que destaca el crecimiento del empleo en el sector público, que requirió amplios contingentes de maestras, enfermeras y secretarias; asimismo, en la industria maquiladora, cuyo crecimiento acelerado descansó en el reclutamiento de mujeres jóvenes— y los cambios en el perfil de la fuerza de trabajo femenina, que se volvió más urbana y alcanzó mayor escolaridad. Siguiendo las cifras presentadas, llama la atención no obstante, que si bien en 1970 una de cada cinco mujeres en la PEA en México se dedicaba al trabajo doméstico, el descenso de 1980 en adelante ha sido constante, pero más lento, pues desde 1990 el total de la PEA femenina dedicada al trabajo doméstico oscila alrededor del 11%.

En la tabla 1 desplegamos información sobre algunas características de la población involucrada en el trabajo doméstico en el país. Como habíamos señalado, el trabajo doméstico es una actividad de alta concentración femenina (en 2012 el 91.9% eran mujeres). Estos datos

9 Cálculos propios con base en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE).

confirman la tendencia que se ha reportado para el total de la PEA femenina respecto del estado civil pues el total de mujeres solteras desempeñándose en esta actividad pasó del 44.2% al 31.1% entre 1995 y 2012, creció la cifra de mujeres que viven en pareja (casadas o en unión libre) de 40.2% a 47.7% y la de aquellas mujeres que alguna vez han estado unidas (separadas, divorciadas y viudas) de 15.5% a 21.2%. Sobre la edad, también se confirma que se ha incrementado la importancia relativa de las mujeres en edades adultas pues el grupo de las más jóvenes (de 14 a 24) pasó del 36.3% al 16.4% en el período referido, en cambio, el grupo de mujeres entre 25 y 49 años ascendió del 46.9% a 57.5%.

Tabla 1. México, perfil sociodemográfico de las empleadas domésticas*, 1995 y 2012 (%)

| <i>Características</i> | <i>1995</i> | <i>2012</i> |
|--|-------------|-------------|
| <i>Sexo</i> | | |
| Hombres | 10.0 | 8.1 |
| Mujeres | 90.0 | 91.9 |
| Total | 100.0 | 100.0 |
| <i>Estado civil</i> | | |
| Solteras | 44.2 | 31.1 |
| Unidas (casadas, unión libre) | 40.2 | 47.7 |
| No unidas (separadas, divorciadas, viudas) | 15.5 | 21.2 |
| No especificado | 0.1 | 0.0 |
| Total | 100.0 | 100.0 |
| <i>Edad</i> | | |
| De 14 a 24 años | 36.3 | 16.4 |
| De 25 a 49 años | 46.9 | 57.5 |
| De 50 y más | 16.8 | 26.0 |
| No especificado | 0.0 | 0.1 |
| Total | 100.0 | 100.0 |
| <i>Escolaridad</i> | | |
| Primaria o menos | 81.8 | 60.3 |
| Secundaria | 16.8 | 32.8 |
| Bachillerato | 1.6 | 5.2 |
| Profesional | 0.4 | 1.7 |
| No especificado | 0.0 | 0.0 |
| Total | 100.0 | 100.0 |
| <i>Duración de la jornada (semanal)</i> | | |
| 24 h o menos | 32.0 | 39.1 |
| Entre 25 y 48 h | 48.7 | 45.2 |
| 49 h y más | 19.3 | 14.4 |
| No especificado | 0.0 | 1.2 |
| Total | 100.0 | 100.0 |
| <i>Nivel de ingresos</i> | | |
| Hasta 1 salario mínimo | 49.3 | 33.0 |
| Más de 1 y hasta 2 salarios mínimos | 40.7 | 40.0 |
| Más de 2 y hasta 3 salarios mínimos | 5.8 | 18.1 |
| Más de 3 y hasta 5 salarios mínimos | 0.8 | 3.6 |
| Más de 5 salarios mínimos | 0.2 | 0.5 |
| No recibe ingresos | 1.0 | 0.2 |
| No especificado | 2.1 | 4.7 |
| Total | 100.0 | 100.0 |

* Hablamos en femenino porque la gran mayoría de los trabajadores en el servicio doméstico son mujeres.
 Fuente: elaboración propia con base a INEGI (2011).

Otro rasgo que resulta llamativo es el de la escolaridad. En este lapso de 17 años que abarcan las cifras presentadas, la proporción de las trabajadoras domésticas con educación elemental (primaria) se redujo del 81.8% al 60.3% y, en correspondencia, se observa un incremento de las trabajadoras femeninas con mayor instrucción, pues aquellas con secundaria pasaron del 16.8% al 32.8% y se observa que las que cuentan con bachillerato también son más, pues en 1995 eran 1.6% y en 2012 llegaron al 5.2%. Es de destacar que en estas cifras nacionales aparecen personas con educación profesional trabajando en el servicio doméstico. En general, estas cifras sugieren no solo que sí se ha incrementado la escolaridad de la PEA, sino también que existen algunas razones, que van de las personales a las oportunidades limitadas en el mercado de trabajo para quienes logran alcanzar niveles más altos de escolaridad como el nivel bachillerato o inclusive profesional.

En cuanto a la duración de la jornada, se puede apreciar que ha crecido la proporción de quienes se insertan en el trabajo doméstico a tiempo parcial (24 horas a la semana o menos), pues pasó del 32.0% al 39.1% entre 1995 y 2012. En cambio, se redujeron las proporciones de la jornada «completa» (de entre 25 y 48 horas), del 48.7% al 45.2% y la de quienes trabajan 49 horas o más, que descendió de 19.3% al 14.4% entre 1995 y 2012. Finalmente, respecto del nivel de ingresos los datos sugieren una mejoría al tomar como referencia el salario mínimo del año correspondiente. Así, se redujo de 49.3% a 33.0% el segmento de quienes reciben hasta un salario mínimo, se mantuvo alta (40%) la proporción que recibe entre una y dos veces el monto del salario mínimo y creció de 5.8% a 18.1% el grupo de quienes reciben entre dos y tres veces el salario mínimo.

Estos datos de la tabla 1 sugieren que se ha dado un cambio en el perfil de la población trabajadora que se inserta en el servicio doméstico, pues si bien sigue siendo preponderantemente femenina, en la literatura sobre esta actividad ha prevalecido lo que denominamos el «perfil clásico» de la mujer joven, soltera y analfabeta o con educación muy limitada. Esta información indica que la mayoría de las trabajadoras tienen responsabilidades en su hogar porque son casadas o estuvieron alguna vez unidas; se encuentra en edad primaria (de 25 a 49) o tienen inclusive más de 50 años; como nivel escolar, tienen mayoritariamente primaria o secundaria, trabajan una jornada semanal completa y, la gran mayoría también, gana entre uno y dos salarios mínimos.

Una vez que hemos presentado *grosso modo* el contexto en que se ha dado la mayor participación económica femenina y hemos enmarcado la relevancia del trabajo doméstico en México, en la siguiente sección hablaremos de los escenarios y las participantes en esta investigación.

Los contextos y las participantes

Los estudios sobre el TDR se han centrado en las tres ciudades centrales del sistema urbano mexicano: la Ciudad de México, Monterrey y Guadalajara y se han enfocado básicamente en las mujeres migrantes y su inserción en el TDR «de planta». Si bien tales estudios (Arizpe 1975; Jelin, 1977; Goldsmith, 1990; Chaney y García Castro, 1993; Vázquez y Hernández, 2004; Chavarría, 2008; Durin, 2009) han arrojado evidencias importantes —por ejemplo, la asociación entre los flujos migratorios de otras partes del país a dichas ciudades y la inserción de las migrantes al trabajo doméstico—, consideramos necesario ampliar el análisis hacia otras ciudades del país y hacer una comparación entre ellas.

Esta investigación se realizó en la Ciudad de México¹⁰ y en la ciudad de Tlaxcala¹¹. Ambos lugares se encuentran ubicados en la región centro del país —o altiplano central—. Bayón *et al.* (2002), apuntan que el sistema urbano mexicano históricamente ha sido caracterizado por el predominio demográfico y económico de la Ciudad de México, así como por profundas desigualdades regionales. La Ciudad de México¹², atravesó por un acelerado proceso de urbanización y se convirtió en el principal centro de atracción de masivas migraciones internas, muy notablemente en las décadas de los sesenta y setenta (Arizpe, 1975; Jelin, 1977, Muñoz, Oliveira y Stern, 1977; Lomnitz, 1975, Duhau y Giglia, 2008). Entre las múltiples consecuencias de dicho proceso, destacan el crecimiento acelerado de su población y la expansión de su zona metropolitana. Por tal motivo, los primeros estudios sobre TDR se enlazan directamente a los estudios de migración.

La Ciudad de México, a partir de la década de los noventa perdió dinamismo económico y, en consecuencia, dejó de ser un lugar de destino de grandes flujos migratorios, mientras que Tlaxcala fue beneficiario de las políticas de descentralización industrial. Tlaxcala, a diferencia de la Ciudad de México no es una urbe central en el siste-

10 Nos referimos a la zona metropolitana del Valle de México que incluye al Distrito Federal, Estado de México e Hidalgo. Abarca un total de 76 municipios. Para el año 2005 contaba con un total de población de 19, 239,910 habitantes y una superficie de 7,854 km² (CONAPO, 2005).

11 Tlaxcala es el estado más pequeño de la República Mexicana, solo por encima del Distrito Federal ocupa el 0.2% del territorio nacional). El total de población es de 1, 169,936 habitantes (100%); 565,775 hombres (48.35%) y 604,161 mujeres (51.64%) (INEGI, 2011).

12 Los autores aseguran que en el sistema latinoamericano se desarrollaron ciudades primadas, como la Ciudad de México, es decir, metrópolis cuya población equivale tres veces a la población de la siguiente ciudad más poblada.

ma urbano nacional. El estado de Tlaxcala ha sido históricamente un estado de bajo crecimiento económico, con una mínima participación en el Producto Interno Bruto (PIB) del país y que hasta la década de los sesenta, tenía una economía centrada en actividades agropecuarias de muy baja productividad (Saraví, 2004). A partir de esa década en Tlaxcala se experimentó un proceso caracterizado por la concatenación entre la transición demográfica, la creciente centralidad de la estructura urbana, la renovación de las ramas industriales y la decreciente importancia del sector agrícola en la vida económica y social, lo cual vino a complejizarse más con el aumento de la población tlaxcalteca (Hernández Chávez, 2011).

