

# Estudio cualitativo sobre la situación que viven las trabajadoras del hogar.

Meta 1506

Realizar un estudio cualitativo sobre la situación que viven las mujeres  
trabajadoras del hogar en la zona Metropolitana de Guadalajara

Septiembre 2016

## Índice

<b>Introducción.....</b>	<b>3</b>
<b>Objetivo de estudio.....</b>	<b>4</b>
<b>Marco Conceptual.....</b>	<b>5</b>
<b>Metodología.....</b>	<b>9</b>
<b>Resultados.....</b>	<b>13</b>
<b>Conclusiones.....</b>	<b>43</b>
<b>Bibliografía.....</b>	<b>47</b>

## Introducción

Encontrar datos sobre el trabajo en el hogar y las mujeres que se dedican a realizar este trabajo de forma remunerada, específicamente en los municipios de Guadalajara y Zapopan, resultó una tarea poco exitosa, esto resulta un hallazgo que abiertamente respalda la necesidad de llevar a cabo el presente estudio.

En la bibliografía y reportes de investigación consultados, se puede detectar que la Cd. de México es quien lleva la batuta en el país respecto al tema del trabajo remunerado en el hogar, y de donde se pueden obtener datos centrados en dicha ciudad o bien que hacen referencia a México en su totalidad.

La Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, (ENOE 2016) arroja que en el cuarto trimestre 2015, 2.3 millones de trabajadores pertenecientes al sector informal corresponden al trabajo del hogar remunerado. El Centro de Apoyo y Capacitación para Empleadas del Hogar A.C., reporta que de estos 2.3 millones, 9 de cada 10 son mujeres, y estas trabajadoras en su mayoría no gozan de reconocimiento jurídico y de garantías de seguridad social por el trabajo que desarrollan. Marcela Bautista directora de CACEH ha señalado que las trabajadoras del hogar representan el 11.3 por ciento del total de las mujeres que participa en el mercado laboral en México. (CACEH 2016)

Tan sólo la Encuesta Nacional sobre Discriminación en México, señala que el exceso de trabajo y el poco sueldo son los principales problemas de las trabajadoras del hogar, seguidos del abuso, maltrato, humillación y discriminación. (Enadis 2010, última versión)

Además, 61 por ciento no cuenta con vacaciones, 57.9 por ciento no puede acudir a la escuela, 44.7 por ciento no tiene un horario fijo de trabajo y 46.5 no percibe aguinaldo. (CACEH 2016)

Estos datos reflejan la importancia de profundizar en la situación que viven las mujeres que se dedican al trabajo en el hogar remunerado en Jalisco, particularmente en Guadalajara y Zapopan, además que los datos obtenidos en la presente investigación permitirán al Instituto Jalisciense de las Mujeres (IJM) contar con información relevante y pertinente para conocer la situación que viven estas mujeres, en el marco de las necesidades y requerimientos planteados en la Meta 1506 del proyecto denominado

“Construyendo esfuerzos por la igualdad entre Mujeres y Hombres en Jalisco” con recursos del “Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género 2016”.

## **Objetivo de estudio**

Identificar entre trabajadoras del hogar residentes en los municipios de Guadalajara y Zapopan, su sentir sobre el respeto de sus derechos humanos y su salud física y mental, mediante la aplicación de herramientas cualitativas con la finalidad obtener información que ayude a la toma de decisiones para la implementación de acciones afirmativas que promuevan la igualdad y el respeto de los derechos humanos de las mujeres trabajadoras del hogar.

## Marco conceptual

Se comenzará por definir el concepto de trabajo del hogar, se puede decir que este consiste en actividades no remuneradas que se realizan dentro del hogar para proporcionar bienestar a la familia, garantizar higiene, alimentación, e incluso el cuidado de la salud de sus integrantes. (CAGEH 2016)

Para Elizabeth Peredo Beltrán (2003), psicóloga social e investigadora boliviana, "el trabajo doméstico consiste en un complejo de actividades totalmente necesarias para la subsistencia y reproducción familiar y social, y que reproduce además, al interior de la familia, la pirámide social en la que las mujeres ocupan la base, realizando las tareas más pesadas y que las hacen con una mayor responsabilidad y vinculación identitaria".

En este contexto, la trabajadora del hogar, queda confinada a la esfera privada, ocupándose de un trabajo socialmente desvalorizado, por considerarse, "propio", "natural" de la mujer (ama de casa) realizado "por amor" a su familia.