A partir de las políticas públicas de promoción industrial en el estado y a los procesos de descentralización industrial en México, Tlaxcala atravesó por una importante transformación socioeconómica beneficiándose de estas medidas, en parte, a su cercanía con el Distrito Federal, Estado de México, Puebla y el Puerto de Veracruz. Tlaxcala dejó de ser un estado expulsor de población, al otorgar mayores oportunidades para que sus habitantes se insertaran en un mercado laboral moderno, y se constituyó como «un polo de atracción de flujos migratorios provenientes de otros estados del centro y sur del país (Puebla, México, Veracruz, Hidalgo y Distrito Federal)» (Saraví, 2004a: 9). Hernández Chávez (2011) señala que a partir de la industrialización el carácter «tradicional» de la entidad se vio trastocado: Tlaxcala deja de ser un estado fundamentalmente agrícola al incorporarse al esquema de industrialización.

En este contexto, resultó relevante para la investigación analizar los motivos por los cuales las mujeres se insertan en el TDR aunque en las zonas de estudios existan otras fuentes de empleo, tales como la manufactura o el sector servicios (específicamente en el comercio). Sobre las participantes en el estudio, a continuación presentamos información sociodemográfica básica de ellas, a fin de tener una idea inicial del universo de estudio, es decir, quiénes son y cómo son tanto las empleadas domésticas como las empleadoras.

Empleadas domésticas

Todas las empleadas domésticas participantes en esta investigación (34) son mujeres, 19 fueron entrevistadas en Tlaxcala y 15 en la Ciudad de México. El promedio de edad es de 37.1 años, similar al promedio de la PEA femenina nacional que es de 37.4 años. El rango de edad va de los 19 a los 60 años y se observa, igual que en las cifras

nacionales, que se encuentran en edades adultas. De acuerdo con el cuadro 1, el promedio de escolaridad es de 9.6 años cursados, lo cual equivale al primer ciclo de preparatorio, estudios técnicos o comerciales con secundaria terminada y normal básica (INEGI, 2011).

Respecto a la organización de los hogares de las empleadas se observa que 31 viven en hogar nuclear (14 biparentales: madre, padre e hijos; 15 monoparentales con jefatura femenina: madre e hijos; y dos más que viven con sus cónyuges), dos empleadas viven en hogares ampliados y solamente una de ellas habita en hogar unipersonal (véase cuadro 1).

La mayoría de ellas son madres: 27 tienen hijos. De estas, 23 tienen hijos dependientes, es decir, sus hijos son menores de 15 años, no trabajan y cohabitan con ellas. Por otra parte, cuatro empleadas domésticas tienen hijos no dependientes, es decir, sus hijos tienen un ingreso y aunque cohabiten con ellas, asumen sus propios gastos de manutención y colaboran para el gasto familiar. Del total, 20 empleadas comparten los gastos con sus cónyuges y 14 son las únicas proveedoras en sus hogares.

De las 19 empleadas que viven en Tlaxcala, solamente tres son migrantes internas: dos mujeres son originarias de Ciudad Netzahualcóyotl y una mujer nació en Chalcatongo, en la zona mixteca de Oaxaca. En el caso de las 15 empleadas de la Ciudad de México tres tienen trayectorias migratorias, provienen de Acambay, Estado de México; así como de Nochixtlán y San Jerónimo Tecóatl, ambos en Oaxaca. Otra empleada más pertenece de la segunda generación de migrantes mixtecos. De las 34 trabajadoras, nueve tienen antecedentes indígenas y una se adscribe como zapoteca¹³. A decir de Goldsmith (2007), actualmente se experimenta la creciente participación de mujeres no migrantes en el servicio doméstico, pues a raíz de las crisis económicas, las mujeres de los sectores populares urbanos han tenido que incorporarse al mercado de trabajo.

13 El criterio de adscripción étnica fue considerado a partir de dos características: la auto-adscripción y la lengua. Haciendo eco a un planteamiento de Virginia Molina (Molina y Hernández 2006) «se definió como indígenas no solo a los miembros de los hogares donde las personas con características indígenas tienen un lazo de parentesco determinante en la decisión del estilo de vida y la transmisión intergeneracional de la socialización, es decir, el jefe, el cónyuge y los padres de estos. Así, los hogares indígenas se restringen a aquellos donde el jefe o el cónyuge o padre o madre del jefe o suegro o suegra del jefe hablan lengua indígena y también a aquellos que declararon pertenecer a un grupo indígena» (INI-CONAPO-PNUD, 2003: 22 en Molina y Hernández, 2006: 66)

Cuadro 1. Tlaxcala y Ciudad de México, 2010-2011. Aspectos sociodemográficos de las empleadas domésticas

| <i>Nombre</i> | <i>Escolaridad</i> | <i>Edad</i> | <i>Estado Civil</i> | <i>Composición del hogar</i> |
|-------------------------|----------------------|-------------|---------------------|--|
| <i>Tlaxcala</i> | | | | |
| Rosario | Carrera técnica | 49 | Separada | Nuclear, monoparental (jefa de hogar), hijos dependientes |
| Lucía | Bachillerato | 35 | Separada | Nuclear, monoparental (jefa de hogar), hijos dependientes |
| Jazmín | Bachillerato | 19 | Soltera | Nuclear, sin hijos. |
| Elena | Bachillerato | 39 | Separada | Unipersonal, sin hijos |
| Ana | Bachillerato | 28 | Casada | Nuclear, biparental, hijos dependientes |
| Aurelia | Bachillerato | 30 | Casada | Nuclear, biparental, hijos dependientes |
| Brenda | Bachillerato | 19 | Soltera | Ampliado, sin hijos |
| Celina | Bachillerato | 25 | Soltera | Ampliado, sin hijos |
| Isabel | Bachillerato trunco | 29 | Soltera | Nuclear, sin hijos |
| Clara | Secundaria | 43 | Casada | Nuclear, biparental, hijos dependientes |
| Luisa | Secundaria | 35 | Casada | Nuclear, monoparental (jefa de hogar), hijos dependientes |
| Jimena | Secundaria | 31 | Casada | Nuclear, biparental, hijos dependientes |
| Paulina | Secundaria | 33 | Casada | Nuclear, biparental, hijos dependientes |
| Irma | Primaria | 52 | Separada | Nuclear, monoparental (jefa de hogar), hijo independiente. |
| Reyna | Primaria | 29 | Casada | Nuclear, biparental, hijos dependientes, |
| Patricia | Primaria trunca | 27 | Unión libre | Nuclear, biparental, hijos dependientes |
| Adriana | Primaria trunca | 44 | Separada | Nuclear, monoparental (jefa de hogar), hijos dependientes |
| Inés | Sabe leer y escribir | 55 | Separada | Nuclear, monoparental (jefa de hogar), hijos dependientes |
| Rigoberta | Analfabeta | 60 | Separada | Nuclear, monoparental (jefa de hogar), hijos dependientes |
| <i>Ciudad de México</i> | | | | |
| Diana | Bachillerato | 19 | Unión libre | Nuclear, cónyuges, sin hijos |
| Raquel | Bachillerato trunco | 22 | Divorciada | Nuclear, monoparental (jefa de hogar), hijos dependientes |
| Aída | Bachillerato trunco | 35 | Separada | Nuclear, monoparental (jefa de hogar), hijos dependientes |
| Leticia | Bachillerato trunco | 31 | Casada | Nuclear, biparental, hijos dependientes |
| Toña | Bachillerato trunco | 34 | Casada | Nuclear, biparental, hijos dependientes |
| Rosa | Secundaria | 38 | Soltera | Nuclear, monoparental (jefa de hogar), hijos dependientes |
| Isabel | Secundaria | 39 | Soltera | Nuclear, monoparental (jefa de hogar), hijos dependientes |
| Viridiana | Secundaria | 31 | Casada | Nuclear, biparental, hijos dependientes |
| Eva | Primaria | 32 | Unión libre | Nuclear, biparental, hijos dependientes |
| Carmen | Primaria | 56 | Divorciada | Nuclear, monoparental (jefa de hogar), hijos dependientes |
| Malena | Primaria | 42 | Soltera | Nuclear, monoparental (jefa de hogar), hijos dependientes |
| Victoria | Primaria | 42 | Casada | Nuclear, biparental, hijos dependientes |
| Martha | Primaria trunca | 53 | Casada | Nuclear, cónyuges, sin hijos |
| Paula | Primaria trunca | 50 | Casada | Nuclear, biparental, hijos dependientes |
| Cleo | Analfabeta | 49 | Soltera | Nuclear, monoparental (jefa de hogar), hijos dependientes |

Fuente: elaboración propia a partir de información obtenida en trabajo de campo

Esta información sociodemográfica básica sobre las empleadas resulta relevante toda vez que, a pesar de que hemos realizado un estudio cualitativo, los datos sugieren que el perfil «clásico» —que se reportaba hasta la década de los ochenta— se ha modificado. En estudios realizados entonces (véase Jelin, 1977; Arizpe, 1975; Muñoz, Oliveira y Stern, 1977, entre otros) se dibujaba a una trabajadora soltera, joven, de origen rural (o indígena) que, como migrante reciente, se insertaba al trabajo doméstico de planta en las ciudades a donde llegaba en busca de trabajo. Consideramos que en años recientes, el descenso del trabajo doméstico de planta (Goldsmith, 1990, 1993), ha ido acompañado de un cambio del perfil demográfico de la empleada doméstica, tal como fue expresado en el apartado anterior.

Algunas autoras señalan que las modalidades del TDR —de entrada por salida o de planta— y el ciclo de vida de las empleadas están interrelacionadas. La tendencia, según se ha documentado (Jelin, 1977; Goldsmith, 1990; Durin, 2009) es que en la modalidad de planta se insertan mujeres solteras y sin hijos, pues vivir en casa de los empleadores implica una disponibilidad de tiempo total, lo que condiciona que en la mayoría de los casos no se acepta contratar a mujeres con hijos para esta modalidad. De acuerdo con dichas autoras, vivir en casa de los patrones permite la inserción a la ciudad de las mujeres que provienen de áreas rurales. Entre las empleadas domésticas participantes en este estudio se presenta una mayor incidencia en la modalidad de entrada por salida (25 empleadas en esta modalidad y tres de planta). Cabe destacar que, en correspondencia con las evidencias de Goldsmith (1990), algunas de las participantes se han desempeñado en ambas modalidades a lo largo de sus trayectorias laborales (seis).

Empleadoras

El total de empleadoras que participaron en esta investigación son 38 (37 son mujeres, más un hombre divorciado que se encarga de su hija los fines de semana)¹⁴. Del total, 21 empleadoras viven en Tlaxcala y 17 en la Ciudad de México. El promedio de edad es de 41.7 años —es decir, apenas cuatro años y medio arriba de la edad promedio de las empleadas— el rango va de los 29 a los 61 años. Respecto a su escolaridad, 14 cuentan con estudios de posgrado (maestría o docto-

14 Dado que solamente hay un hombre en la muestra, en adelante nos referimos al grupo de empleadas y al de empleadoras en femenino.

rado), 18 concluyeron estudios de licenciatura, tres reportaron licenciatura incompleta, dos con carrera técnica y una con nivel bachillerato. Es decir, que tienen en promedio 23.7 años de años cursados.

En cuanto a la composición de los hogares de las empleadoras se tiene que 27 se organizan en hogares nucleares (18 biparentales: madre, padre e hijos, cinco son monoparentales con jefatura femenina: madre e hijos, y cuatro viven con sus cónyuges), ocho tiene hogares unipersonales, y tres viven en hogares ampliados.

De la misma manera que hemos clasificado a los hijos dependientes y a los independientes en el apartado de las empleadas, tenemos en el caso de las empleadoras 22 mujeres con hijos dependientes, seis con hijos independientes y nueve no tienen hijos. El único hombre empleador tiene una hija dependiente, aunque él se hace cargo de la niña los fines de semana (véase cuadro 2).

Las empleadoras de esta investigación pertenecen a la clase media¹⁵, criterio definido a partir de la ocupación —no realizan actividades manuales— y la educación —tienen bachillerato o más—. Lo observado permite afirmar que entre las empleadas existe un rango, en el que algunas tienen modos de vida más bien modestos, y otras cuyos niveles de consumo son más holgados. A pesar de que las modificaciones en la organización doméstica son claves para la contratación, resulta relevante que la experiencia de varias empleadoras participantes es que contratan empleadas no cuando lo necesitan, sino cuando pueden pagarlo (véase cuadro 3).

15 Respecto de la definición de clase social, en este trabajo recurrimos a la propuesta por Alejandro Portes y Kelly Hoffman (2003). Los autores señalan que en la sociedad capitalista los recursos que confieren poder están explícitamente relacionados con el mercado y la habilidad de los individuos de competir efectivamente en él. Con esa perspectiva, las categorías utilizadas por Portes y Hoffman tratan de abarcar la disponibilidad de algunos recursos, por ejemplo, el control que se tiene sobre la fuerza de trabajo de otros y la posesión de habilidades ocupacionales (Portes y Hoffman, 2003: 42-43). En México, otras definiciones operativas que se han usado (por ejemplo, García y Oliveira, 1994), incluyen el nivel escolar alcanzado y la ocupación. En este trabajo adoptamos ese enfoque más laxo de todos estos autores y proponemos que pertenecen a los «sectores populares» quienes realicen alguna actividad manual o tengan escolaridad baja (nueve años cursados o menos). Con este mismo criterio, pertenecen a la clase media quienes tienen bachillerato o más y no realizan actividades manuales.

Cuadro 2. Tlaxcala y Ciudad de México, 2010-2011. Aspectos sociodemográficos de las empleadoras

| <i>Nombre</i> | <i>Escolaridad</i> | <i>Edad</i> | <i>Estado Civil</i> | <i>Composición del hogar</i> |
|-------------------------|-------------------------|-------------|---------------------|---|
| <i>Tlaxcala</i> | | | | |
| Ángela | Doctorado | 40 | Casada | Nuclear, biparental, hijo dependiente |
| Ricardo | Doctorado | 44 | Divorciado | Unipersonal, (hija dependiente)* |
| Mirna | Candidata Doctora | 39 | Casada | Nuclear, biparental, hijos dependientes |
| Martha | Maestría | 42 | Casada | Nuclear, biparental, hijo dependiente |
| Mireya | Maestría | 37 | Casada | Nuclear, biparental, hijo dependiente |
| Liliana | Maestría | 45 | Casada | Nuclear, biparental, hija dependiente |
| Daniela | Maestría | 31 | Soltera | Nuclear, monoparental (jefa de hogar), hija dependiente |
| Emilia | Licenciatura | 33 | Casada | Nuclear, biparental, hijos dependientes |
| Lorena | Licenciatura | 38 | Casada | Nuclear, biparental, hija dependientes |
| Bertha | Licenciatura | 29 | Divorciada | Ampliado, hijos dependientes |
| Dulce | Licenciatura | 32 | Casada | Ampliado, hijos dependientes |
| Gabriela | Licenciatura | 59 | Casada | Nuclear, hijos independientes |
| Verónica | Licenciatura | 31 | Unión libre | Nuclear, biparental, hijos dependientes |
| Nohemí | Licenciatura | 27 | Casada | Nuclear, sin hijos |
| Marcela | Licenciatura | 37 | Casada | Nuclear, biparental, hijos dependientes |
| Alicia | Licenciatura trunca | 47 | Casada | Ampliado, sin hijos |
| Eulalia | Licenciatura trunca | 38 | Casada | Nuclear, biparental, hijos dependientes |
| Sofía | Licenciatura trunca | 60 | Casada | Nuclear, biparental, hija independiente |
| Jacqueline | Carrera técnica | 49 | Divorciada | Nuclear, monoparental (jefa de hogar), hija dependiente |
| Sarahí | Carrera técnica | 55 | Casada | Nuclear, biparental, hijos dependientes |
| Ale | Bachillerato | 61 | Casada | Nuclear, biparental, hijos independientes |
| <i>Ciudad de México</i> | | | | |
| Cristina | Doctorado | 54 | Divorciada | Unipersonal, hijos independientes |
| Tina | Maestría | 66 | Casada | Nuclear, biparental, hijos independientes |
| Carla | Maestría | 53 | Casada | Nuclear, biparental, hijo dependiente |
| Fátima | Maestría | 30 | Soltera | Unipersonal, sin hijos |
| Victoria | Maestría | 29 | Soltera | Unipersonal, sin hijos |
| Lizeth | Maestría | 33 | Soltera | Unipersonal, sin hijos |
| Gema | Maestría | 48 | Divorciada | Nuclear, monoparental (jefa de hogar), hijo dependiente |
| Lina | Licenciatura | 31 | Casada | Nuclear, sin hijos |
| Lydia | Licenciatura | 45 | Casada | Nuclear, biparental, hijos dependientes |
| Vero | Licenciatura | 29 | Soltera | Unipersonal, sin hijos |
| Yesenia | Licenciatura | 42 | Casada | Nuclear, biparental, hija dependiente |
| Valeria | Licenciatura | 30 | Soltera | Unipersonal, sin hijos |
| Isaura | Licenciatura | 37 | Casada | Nuclear, biparental, hijos dependientes |
| Yeni | Licenciatura | 32 | Soltera | Nuclear, monoparental (jefa de hogar), hija dependiente |
| Karen | Licenciatura | 36 | Divorciada | Nuclear, monoparental (jefa de hogar), hijo dependiente |
| Rocío | Licenciatura | 49 | Soltera | Nuclear sin hijos |
| Aidé | Normal- Licenciatura | 65 | Divorciada | Unipersonal, hijos independientes |

* Hombre divorciado que se hace cargo de su hija los fines de semana
 Fuente: elaboración propia a partir de datos obtenidos en campo.

A continuación presentamos los hallazgos obtenidos con base en la información obtenida en campo, proporcionada por el conjunto de participantes, empleadas y empleadoras, en las dos ciudades bajo estudio. Si bien consideramos que hay más convergencias que diferencias entre las ciudades de México y Tlaxcala —lo que atribuimos a las características intrínsecas del trabajo doméstico remunerado— destacaremos las diferencias cuando resulte pertinente.

El papel del TDR como articulador de las tareas domésticas y extradomésticas

En la relación laboral establecida en el trabajo doméstico remunerado (TDR), resalta el hecho de que son dos mujeres las que, en la mayoría de los casos, están implicadas en ella. En campo observamos que no existe un cuestionamiento de parte de las empleadas y de las empleadoras sobre quién es responsable, en primera instancia, de las responsabilidades domésticas, pues en ambas partes hay una respuesta unívoca: en la mujer.

Esta relación laboral es similar a otras en la medida en que es una relación jerárquica, que se efectúa a cambio de un salario, de modo que una persona contrata y la otra se convierte en la trabajadora dependiente, subordinada; en esta relación se generan obligaciones y derechos de ambos participantes. No obstante, destacamos dos peculiaridades: el hogar de unos, se convierte en el espacio laboral de otra persona, ajena a él; además, es una mujer —quien en dicho hogar funge como madre y esposa— la que contrata a otra, para que la supla en el trabajo doméstico. De ahí que esta relación laboral esté imbuida de múltiples elementos que la convierten en una relación social extremadamente compleja, en la que se da un *continuum* entre afecto, conflicto, faltas de respeto, intimidación, reforzamiento de la distancia social, dependencia mutua, carga excesiva de trabajo, afinidad, entre otros. Dado que no existe un contrato por escrito, las reglas son tácitas y el papel de la subjetividad es un importante condicionante en las normas establecidas, además con el transcurso del tiempo se desarrollan otro tipo de lazos como la confianza, el afecto (positivo o negativo) y la interdependencia, entre otros (Toledo, 2013).

Con el fin de entender mejor la postura de las participantes en esta relación laboral, empleadas y empleadoras, analizamos cómo explican ambas al TDR desde su experiencia cotidiana. Así, para el caso de las empleadoras, nos preguntamos: ¿Por qué deciden contratar a

alguien que las supla en las tareas domésticas? ¿En qué momento recurren al TDR? ¿Qué necesidades logran resolver a través del TDR?

Como veremos con más detalle en la siguiente sección, la disponibilidad del TDR en la familia de origen se convierte en un factor importante en el posicionamiento de clase de las empleadoras. Pero no todas las empleadoras participantes tuvieron TDR en la familia de origen, ni contrataron, ya como responsables de su familia de procreación, trabajo doméstico al mismo tiempo. En el cuadro 3 desplegamos la información, entre otras cosas, relativa al momento en que las empleadoras decidieron disponer de TDR.

El cuadro revela diferentes patrones: Uno, el más frecuente, es el asociado con los cambios en la organización familiar, como matrimonio, embarazo o nacimiento de los hijos; otro patrón, tiene que ver con la entrada al mercado de trabajo y, el tercero, fue cuando se pudo pagar por el servicio. Cristina (empleadora, 54 años, divorciada), por ejemplo, narra que se casó muy joven:

... éramos bastante pobres cuando nos casamos, los primeros años yo prácticamente entré a la universidad y me casé. Los primeros años no teníamos servicio doméstico y vivíamos en casas muy pequeñas. Éramos muy pobres, lavábamos los platos, comíamos lo que se podía, limpiábamos cuando se podía... en ese sentido, no cumplíamos los estándares de limpieza que hay en una buena casa, cuando nació mi segundo hijo fue cuando empecé a contratar servicio doméstico...