Por lo tanto el trabajo en el hogar, no es como cualquier otro trabajo asalariado, cuando se realiza trabajo en el hogar y este es remunerado, aunque se recibe un salario, este trabajo tiene la peculiaridad de no desarrollarse en el ámbito público (el de la producción, reconocido y valorado socialmente, propio del hombre, conceptualmente hablando), sino en el privado (el de la reproducción, propio y natural de la mujer, el no valorado), es entonces un trabajo asalariado, pero al fin y al cabo termina por ser un trabajo doméstico.

Estos conceptos cobran importancia debido a que en la actualidad las mujeres que se dedican a realizar trabajo en el hogar carecen de beneficios de los cuales otros y otras trabajadoras gozan, y socialmente implica que estas mujeres enfrenten discriminaciones y violaciones a su integridad como personas y como trabajadoras.

Además las trabajadoras del hogar cuando realizan su trabajo como tarea remunerada dividen su tiempo en trabajar afuera (esfera de lo público), pero a su vez adentro de la unidad doméstica (esfera de lo privado) que para ellas es público. Como consecuencia en la vida de la trabajadora del hogar, los límites entre lo público y lo privado se desdibujan, lo que da como resultado una doble jornada.

Alexandra Haas Paciuc, presidenta del Conapred, ha expresado que la lucha por los derechos de las trabajadoras del hogar es una pieza clave en la batalla en contra de la discriminación de la mujer en México.

Por su parte Marcelina Bautista, Coordinadora Regional para América Latina de la Federación Internacional de Trabajadoras del Hogar (FITH), ha indicado que para que se respeten los derechos humanos y laborales de las empleadas del hogar es preciso reivindicar esta ocupación. (CACEH 2016)

Pero, ¿las trabajadoras del hogar cuentan con derechos laborales? Profundizando en el contexto laboral, Ríos Estavillo (2000) expresa que “se considera que el trabajador doméstico es aquel que con base en el artículo 331 de la LFT, realiza una labor de aseo, asistencia, y en general, los trabajos propios o inherentes al hogar de una persona o familia”.

Como también lo señala en su libro Derechos de los trabajadores domésticos, “el trabajo no constituye una realidad homogénea ya que se presenta en la vida práctica bajo muy diversas formas”, en este sentido expone que el trabajo del hogar se circunscribe en la Ley Federal del Trabajo (LFT) bajo el catálogo de trabajos especiales. El mismo Ríos explica: “la realidad es que existen algunas relaciones laborales que no se enmarcan bajo las pautas de generalidad y es cuando se habla de trabajos especiales o actividades que por sus peculiaridades es necesario regularlas por un estatuto especial”. (Ríos Estavillo, 2000)

Como resultado de este reconocimiento de actividades especiales el Poder Legislativo incorporó en la LFT, un título especial, el sexto, en el que quedaron incluidas algunas relaciones laborales especiales incluyendo el trabajo del hogar. Los puntos diferenciadores de los trabajos especiales que implican una modificación de las reglas son: la duración, suspensión, rescisión y terminación de las relaciones de trabajo, además se establecen regímenes diferentes de condiciones de trabajo, particularmente con respecto a jornadas, derechos y obligaciones de patrones y trabajadores. (Ríos Estavillo, 2000)

Si bien en los últimos años se han alcanzado avances en materia legislativa respecto al trabajo remunerado en el hogar, ya que la Ley Federal del Trabajo establece que las trabajadoras del hogar tienen derecho a salario, descanso, alimentación y realizar sus labores en un lugar higiénico. Las mujeres que realizan esta labor remunerada o no, enfrentan graves dificultades y grandes retos, las excluye del

derecho a obtener un crédito para vivienda de interés social, seguridad social, representación colectiva, y según la Ley General de Salud sólo pueden estar inscritas en el régimen voluntario, y cubrir sus propias cuotas obrero- patronales, además de no tener derecho a guardería ni a prestaciones sociales como la pensión.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su informe *Políticas de formalización del trabajo doméstico 2016*, destacó que “las reformas legales no logran mejorar las condiciones y formalizar el trabajo doméstico por sí mismas y que es necesario acompañar la actualización de la normativa, de políticas públicas activas para la promoción de la formalización del trabajo doméstico”. (OIT 2016)