Entrevistadora: ¿Por qué cuando nació tu segundo hijo?

Cristina: Pues... fue cuando tuvimos dinero, ya lo podíamos pagar.

Es pertinente llamar la atención sobre este último patrón de contratar la ayuda doméstica cuando se puede pagar porque significa que, si bien hay distancia en el nivel de vida de empleadas y empleadoras, no todos los hogares de clase media están en posibilidad de pagar por este servicio. Es decir, el solo hecho de reconocer que la carga de trabajo doméstico va más allá de lo que se puede hacer —máxime cuando se combina con trabajo extradoméstico— no es una razón suficiente para contar con TDR. La obligación moral del trabajo doméstico no se presenta de forma homogénea entre los miembros del hogar ni está exenta de conflictos (Jordan *et al.*, 1992). La desigual distribución de dichas responsabilidades se evidencia de forma más clara cuando una mujer debe tomar decisiones respecto a la organización de su hogar y combinarla con un trabajo extradoméstico.

Cuadro 3. Tlaxcala y Ciudad de México, 2010-2011. Motivo de contratación de TDR y otras características de las empleadoras

| <i>Nombre</i> | <i>Edad</i> | <i>Escolaridad</i> | <i>Actividad Laboral</i> | <i>Empleada familia origen</i> | <i>Momento en el que realizó la primera contratación</i> |
|-----------------|-------------|---------------------|--|--------------------------------|---|
| <i>Tlaxcala</i> | | | | | |
| Ángela | 40 | Doctorado | Investigadora | Sí | Al ingresar al mercado laboral |
| Ricardo | 44 | Doctorado | Investigador | Sí | Cuando comenzó a vivir en pareja |
| Mirna | 39 | Candidata Doctora | Maestra universitaria y burócrata | Sí | Al ingresar al mercado laboral y continuar estudiando |
| Martha | 42 | Maestría | Coordinadora de un centro de posgrado | Sí | Cuando tuvo a su primer hijo |
| Mireya | 37 | Maestría | Coordinadora académica en universidad. | Sí | Cuando tuvo a su primer hijo |
| Liliana | 45 | Maestría | Coordinadora académica y Terapeuta | Sí | Cuando se casó |
| Daniela | 31 | Maestría | Maestra universitaria | No | Cuando nació su hija |
| Emilia | 33 | Licenciatura | Directora de primaria (dueña) | Sí | Cuando se casó y continuaba estudiando |
| Lorena | 38 | Licenciatura | Coordinadora académica | Sí | Cuando se casó |
| Bertha | 29 | Licenciatura | Química | Sí | Cuando pudo pagar |
| Dulce | 32 | Licenciatura | Técnica en computación | Sí | Cuando entró a trabajar en turno completo |
| Gabriela | 59 | Licenciatura | Jubilada | Sí | Cuando pudo pagar |
| Verónica | 31 | Licenciatura | Maestra de bachillerato | Sí | Cuando pudo pagar |
| Nohemí | 27 | Licenciatura | Traductora (estudiante de posgrado) | Sí | Cuando comenzó a vivir en pareja |
| Marcela | 37 | Licenciatura | - | Sí | Cuando pudo pagar y tuvo su tercer hijo |
| Alicia | 47 | Licenciatura trunca | Directora del DIF | Sí | Cuando se convirtió en presidenta del DIF de su localidad |
| Eulalia | 38 | Licenciatura trunca | - | Sí | Cuando se casó |
| Sofía | 60 | Licenciatura trunca | Jubilada/Maestra de kínder | Sí | Cuando pudo pagar |
| Jacqueline | 49 | Carrera técnica | Secretaria | Sí | Cuando pudo pagar |
| Sarahí | 55 | Carrera técnica | Secretaria de una secundaria | No | Al año de casada pues su esposo trabaja en otro estado |
| Ale | 61 | Bachillerato | Está a cargo de su tienda de regalos | No | Cuando tuvo a su primer hijo |

continúa

| <i>Nombre</i> | <i>Edad</i> | <i>Escolaridad</i> | <i>Actividad Laboral</i> | <i>Empleada familia origen</i> | <i>Momento en el que realizó la primera contratación</i> |
|-------------------------|-------------|---------------------|--|--------------------------------|--|
| <i>Ciudad de México</i> | | | | | |
| Cristina | 54 | Doctorado | Investigadora | Sí | Cuando nació su segundo hijo y ya podía pagar |
| Tina | 66 | Maestría | - | Sí | Cuando se casó |
| Carla | 53 | Maestría | Maestra de Bachillerato virtual | No | Cuando supo que estaba embarazada |
| Fátima | 30 | Maestría | Empleada de empresa transnacional | Sí | Cuando comenzó a vivir sola |
| Victoria | 29 | Maestría | Relaciones públicas de empresa transnacional | No | Cuando empezó a vivir sola |
| Lizeth | 33 | Maestría | Secretaría de empresa transnacional | Sí | Cuando pudo pagarla |
| Gema | 48 | Maestría | Analista en consultoría | Sí | Cuando se casó |
| Lina | 31 | Licenciatura | Maestra de kínder | Sí | Cuando se casó y ya podía pagar |
| Lydia | 45 | Licenciatura | Maestra de inglés | Sí | Cuando tuvo a su segundo hijo |
| Vero | 29 | Licenciatura | Asistente en empresa transnacional | Sí | Cuando comenzó a vivir sola |
| Yesenia | 42 | Licenciatura | Maestra de kínder | Sí | Cuando pudo pagarla |
| Valeria | 30 | Licenciatura | Asistente de empresa transnacional | Sí | Cuando pudo pagarla |
| Isaura | 37 | Licenciatura | Dentista | Sí | Cuando se casó |
| Yeni | 32 | Licenciatura | Empleada de empresa transnacional | No | Cuando pudo pagarla |
| Karen | 36 | Licenciatura | Cajera en banco | No | Cuando se casó |
| Rocío | 49 | Licenciatura | Asistente de maestra | Sí | Cuando su mamá enfermó |
| Aidé | 65 | Normal-Licenciatura | Jubilada | No | Cuando supo que estaba embarazada |

Fuente: elaboración propia a partir de datos obtenidos en trabajo de campo

Las mujeres construyen sus decisiones laborales en función de sus obligaciones hacia otros miembros de la familia, como esposas y madres, responsables de la atención al esposo, del cuidado de los hijos y del trabajo doméstico. De esta manera, una mujer con un trabajo extradoméstico, o que busca insertarse en él, analiza, ensaya y negocia sus responsabilidades, oportunidades y necesidades; las mujeres también elaboran arreglos para cumplir con sus obligaciones morales, en tanto esposas y madres. Estos acuerdos y conciliaciones tienen un sustento moral, pues deben responder a sus roles de género (Jordan *et al.*, 1992; Bastos, 2007). Así pues, se espera que las mujeres cumplan con sus responsabilidades primeras —el cuidado de los hijos, del esposo y el funcionamiento del hogar— y, solamente cuando este renglón ha sido atendido, pueden insertarse en la esfera

productiva, a partir de la cual participan en la manutención de su hogar y pueden buscar su «realización» a través del trabajo extradoméstico (véase también García y Oliveira, 1994).

Entre las empleadoras participantes en el estudio existen dos posiciones respecto de quién debe asumir la responsabilidad de las tareas domésticas: por un lado, quienes aseguran que las tareas deben ser compartidas entre los miembros del hogar; y, por el otro, las empleadoras que asumen como tarea propia y como una obligación femenina las tareas de reproducción de su hogar. La segunda postura es la predominante.

Las primeras, como Lorena (empleadora, 38 años, casada, Tlaxcala) señalan que las tareas del cuidado del hogar y de los hijos debe ser compartido con su esposo, motivo por el cual los gastos que genera la contratación de una empleada son compartidos por ambos. Sin embargo, se mantiene un reconocimiento de que las mujeres son las encargadas tradicionalmente de estas tareas, de modo que el marido que las «apoya» es una buena persona. Es decir, persiste la noción de que para los hombres el trabajo doméstico no es una obligación, sino un gesto de buena voluntad hacia la esposa.

El segundo tipo de empleadoras es el más numeroso en esta investigación. Ellas reconocen como propio el trabajo doméstico y han naturalizado más la división sexual del trabajo. En caso de no poder efectuar las tareas del trabajo doméstico o en caso incluso de no querer realizarlas, consideran que la obligación de pagar por dicho trabajo es suya. Entre estas empleadoras no existen cuestionamientos sobre quién debe asumir la responsabilidad de supervisar y administrar la realización del trabajo doméstico.

Así, la obligación moral del cuidado de la familia antes que cualquier otra cosa, llevan a personas como Alicia a explicar la contratación de trabajo doméstico para no sentirse culpable por el descuido, pues: «Ya no me remordía la conciencia de dejar la casa tirada y salirme (a trabajar)». Alicia (empleadora, 47 años, casada, Tlaxcala).

Por otro lado, Bertha (empleadora, 29 años, divorciada, Tlaxcala) trabaja en el turno de la noche en un hospital público. En el momento de la primera entrevista, vivía sola con sus dos hijos pequeños. Y para poder ir a trabajar dejaba a sus niños en casa de sus padres. Bertha aseguró que inicialmente no tenía la intención de contratar empleada, sin embargo:

Antes de contratar a Isela (empleada doméstica), un día llegó a mi casa mi exsuegra a buscar a mi hijo, su nieto... mi casa la verdad es que era un desorden. Luego me enteré de que la señora decía que mi casa era un chiquero (corral de cerdos), que yo era una cochina, que cómo era

posible que tuviera al niño así. Al principio me enojé mucho, porque pues yo trabajo y su hijo (el padre del niño) poco (dinero) le da. Después pensé seriamente en buscar a una muchacha para que me ayudara con todo lo de la casa (Bertha, empleadora, 29 años, divorciada, Tlaxcala).

La principal razón por la que Bertha no contemplaba la contratación de alguien que la asistiera con el trabajo doméstico era lo ajustado de sus ingresos, sin embargo tuvo que aceptar que la combinación del trabajo doméstico con su trabajo en el laboratorio de un hospital público, donde trabaja por las noches, la rebasaba. Esta sensación es repetida por varias de las empleadoras entrevistadas y es, por lo tanto, la principal justificación de ellas para contratar servicio doméstico. Así pues:

Uno se tiene que extender como al mil y terminás cansada ¿no? Finalmente es agobiante también. Entonces, yo sí creo que uno se mete a la complejidad uno mismo, porque quiere ser mamá, quiere ser esposa y quiere ser trabajadora... y en todos quedar bien. Sí, sí se me complica. Sí fallo, no puedo ser infalible, pero procuro pues que mi hija y mi pareja también tengan lo necesario para estar bien (Daniela, empleadora, 31 años, soltera, Tlaxcala).

Partiendo entonces de que la mujer es la responsable del trabajo doméstico, la contratación de una empleada se configura como una «ayuda» para ellas. Sarahí (empleadora, 55 años, casada, Tlaxcala), por ejemplo, dice «yo me ayudo de esa forma», o sea, la contratación de TDR les permite delegar diferentes tareas y aligerar la carga de la doble jornada.

A pesar de que no todas las empleadoras de la muestra realizan trabajo extradoméstico (tres), en sus relatos describen cómo vivieron la intensificación de la carga de trabajo doméstico desde las que eran solteras y al momento de casarse buscan una trabajadora que las asista, hasta las que la contratan al nacimiento de los hijos. Para ellas también la razón de la contratación estriba en la cantidad de trabajo del cual son responsables dentro de sus hogares:

mira, yo tengo cuatro hijos, mi esposo y yo creemos que tenemos que solventar necesidades. A él le tocan unas tareas y a mí otras, yo soy la responsable de la casa y no me doy abasto. Necesito a Lucy (empleada) para al menos tener un respiro (Marcela, empleadora, 37 años, Tlaxcala).

Cabe destacar que la contratación del TDR puede permitir algo más que el aligeramiento de la carga doméstica. Pereira (1993), sostiene que existe una diferencia fundamental entre las empleadas y las empleadoras: «las primeras luchan por su sobrevivencia y la necesidad de trabajar para sobrevivir destruye cualquier otra aspiración» (Pereira, 1993: 226), en contraste para las mujeres de clase media y alta, «el trabajo es una forma de liberación, una valoración social, una afirmación personal, una elección libre» (Pereira, 1993: 226). Sobre

las posibilidades de disponer de más tiempo para la convivencia familiar y para sí misma, Liliana señala:

Cada 15 días estoy en un diplomado que me ocupa tres horas, pero me ha ayudado mucho al crecimiento personal, no lo dejaría. (No tener ayuda con el trabajo doméstico) repercutiría en que tendría que ocupar toda la tarde, no saldríamos al cine, ni a dar la vuelta, ni a visitar a la familia ¡ayy, nooo! Me estresaría el doble, y no lo disfrutaría, empezaría a regañar a mi hija, me desquitaría con ella. Porque el nivel de tensión hace que uno explote por todos lados (Liliana, empleadora, 45 años, casada, Tlaxcala).

En ese sentido, Tina (empleadora, 66 años, casada, Ciudad de México) asegura que las empleadas son la «alegría del hogar», pues a ella la contratación de una empleada le ha permitido siempre tener más tiempo disponible para sus hijos, poder realizar otras actividades como deportes, salir con sus amigas, además de reducir los conflictos entre los miembros de su hogar que surgirían al asignarles tareas. Este aspecto de la tensión al interior del hogar fue mencionado por otras empleadoras, como Aideé (empleadora, 65 años, divorciada, Ciudad de México), quien enfatiza que «cuando no hay muchacha» es difícil que sus hijos cumplan con las tareas domésticas, pues ella «no se preocupó por enseñarles» cuando eran más jóvenes.

Lina (empleadora, 31 años, casada, Ciudad de México) resume las razones de por qué contrata a su empleada doméstica: «Yo la contrato por comodidad, por tiempo, por salud mental y porque un divorcio me sale muy caro».

Los argumentos vertidos por las entrevistadas nos muestran que para efectuar la contratación del trabajo doméstico, el hogar de la empleadora debe tener un nivel de ingresos suficiente para pagar el servicio doméstico y mantener un nivel mínimo de consumo que a ella y a su familia les parezca adecuado. El TDR entonces debe estar contemplado en los gastos regulares de la familia y la fracción que dicho servicio implique en los ingresos familiares debe ser valorada de modo tal, que los beneficios obtenidos correspondan al gasto efectuado. Asimismo, para que se pueda disponer de TDR, debe existir alguien en el mercado que esté dispuesto a realizar esta actividad —que resulta mental y físicamente intensa— porque los ingresos, horarios, ubicación geográfica le resultan más convenientes que alguna otra actividad. Debe enfatizarse además que, en México, la gama de actividades que pueden realizarse cuando se forma parte del amplio contingente de la fuerza de trabajo con baja calificación, es limitada. No hay entonces muchas opciones cuando la escolaridad es baja y se busca un horario que permita combinar el propio trabajo doméstico con alguna actividad remunerada.

Asimismo, en concordancia con Pedrero y Rendón (2008) enfatizamos que las tareas domésticas y extradomésticas no son mutuamente excluyentes. La mujer de estratos medios no sale de su hogar para insertarse a la fuerza de trabajo únicamente porque existe el TDR, sino que este sirve de apoyo y como extensión de sí misma en tanto mujer. De ese modo, la trabajadora doméstica le facilita a la empleadora el cumplimiento de sus obligaciones morales, esto es, la atención del hogar en términos de garantizar que su casa estará limpia, que habrá comida preparada, que su ropa estará lista para volverse a usar (limpia y planchada), que a sus hijos alguien los cuida. Lograr la realización de todas esas tareas, pero sin tener ayuda y, simultáneamente participar en la fuerza de trabajo, implicaría que la patrona se insertara en la fuerza de trabajo solo a tiempo parcial, que no cumpliera cabalmente con sus tareas domésticas y extradomésticas o que intensificara o alargara su doble jornada. Para las empleadoras, la posibilidad de pagar por el trabajo doméstico permite aligerar la carga de resolver a diario la atención al hogar. En México, a diferencia de países como Estados Unidos, la posibilidad de contratar a una trabajadora doméstica es factible para al menos un segmento de la clase media porque la fuerza de trabajo no calificada es barata y abundante¹⁶. Exploramos el fenómeno denominado «reproducción estratificada» en el siguiente apartado.

Los trabajos de las mujeres: Hacia una discusión sobre la reproducción estratificada

Según la pertenencia de clase, en este caso a los estratos medios o bajos, los mecanismos para mantener el funcionamiento del hogar pueden ser diversos —por ejemplo, el uso de los servicios de guardería para el cuidado de sus hijos o la búsqueda de algún familiar o vecina con la misma finalidad; la compra de comida preparada en lugares específicos, organizar una faena doméstica más larga que implique preparar los alimentos la noche previa o en la madrugada, antes de salir a trabajar— pero en todos los casos son las mujeres quienes asumen la responsabilidad de tales tareas.

El concepto de «reproducción estratificada» que utilizamos ha sido desarrollado por Colen (1989 y 1995) y se refiere a

las tareas de reproducción física y social con las que se cumple en forma diferencial, con base en desigualdades de clase, raza, etnicidad,

16 De ahí que en países como estos sean tan importantes los flujos de mujeres migrantes que abaratan la mano de obra para estas labores.

género, lugar dentro de una economía globalizada y el estatus migratorio, mismas que son estructuradas por fuerzas sociales, económicas y políticas¹⁷ (Colen, 1995: 78).

En ese sentido, la autora considera que la reproducción estratificada refleja el vínculo entre mercados de trabajo, y posiciones de poder asimétricas al interior del hogar donde se establece la relación entre las trabajadoras y sus empleadoras¹⁸. En esta sección del texto, buscamos un acercamiento a las siguientes interrogantes: ¿Cuál es el papel del TDR frente a los roles tradicionales de género? ¿Qué implicaciones tiene respecto de las desigualdades de clase?

De las dimensiones de la desigualdad social que propone Colen, nos centramos en la clase social y en el género. Como hemos señalado, entre las participantes en esta investigación, salvo un empleador, todas, tanto empleadas como empleadoras, son mujeres. De este modo, nuestra intención es observar, cómo desde sus propias concepciones del ser mujer, explican sus responsabilidades dentro y fuera del ámbito doméstico, pues como hemos insistido junto con Wainerman (2000) y Ariza y Oliveira (2001), la domesticidad sigue siendo una responsabilidad abrumadoramente femenina.

Siguiendo el argumento de Colen, el trabajo doméstico permite la continuidad (y por lo tanto la reproducción) de un sistema estratificado, pues es una ayuda para la reproducción de las clases medias y altas; al mismo tiempo, el aprendizaje de la siguiente generación se verá reflejado cuando esta tenga que resolver sus necesidades como cabeza de familia. La autora señala que entonces el TDR refuerza la «estratificación de la reproducción y la reproducción de la estratificación» (Colen, 1995: 98).

Consideramos que la normalización de las relaciones asimétricas entre empleada y empleadora —y los miembros de la familia— es aprendida desde la familia de origen. En el trabajo de campo se recabó información sobre la contratación de servicio doméstico en la familia de origen de las empleadoras. En el cuadro 3 (arriba) se puede observar que de las 34 empleadoras participantes en esta investigación, 26 crecieron en una familia en la que se contaba con ese tipo de apoyo en la realización de las tareas domésticas. En las entrevistas se

17 Traducción propia de: «*Physical and social reproductive tasks are accomplished differentially according to inequalities that are based on hierarchies of class, race, ethnicity, gender, place in a global economy, and migration status, and that are structured by social, economic, and political forces*».

18 La autora incluye entre los factores contextuales a las políticas migratorias, toda vez que en su investigación resultan relevantes pues se centró en el trabajo doméstico y de cuidado de migrantes de las Antillas en Nueva York.

deja ver que es una experiencia diferente cuando la persona creció en un hogar en el que vivía o acudía una persona para realizar las tareas de cuidado, alimentación o limpieza, a aquellas cuya familia de origen no dispuso de ese tipo de trabajo.

Rollins (1985) señala el papel fundamental de las madres de las empleadoras, como modelo y como instigadora en la contratación de trabajadoras domésticas. Por ejemplo, tenemos algunas experiencias contrastantes: Tina (empleadora, 66 años, casada, Ciudad de México) quien recuerda, que a su mamá y a ella misma les decía su abuela: «¡Tú niña: batuta. No hagas, dirige!». En el mismo sentido, Liliana señala que a pesar de que le enseñaron a hacer las cosas «mi mamá me decía que era preferente que estudiara», pues «no debía perder mi tiempo en el quehacer (doméstico)», por eso ella prefiere «trabajar, estudiar, hacer cualquier otra cosa, menos dedicar mi tiempo en eso» (Liliana, empleadora, 45 años, casada, Tlaxcala).