Ante esta realidad, es importante señalar que “las trabajadoras del hogar representan el 11.3 por ciento del total de las mujeres que participa en el mercado laboral, y la mayoría de ellas se ocupa en condiciones precarias, con bajos salarios, sin prestaciones sociales, y en riesgo constante de sufrir maltrato y humillaciones”, según información de Marcelina Bautista, también presidenta de la asociación civil CACEH, Centro de Apoyo y Capacitación para Empleadas del Hogar, A.C. Además, indica que un ejemplo del deterioro de las condiciones de trabajo de estas mujeres, es que “de los más de 2 millones de trabajadoras del hogar en México, sólo 1.9 por ciento cuenta con un contrato escrito”. (CACEH 2016)

“Más de la mitad de las empleadas labora cinco o seis días a la semana, pero su remuneración es muy baja. Una tercera parte de ellas (cerca de 379 mil) apenas percibe un salario mínimo, mientras que 4 de cada 10 trabajadoras (alrededor de 849 mil) recibe entre uno y dos salarios mínimos. Y sólo el 3.7 por ciento de quienes se ocupan en el sector gana más de tres salarios mínimos”. (CACEH 2016)

De igual modo, “una proporción mínima de trabajadoras obtiene prestaciones sociales, tan sólo 2 por ciento de las trabajadoras del hogar en México tiene acceso a instituciones de salud por su empleo, y menos de 1 por ciento recibe aguinaldo, vacaciones u otra prestación”. (CACEH 2016)

En el informe de la OIT (2016) se hace referencia a que el trabajo del hogar “sigue siendo una actividad escasamente protegida por los sistemas de seguridad social con déficits de cobertura legal y efectiva en prácticamente todos los países de América Latina”. Las diferencias en los niveles de cobertura son significativas. Mientras algunos países han alcanzado tasas superiores al 40 por ciento, otros no lograron superar el 10 por ciento del total. De hecho, México y El Salvador son los únicos donde la cobertura es

voluntaria y, al mismo tiempo, los que muestran las tasas de cobertura más bajas. OIT considera que la cobertura voluntaria es una práctica que limita la efectividad de los esfuerzos para extender la seguridad social.

“El trabajo doméstico es aislado y prácticamente invisible, esto facilita la desprotección de las empleadas del hogar” (Bautista, CACEH 2016).

Para reivindicar esta ocupación es fundamental que se reconozca el aporte que hacen las trabajadoras del hogar a las familias mexicanas, es importante visibilizar el trabajo que realizan en todo el país estas más de dos millones de mujeres. Expertos señalan que para que esto ocurra es necesario generar cambios sociales y en la política pública. (OIT, 2016)

Es importante destacar que el trabajo del hogar es fundamental para que muchas familias puedan mantenerse en pie, ya que permite que mujeres y hombres puedan encontrar un equilibrio entre su carga de trabajo y realizar otras actividades personales y familiares, incluso de esparcimiento y descanso.

La OIT confirma que el trabajo en el hogar “hace valiosos aportes para la sostenibilidad de las economías de los países. Algunos de estos aportes son más cotidianos, por ejemplo, aumenta las posibilidades para que hombres y mujeres puedan emplearse de forma remunerada fuera del hogar. Pero también hay aportes menos tangibles, como evitar que se amplíen las brechas de género, facilitando que las mujeres -principalmente- puedan emplearse, estudiar y desarrollar diversas actividades; delegando -en otras mujeres principalmente la ejecución de las tareas domésticas y de cuidado de las personas dependientes. (OIT 2016)

Por lo anterior para el IJM la realización de esta investigación es gran relevancia, además de como se ha expuesto a que el trabajo en el hogar remunerado, y no remunerado, como señala Bautista “está feminizado, por lo que son mujeres quienes padecen el mayor grado de vulnerabilidad en este mercado laboral”. (CACEH 2016)



## Metodología

Se realizó el estudio cualitativo a través de **4** grupos focales, con la participación de **32** mujeres dedicadas al trabajo del hogar remunerado, **8** mujeres por grupo. La dinámica que genera el grupo focal permitió que las participantes pudieran expresar libremente su opinión sobre los temas abordados durante la reunión, en un ambiente que propició el libre intercambio de ideas y expresiones.

Las sesiones se realizaron en la ciudad de Guadalajara en una Cámara de Gesell y fueron audio y videograbadas. Los “grupos focales” se desarrollaron bajo una charla abierta con una guía semiestructurada de tópicos, cuyo contenido fue acordado previamente con la participación de directivos del Instituto Jalisciense de las Mujeres encargados del proyecto.