A diferencia de ellas, Yesenia (empleadora, 42 años, casada, Ciudad de México), creció en una familia que no contaba con servicio doméstico. Cuando ella y su esposo decidieron contratar a una empleada doméstica, la falta de experiencia y conocimiento para dar indicaciones, supervisar el trabajo realizado y negociar con la empleada tuvo consecuencias. Por ejemplo, recuerda que le cobraban una cantidad mayor al promedio en el momento y en su zona de residencia, e igualmente fue víctima de robo en dos ocasiones. Su esposo había crecido en una familia en la que sí tenían TDR, así que entre los dos fueron definiendo las tareas y los términos de contratación de la empleada doméstica. Lo anterior, si bien no es lo más frecuente, arroja luz sobre el hecho de que la sola pertenencia a los sectores medios no implica que se sabe «ser patrón» y que es la experiencia cotidiana la que marca el aprendizaje de cómo establecer la relación entre la empleada doméstica y la familia que la contrata.

Al socializar a la generación joven de mujeres, se espera que aprendan también a dirigir y supervisar el trabajo doméstico. La empleadora es quien debe dar las indicaciones, controlar, revisar y vigilar la ejecución de las tareas. Al respecto Cristina (empleadora, 54 años, divorciada, Ciudad de México) comenta: «Siempre fui yo, no mi marido la que trataba con las empleadas... era una división muy clara de trabajo, a mí tocaba tratar y negociar con ellas».

Así como en el grupo de las empleadoras, su posición de clase permitió que la gran mayoría de las participantes fueran socializadas en la familia de origen para reproducir dicha posición privilegiada en la siguiente generación, en el grupo de las empleadas domésticas, sus condiciones socioeconómicas determinaron su inserción posterior en el mercado de trabajo.

En el cuadro 4 se observa por una parte que, si bien el nivel de escolaridad de las empleadas está por encima del nivel elemental, es cierto que se nota la considerable diferencia entre ellas y el grupo de empleadoras. Es decir, que su nivel de capacitación en tanto fuerza de trabajo solo les permitió insertarse en los escalones bajos de la jerarquía ocupacional. En el cuadro destaca, por una parte, la edad de inserción al TDR como opción laboral. Se pueden identificar dos momentos, uno que correspondería al patrón clásico de inserción a una edad muy temprana —soltera, hija de familia— y cuyos ingresos sirven como contribución al gasto familiar. El segundo, a una edad más madura en la que tuvieron que enfrentar la responsabilidad de trabajar para la manutención de la familia de procreación porque se separaron de la pareja o porque los ingresos del esposo no alcanzan. Estos dos momentos son acordes a los patrones identificados por Pedrero (2003).

Cuadro 4. Tlaxcala y Ciudad de México, 2010-2011. Motivo de inserción al TDR y otras características de las empleadas domésticas

| <i>Nombre</i> | <i>Edad</i> | <i>Edad de inserción al TDR</i> | <i>Escolaridad</i> | <i>Motivo de inserción al TDR</i> | <i>Estrategias simultáneas de obtención de recursos</i> |
|-----------------|-------------|---------------------------------|---------------------|---|--|
| <i>Tlaxcala</i> | | | | | |
| Rosario | 49 | 15 | Carrera técnica | Su mamá la metió a trabajar para ayudarla | Venta de comida por pedido, recolección de latas de aluminio |
| Lucía | 35 | 31 | Bachillerato | Su esposo la «dejó» | Peinadora, venta de manualidades |
| Jazmín | 19 | 18 | Bachillerato | Al dejar de estudiar, sus padres la metieron a trabajar. | - |
| Elena | 39 | 30 | Bachillerato | Las actividades de obtención de recursos no le eran redituables | Elaboración y venta de bisutería |
| Ana | 28 | 15 | Bachillerato | Para estudiar el bachillerato | Venta de productos por catálogo |
| Aurelia | 30 | 18 | Bachillerato | No pudo continuar estudiando | - |
| Brenda | 19 | 18 | Bachillerato | Sus padres la «castigaron» por no querer estudiar | - |
| Celina | 25 | 18 | Bachillerato | Le pareció mejor trabajo que el de obrera | - |
| Isabel | 29 | 29 | Bachillerato trunco | Dejó de laborar como secretaria y no encontró un trabajo que le permitiera continuar estudiando | Venta de zapatos por catálogo, venta de manualidades |
| Clara | 43 | 9 | Secundaria | Sus padres la metieron a trabajar para ayudarles | Venta ambulante de dulces |
| Luisa | 35 | 19 | Secundaria | Sus primas le dijeron que en el trabajo doméstico se ganaba bien | - |
| Jimena | 31 | 15 | Secundaria | Para poder estudiar, recurre cuando «no le alcanza» | - |
| Paulina | 33 | 15 | Secundaria | No pudo continuar estudiando | Elabora y vende comida afuera de su casa |

continúa

| <i>Nombre</i> | <i>Edad</i> | <i>Edad de inserción al TDR</i> | <i>Escolaridad</i> | <i>Motivo de inserción al TDR</i> | <i>Estrategias simultaneas de obtención de recursos</i> |
|-------------------------|-------------|---------------------------------|----------------------|--|--|
| Irma | 52 | 40 | Primaria | Su esposo la dejó | Elabora comida por encargo |
| Reyna | 29 | 11 | Primaria | Sus padres la metieron a trabajar para ayudarles. | - |
| Patricia | 27 | 12 | Primaria trunca | Sus padres la «metieron» a trabajar para ayudarles. | - |
| Adriana | 44 | 9 | Primaria Trunca | Sus padres la «metieron» a trabajar para ayudarles. | Empleada de un taller de costura |
| Inés | 55 | 10 | Sabe leer y escribir | Su esposo la «dejó» | Cosecha maíz y frijol para autoconsumo, a veces lo vende |
| Rigoberta | 60 | 8 | Analfabeta | Siendo huérfana de madre su papá la «regaló» a su primera empleadora | Jornalera |
| <i>Ciudad de México</i> | | | | | |
| Diana | 19 | 18 | Bachillerato | Para «ayudar» a su esposo | Dependiente de una tienda |
| Raquel | 22 | 18 | Bachillerato trunco | Para mantener a sus hijos | - |
| Aída | 35 | 33 | Bachillerato Trunco | Su hermana le dejó su trabajo y le pareció mejor opción que el trabajo de obrera | - |
| Leticia | 31 | 16 | Bachillerato Trunco | La tortillería donde trabajaba cerró | Venta de dulces y comida afuera de su casa |
| Toña | 42 | 16 | Bachillerato trunco | Sus padres la «metieron» a trabajar para ayudarles. | Venta de comida afuera de su casa |
| Rosa | 38 | 19 | Secundaria | No pudo seguir estudiando y le pareció mejor que el trabajo de obrera | Venta de comida afuera de su casa |
| Isabel | 39 | 12 | Secundaria | Sus padres la «metieron» a trabajar para colaborar en el gasto común | - |
| Viridiana | 31 | 10 | Secundaria | Sus padres la «metieron» a trabajar para colaborar en el gasto común | - |
| Eva | 32 | 17 | Primaria | Para mantener a su hijo | - |
| Carmen | 56 | 45 | Primaria | Su esposo la «dejó» | Cocinera en un restaurante |
| Malena | 42 | 13 | Primaria | Sus padres la «metieron» a trabajar para colaborar en el gasto común | - |
| Victoria | 42 | 15 | Primaria | No encontró mejores opciones laborales | - |
| Martha | 53 | 13 | Primaria trunca | Su madre la envió a trabajar a la capital | - |
| Paula | 50 | 10 | Primaria trunca | Sus padres la «metieron» a trabajar para colaborar en el gasto común | Cocinera en puesto ambulante |
| Cleo | 49 | 12 | Analfabeta | Tenía que ayudar a su mamá al gasto | Lava y plancha «ajeno» |

Fuente: elaboración propia a partir de datos obtenidos en trabajo de campo

Adicionalmente, la información sugiere que estas mujeres fueron «orilladas» por los padres a insertarse como trabajadoras domésticas o bien, que la relativa facilidad de entrada, les ofreció una puerta a la participación económica. Las trabajadoras domésticas se enfrentan a la misma disyuntiva de las empleadoras respecto a las maneras de resolver la reproducción cotidiana de sus propios hogares, sin que ellas tengan la opción de contratar a alguien para recibir «ayuda». Ellas también se enfrentan a la obligación de cumplir con el rol social de ser mujer, es decir, de ser las responsables, entre otras cosas, del cuidado y la organización del hogar.

Las empleadas intensifican su trabajo doméstico —el de sus propios hogares y el remunerado— o delegan en las mujeres de sus familias estas tareas. Uno de los casos más ilustrativos es el de Viridiana (empleada doméstica, 31 años, casada, Ciudad de México), ella tiene cinco hijos, pero vive con tres que aún son dependientes (hombre de 17, mujer de 15 y hombre de cuatro) que junto con ella y su esposo, quien trabaja como obrero, rentan por 500 pesos un cuarto en Tepatlaxco (Estado de México, zona conurbana de la capital del país). Linda su hija de 15 años no fue aceptada en el bachillerato que ella había escogido, dejó de estudiar, esperando «quedar algún día en el que ella quiere». Linda se hace cargo de sus dos hermanos, además de trabajar en una tortillería.

Viridiana se levanta a las seis para preparar algo de comida, sopa de fideos o poner a cocer los frijoles. Levanta a su esposo, y sus hijos mayores a quienes les da de desayunar, después barre el cuarto, recoge la ropa y, si hay agua, se pone a lavar. Cuando su niño más pequeño despierta, lo lleva al kínder y sale hacia su trabajo en Naulcalpan. A veces hace una hora por el tráfico, sobre todo por la tarde, sale a las seis y a veces llega cerca de las ocho. Como su hija Linda no está estudiando, ella es la encargada de ir por su hermanito menor, darle de comer a él y a su hermano mayor cuando él regresa de la escuela. Entre Linda y Viridiana tienen un arreglo, cuando a la madre le da tiempo de hacer la comida, la hija debe «recoger» su cuartito, pero cuando Viridiana se va sin haber preparado la comida, Linda debe preparar los alimentos «para sus hermanos». La distribución de las tareas domésticas es entre ellas dos y no participan ni el esposo de Viridiana, ni el hijo mayor (que tiene 17 años). Viridiana reconoce la ayuda de Linda: «Ella es la que me apoya mucho (con las tareas domésticas), yo le dije a mi hija “si quieres seguir estudiando debes de meterte a trabajar, porque a mí no me alcanza”». Esta historia fue la misma por la que pasó Viridiana.

Al cuestionar a las empleadas domésticas respecto de la posible contratación de una empleada que les descargue de trabajo a ellas, la respuesta fue claramente negativa. La mayor parte de las empleadas argumentaron la falta de dinero para eso, así que durante la entrevista se les pidió que hicieran el supuesto de contar con los recursos económicos para tal efecto. La mayoría decía que aun teniendo recursos económicos no contratarían a nadie, que preferirían destinar el dinero a otro cosa, incluso hubo quien aseguró que no tenía por qué gastar si tiene en casa tres niñas (sus hijas) que pueden hacer gratuitamente esta actividad (Leticia, empleada, 31 años, casada, Ciudad de México). O Jimena quien asegura que «hasta ahorita no creo (que contrataría a alguien), a menos que yo esté bien enferma sí, pero así que estuviera yo bien, no, porque lo puedo hacer, mi hija ya lo puede hacer, o sea que no» (Jimena, 31 años, casada, Tlaxcala).

Las empleadas domésticas se enfrentan a los conflictos de no poder delegar el cuidado y las necesidades económicas de sus hogares a otras personas. Toña me asegura que su esposo continuamente le dice que no se vaya al trabajo, «que cuide a los niños y que atienda mi casa», pero con el sueldo de obrero de su esposo no alcanza para mantener a sus dos hijos:

La verdad es que con el sueldo que él gana no me alcanza y una como ama de casa, es la que sufre. Por ejemplo, él me da 500 pesos semanales, yo tengo que darles de eso pasajes a los niños para que vayan a la escuela, a veces veo que ya no tienen zapatos, o les piden un libro y a mí, con lo que él me da no me alcanza, prefiero trabajar y ya cuando ellos me piden, (le puedo decir) «ten hijo aquí hay» (Toña, 34 años, empleada doméstica, casada, Ciudad de México).

Existen testimonios que revelan el conflicto con el que viven las trabajadoras por transgredir el papel de ama de casa dependiente del salario del esposo: «A mí me enseñaron que una se aguanta con lo que le dé el marido, y pues así debe de ser, yo debo dedicarme a mis hijos» (Patricia, empleada, 27 años, unión libre, Tlaxcala). Sin embargo, Patricia sale a trabajar. Reyna (empleada, 29 años, casada, Tlaxcala) por su parte asegura que tiene muchos conflictos con su esposo por los mismos motivos:

Yo ahorita tengo muchos problemas con mi esposo, él se molesta mucho porque dice que llego bien tarde, que descuido a mi hija. Lo que no le gusta es que dice que Mariana (empleadora) como no está casada y no tiene hijos, pues sabe a dónde me sonsacará, dice él «tú quisieras así andar libre, pero no»... Yo no es que quiera desobedecer, pero a ver, yo gano bien, yo le pago a la vecina para que vea a mi niña, la comida no falta, ¿a poco él me va a dar lo que me da ella? (la empleadora) Reyna (empleada, 29 años, casada, Tlaxcala).

Reyna por ejemplo asegura que las empleadoras

que tienen pues una carrera a fuerza deben de buscar a una empleada doméstica para poder ejercer su carrera, si no contarán con nuestro trabajo, pues no podrían ustedes mantener su casa limpia. Ni cuidar a los hijos, ni nada por el estilo (Reyna, empleada, 29 años, casada, Tlaxcala).

En los relatos presentados, se confirma lo identificado por Pereira (1993): la necesidad de la mera sobrevivencia como el motor que lleva a las empleadas domésticas a insertarse en esta actividad. En la estructura económica polarizada de México, el trabajo disponible para quienes tienen muy baja calificación se reduce a trabajo manual, físicamente intenso, sin seguridad social y con ingresos muy bajos. Entre algunas de las empleadas entrevistadas, se percibe la desesperanza. Dice Rigoberta (empleada, 60 años, separada, Tlaxcala):

Yo si supiera leer aunque sea a una fábrica me voy y voy a tener seguro, pero yo que no sé nada ¿a dónde me voy a ir? Mi trabajo es de burro, como el de mi hijo, que es colador, si no andamos de burritos, no ganamos.

Consideramos, de acuerdo con Colen (1989, 1995) la mayor mercantilización de las tareas de la reproducción social refuerza y reproduce la propia estratificación, toda vez que intensifica las desigualdades sociales sobre las que se basa. Así, las mujeres posicionadas en un escalón más alto de la jerarquía social buscan quién las sustituya en sus tareas reproductivas y, en tanto tienen capacidad de pagar por dicho trabajo, encuentran en el mercado fuerza de trabajo femenina disponible para la realización de dichas tareas. Por otro lado, las mujeres en los estratos sociales más bajos deben intensificar sus jornadas para poder cumplir sus obligaciones dentro de su hogar y al mismo tiempo, insertarse en mercado laboral para resolver necesidades apremiantes de sus grupos domésticos.

Comentarios finales

En este capítulo partimos del reconocimiento de que las relaciones de género implican alteridad y jerarquía (Bastos, 2007), de manera que, como ha sido ampliamente documentado, a los hombres se les ha legitimado socialmente como quienes detentan la autoridad en el ámbito doméstico, el control sobre los recursos y tienen libre albedrío fuera del hogar; de las mujeres en cambio, se espera que asuman una posición de subordinación, que en el hogar provean de cuidados a sus

integrantes, sean la pareja o los hijos y, en general, se responsabilicen de la domesticidad.

Pero «las relaciones de género se basan en un patrón de comportamiento que no actúa aislado, sino que se vincula con otros» (Bastos, 2007: 126), dentro de los cuales, resalta la clase social. Dada la vigencia del señalamiento que hicieran Benería y Roldán (1992), en esta investigación nos dimos a la tarea de analizar la manera en que dichas relaciones de género se entrecruzan con las de clase social, es decir, con el acceso diferencial al poder que otorgan recursos y oportunidades de vida (Portes y Hoffman, 2003). La intersección de las relaciones de género y de clase social, da lugar a la reproducción social estratificada (Colen, 1989 y 1995).

Hemos explorado la propuesta de Pedrero (2004) y Rendón (2008) respecto de que en la investigación sobre participación económica femenina, esta no se puede disociar del papel del trabajo doméstico en su organización cotidiana. Nuestra estrategia ha sido tomar al trabajo doméstico remunerado (TDR) como referencia para profundizar en el análisis de la interdependencia de las actividades realizadas por las mujeres de diferentes estratos sociales, en el ámbito doméstico y fuera de él.

Destacamos las implicaciones sociales de dos procesos, en primera instancia, contradictorios. Por un lado, la modificación de las características de las mujeres trabajadoras: el perfil de la mujer joven, soltera, hija de familia que sale del mercado de trabajo al contraer matrimonio o tener hijos, se ha diluido en la sociedad mexicana, lo que podría interpretarse como un matiz en los roles tradicionales de género. Por el otro lado, sin embargo, estas mujeres mantienen la responsabilidad social del trabajo doméstico, lo que constituye una evidente persistencia de la división sexual del trabajo.

Las obligaciones morales, determinadas por las construcciones de género, son asumidas y reproducidas por las mujeres, tanto en el caso de los sectores medios como de los populares, es decir, son transversales a las clases sociales. Sin embargo, las formas en que estos condicionamientos se experimentan en lo cotidiano son diferenciadas.

Para las mujeres de los sectores medios, la contratación de otra mujer que la supla en la realización de las tareas domésticas constituye una opción viable, en la medida en que el gasto corriente familiar le permita pagar la fuerza de trabajo de la mujer que contrata. Cabe señalar que las empleadoras al contratar el TDR «se ayudan», como dijeron algunas de las participantes, con algunas de las tareas, pero el TDR, si bien aligera la doble jornada, no la elimina. A pesar de ello, hay una considerable diferencia entre la posibilidad de pagar por el trabajo doméstico y el panorama que tienen frente a sí las empleadas

domésticas. Para ellas, las «opciones» para resolver sus necesidades de reproducción cotidiana se encuentran entre tener una doble jornada intensa y/o delegar las responsabilidades en otros miembros de sus redes: en la mayor de los casos se trata de otras mujeres en su propio hogar, regularmente familiares o, alternativamente, algunas vecinas. De esta forma, el trabajo doméstico remunerado a la vez que facilita la reproducción de hogares de sectores medios (y altos), permite la diversificación de ingresos en hogares pobres.

Finalmente, el trabajo doméstico remunerado, consideramos, constituye un arreglo privado entre mujeres para la resolución de un problema social: la reproducción. Esta se lleva a cabo también en forma diferenciada. Retomamos el concepto de Colen (1989 y 1995) de «reproducción estratificada» para acercarnos, por una parte, a la importancia de la socialización —la existencia de TDR en la familia de origen— de las empleadoras para entender de algún modo su percepción sobre el trabajo doméstico y las trabajadoras, así como las formas o los márgenes en que ellas aprendieron a «llevar la batuta». Igualmente, con base en la información empírica que presentamos, sostenemos que el TDR funge como reforzador de las desigualdades sociales, pues así como se mantiene prácticamente intacta la noción —transversal a los estratos sociales— de que la mujer es la responsable de las tareas domésticas, también refuerza el posicionamiento de clase social.

Bibliografía

- Anderson, B. (2000), *Doing the dirty work? The global politics of domestic labour*, Zed Books, Londres y Nueva York.
- Ariza, M. (2004), «Obreras, sirvientas y prostitutas. Globalización, familia y mercados de trabajo en República Dominicana», en: *Estudios Sociológicos*, Colegio de México, vol. XXII, n.º 64, enero-abril, México, pp. 123-150.
- (2010), «Perfiles contemporáneos de la desigualdad: Trabajadoras mexicanas en el servicio doméstico en la Ciudad de Nueva York», en: Cortés, Fernando y Orlandina de Oliveira (coords.) *Desigualdad Social. Enciclopedia de los grandes problemas de México*, vol. V, El Colegio de México, pp. 141-180.
- y de Oliveira, O. (2001), «Familias en transición, marcos conceptuales en redefinición», en: *Papeles de Población*, abril-junio, n.º 28, UAEM, Toluca, pp. 9-39.
- Arizpe, L. (1975), *Indígenas en la Ciudad de México: el caso de las Marías*, SEP, Setentas, México.
- Atkinson, P. (2003), *Key themes in qualitative research. Continuities and change*, Altamira Press, Oxford, Reino Unido.
- Auerbach, C. F. y Silverstein L. (2003), *Qualitative Data. An Introduction to Coding and Analysis*, NY: New York University Press.
- Bastos Amigo, S. (2007), «Familia, género y cultura. Algunas propuestas para la comprensión de la dinámica de poder en los hogares populares», en: David Robichaux (coord.), *Familia y diversidad en América Latina. Estudios de casos*, Buenos Aires, CLACSO, pp. 103-132.
- Bayón, M. C., Roberts B. and Rojas, G. (2002), «New Labor Market Challenges to Social policies in Mexico», en: Helgo, Camila T. and Louise Haagh (eds.) *Social Policy Reform and Market Governance in Latin America*, Great Britain: Palgrave-Macmillan, pp. 101-120.
- Benería, L. y Roldán, M. (1992), *Las encrucijadas de clase y género. Trabajo a domicilio, subcontratación y dinámica de la unidad doméstica en la ciudad de México*, México: El Colegio de México/FCE.
- Chaney, E. y García Castro, M. (1993), *Muchacha, cachifa, criada, empleada, empregadinha, sirvienta y... más nada. Trabajadoras domésticas en América Latina y el Caribe*, Ed. Nueva Sociedad, Caracas.
- Chavarría Montemayor, L. (2008), «Cómo sentirse seguras en Monterrey. Redes migratorias femeninas y empleo puertas adentro», en: Séverine, D. (coord.), *Entre luces y sombras. Miradas sobre los indígenas en el área metropolitana de Monterrey*, CIESAS/CDI, Monterrey, pp. 173-206.
- Colen, S. (1989), «Just a Little Respect’: West Indian Domestic Workers in New York City», in: Chaney, E. M. and Garcia Castro, M. (eds.), *Muchachas No More: Household Workers in Latin America and the Caribbean*, Philadelphia: Temple University Press.
- (1995), «Like a Mother to Them’: Stratified Reproduction and West Indian Childcare Workers and Employers in New York», en: Ginsburg, F. and Rapp R. (eds.), *Conceiving the New World Order: The Global Politics of Reproduction*, Berkeley-Los Ángeles-Londres, University California Press, pp. 78-102.
- Consejo Nacional de Población, Secretaría de Desarrollo Social, Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (2005), *Delimitación de las zonas metropolitanas de México*, SEDESOL/CONAPO/INEGI, México.
- Duhau, E. y Giglia, A. (2008), *Las reglas del desorden: habitar la metrópoli*, Siglo XXI editores, UAM-Azacapotzalco.

- Durin, S. (2009), *En Monterrey hay trabajo para mujeres: procesos de inserción de las mujeres indígenas en el área metropolitana de Monterrey*, CIESAS/UNESCO/CONADEPI Comité Regional Norte de Cooperación, Monterrey.
- England, P. (1992), *Comparable Worth. Theories and Evidence*, Nueva York: Aldine de Gruyter.
- Galín, P. y Pautassi L. (2001), «Cambios en el mundo del trabajo y su relación con las políticas sociales en América Latina», Ponencia presentada en el 5.º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Asociación Argentina de Especialistas de Estudios del Trabajo (ASET), disponible en: < <http://www.aset.org.ar/congresos/5/aset/PDF/GALINYPAUTASSI.PDF>>.
- García, B. (2007), «Cambios en la división del trabajo familiar en México», *Papeles de Población*, vol. 13, n.º 53, julio-septiembre, pp. 23-45.
- (2010), «Población económicamente activa: evolución y perspectivas», en: García B. y Ordorica, M. (coords.), *La población*, Serie Los grandes problemas de México, México, El Colegio de México, pp. 363-392.
- Blanco M. y Pacheco, E. 2000. «Género y trabajo extradoméstico» en García, B. (coord.), *Mujer, género y población en México*, México: El Colegio de México, pp. 273-316.
- García, B. y de Oliveira, O. (1994), *Trabajo femenino y vida familiar en México*, México: El Colegio de México.
- (1997), «¿Qué sabemos de nuevo sobre la participación femenina en el mercado de trabajo?», en: Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), *Memoria del II Seminario de Investigación Laboral: Participación de la mujer en el mercado laboral*, México, STPS, pp. 5-31
- Goldsmith, M. (1990), «El servicio doméstico y la migración femenina», en: Ramírez Bautista, E. y Dávila Ibáñez, H. (comps.), *Trabajo femenino y crisis en México, tendencias y transformaciones actuales*, UAX, México, pp.257-272.
- (1993), «Políticas y programas de las organizaciones de trabajadoras en México», en: Chaney, E. y García Castro, M. (eds.), *Muchacha, cachifa, criada, empleada, empregadinha, sirvienta y... más nada. Trabajadoras domésticas en América Latina y el Caribe*, Ed. Nueva Sociedad, Caracas, pp. 194-213.
- (1993), *Female household workers in the Mexico City metropolitan area*, Tesis Doctoral, University of Connecticut.
- (2007), «De sirvientas a empleadas del hogar. La cara cambiante del servicio doméstico en México», en: Lamas, M. (coord.) *Miradas feministas sobre los mexicanos del siglo XX*, FCE, México, pp. 279-311.
- Hernández Chávez, A. (2011), «La Ciudadanía Tlaxcalteca frente al Nuevo Milenio», en: Rendón Garcini R., *Tlaxcala, Historia Breve*, El Colegio de México/FCE.
- Hondagneu-Sotelo, P. (2007), *Doméstica: Immigrant Workers cleaning and caring in the shadows of affluence*, University of California Press, Los Angeles y Berkeley.
- Hochschild, A. (2001), «Las cadenas mundiales de afecto y asistencia y la plusvalía emocional», en: Giddens, A. y Hutton, W. (eds.), *En el límite. La vida en el capitalismo global*, Kriterion Tusquets, Barcelona.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía INEGI (2011), *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) 2010*, INEGI, México.
- Jelin, E. (1977), *Migration and labor force participation of Latin American women: the domestic servants in the cities*, CEDES.
- Jordan, B., James, S., Kay, H. y Redley, M. (1992), *Trapped in Poverty? Labour-market decisions in low-income households*, Routledge, Londres y Nueva York.
- Jusidman, C. y Eternod, M. (1994), *La participación de la población en la actividad económica en México*, México, INEGI-UNAM.
- Lomnitz, L. (1975), *Cómo sobreviven los marginados*, Siglo XXI Editores, México.

- Molina Ludy, V. y Hernández, J. J. (2006), «Perfil Sociodemográfico de la población indígena en la zona metropolitana de la Ciudad de México, 2000. Los retos para la política pública», en: Yanes, P.; Molina, V. y González, Ó., *El triple desafío. Derechos, instituciones y políticas para la ciudad pluricultural*. D.F., Secretaría de Desarrollo Social Gobierno del Distrito Federal, Universidad Autónoma de la Ciudad de México, D.F., pp. 27-67.
- Muñoz H., de Oliveira, O. y Stern, C. (1977), *Migración y desigualdad social en la Ciudad de México*, Instituto de Investigaciones Sociales-UNAM/Colegio de México, México.
- Narotzky, S. (2004), *Antropología económica: Nuevas tendencias*, España, Ed. Melusina.
- Pedrero, M. (2003), «Las condiciones de trabajo en los años noventa en México. Las mujeres y los hombres: ¿ganaron o perdieron?», en: *Revista Mexicana de Sociología*, Año XLV, n.º 4, octubre-diciembre, pp. 733-761.
- (2004), «Sabia virtud de conocer el tiempo. El uso del tiempo en función del género: Análisis comparativo entre México y Europa», en: *Revista de economía mundial*, 10/11, pp. 77-101.
- y Rendón, T. (2008), «Asignación de Tiempo al Trabajo Doméstico y Extradoméstico en España y México», en: *Revista de Economía Crítica*, n.º 6, enero, pp. 145-170.
- y Barrón, A. (1997), *Segregación ocupacional por género en México*, México: CRIM-UNAM.
- Pereira de Melo, H. (1993), «Feministas y empleadas domésticas en Río de Janeiro», en Chaney, E. y García Castro, M. (eds.) (1993) *Muchacha, cachifa, criada, empleada, empregadinha, sirvienta y... más nada. Trabajadoras domésticas en América Latina y el Caribe*, Ed. Nueva Sociedad, Caracas, pp. 215-234.
- Portes, A. and Hoffman, K. (2003), «Latin American Class Structures: Their Composition and Change during the Neoliberal Era», in: *Latin American Research Review*, vol. 38, n.º. 1, febrero, pp. 41-82.
- Rendón, T. (1990), «Trabajo femenino remunerado en el siglo XX. Cambios, tendencias y perspectivas», en: Ramírez Bautista, E. y Dávila Ibáñez, H., *Trabajo femenino y crisis en México. Tendencias y transformaciones actuales*, México: UAM-X, pp. 29-51.
- (2008), *Trabajo de hombres y trabajo de mujeres en el México del siglo XX*, Segunda edición, México: UNAM.
- y Salas, C. (1993), «El empleo en México en los ochenta: Tendencias y cambios», en: *Comercio Exterior*, vol. 43, n.º 8, agosto.
- Rojas García, G. y Salas, C. (2010), «Interrelación entre precariedad laboral y género en México: Algunas dimensiones poco exploradas», Ponencia presentada en el IV Congreso de la Asociación Latinoamericana de Población, ALAP, realizado en La Habana, Cuba, del 16 al 19 de noviembre.
- Rollins, J. (1985), *Between women, domestics and their employers*, Philadelphia, Temple University Press.
- Russell Hochschild, A. (2001), «Las cadenas mundiales de afecto y asistencia y la plusvalía emocional», en: Hutton, W. y Giddens, A., *En el límite, la vida en el capitalismo global*, Tusquets Editores, Barcelona.
- Sassen, S. (2010), «Las nuevas geografías globales: formación de la oferta de mano de obra y nuevos regímenes de empleo», en: Montañó, S. y Calderón, C. (co-ords.), «El cuidado en acción», CEPAL, AECID y UNIFEM, *Cuadernos de la CEPAL* n.º 94, Santiago de Chile.
- Saraví, G. (2004), *Barrio el Alto, Tlaxcala, Tlaxcala*. CIESAS/SEDESOL, México.

- Standing, G. (1989), «Global feminization through Flexible Labor» *World Development*, vol. 17, n.º 7: 1077-1095.
- Toledo González, M. P. (2013), «El papel de la confianza en los arreglos particulares del trabajo doméstico remunerado», en: *Revista Trayectorias*, año 15, n.º 36 enero-junio, pp. 45-64, Universidad Autónoma de Nuevo León (UANL), Monterrey.
- Vázquez Flores, É. y Hernández, H. (2004), *Migración, resistencia y recreación cultural: el trabajo invisible de la mujer indígena*, INAH, México.
- Wainerman, C. (2000), «División del trabajo en familias de dos proveedores. Relato desde ambos géneros y dos generaciones», *Estudios Demográficos y Urbanos*, vol. 15, n.º 1, enero-abril, pp. 149-184.