Las participantes fueron mujeres trabajadoras del hogar de viviendas de los municipios de Guadalajara y Zapopan, considerando la siguiente segmentación:

- Mujeres jóvenes de 18 a 35 años, habitantes de los municipios de Guadalajara y Zapopan, trabajadoras del hogar que NO pasan la noche en la casa que las emplea, es decir trabajan de entrada por salida y trabajan para familias de niveles socioeconómicos medios y medios altos.
- Mujeres adultas de 36 años o más, habitantes de los municipios de Guadalajara y Zapopan, trabajadoras del hogar que NO pasan la noche en la casa que las emplea, es decir trabajan de entrada por salida y trabajan para familias de niveles socioeconómicos medios y medios altos.
- Mujeres 50% de 18 a 35 años y 50% 36 años o más, habitantes de los municipios de Guadalajara y Zapopan, trabajadoras del hogar que NO pasan la noche en la casa que las emplea, es decir trabajan de entrada por salida, trabajan para familias de niveles socioeconómicos altos.
- Mujeres 50% de 18 a 35 años y 50% 36 años o más, habitantes de los municipios de Guadalajara y Zapopan, trabajadoras del hogar de planta, es decir que pasan la noche en la casa que las emplea y trabajan para familias de niveles socioeconómicos altos.

La clasificación utilizada para identificar los niveles socioeconómicos es la propuesta por la Asociación Mexicana de Agencias de Investigación de Mercado, AMAI.

El reclutamiento de las participantes se realizó cuidando el cumplimiento del perfil preestablecido mediante la técnica de redes de contactos; asimismo se considerará sólo a personas que no hayan participado anteriormente en estudios de este tipo.

## Perfil de las participantes

### Sesión 1

Edad	Lugar de origen	Municipio de residencia	Estado civil	Hijos	Años de dedicarse al trabajo en el hogar	Ocupación pareja	Ocupación previa a trabajo en el hogar	Nivel de estudios	Colonia en la que trabajan
18 años	Guadalajara	Zapopan	Soltera	No	1 año	----	Estudiante	Secundaria	El Fortín
22 años	Guadalajara	Zapopan	Casada	1 (1 año)	1 año	Empleado	Estudiante	Preparatoria trunca	Obreros de Cananea (coto)
23 años	Guadalajara	Guadalajara	Casada	No	2 años	Jardinero	Ayudante de cocina	Secundaria	Estancia
24 años	Guadalajara	Guadalajara	Soltera	1 (1 año)	1 año	----	NINI	Preparatoria	Chapalita
25 años	Guadalajara	Guadalajara	Casada	1 (5 años)	2 años	Peletería	Ama de casa	Secundaria	Infonavit Estadio
31 años	Unión de Tula	Guadalajara	Viuda	3 (11, 8 y 6 años)	3 años	----	Ama de casa	Secundaria	De los Maestros
32 años	Guadalajara	Guadalajara	Casada	2 (8 y 2 años)	8 años	Obrero	Ama de casa	Secundaria	Independencia
33 años	Guadalajara	Zapopan	Casada	3 (15 y gemelos de 9 años)	12 años	Obrero	Ama de casa	Secundaria	Residencial Victoria

### Sesión 2

Edad	Lugar de origen	Municipio de residencia	Estado civil	Hijos	Años de dedicarse al trabajo en el hogar	Ocupación de la pareja	Ocupación previa a trabajo en el hogar	Nivel de estudios	Colonia en la que trabajan
36 años	Guadalajara	Guadalajara	Separada	3 (15, 14 y 4 años)	5 años	-----	Ama de casa	Secundaria	Providencia
36 años	Guadalajara	Guadalajara	Casada	4 (18, 14 12 y 11 años)	5 años	Albañilería	Ama de casa	Primaria	San Pedro
37 años	Guadalajara	Zapopan	Separada	3 (9, 7 y 2 años)	4 años	Pintor de carros	Ama de casa	Carrera comercial	Las Terrazas
39 años	Guadalajara	Zapopan	Casada	2 (16 y 10 años)	5 años	Obrero	Ama de casa	Secundaria	Solares
39 años	Guadalajara	Guadalajara	Casada	2 (1 y 7 años)	4 años	Cajero	Ama de casa	Secundaria	Ladrón de Guevara

41 años	Guadalajara	Guadalajara	Casada	3 (22, 13 y 9 años)	1 año	Chofer	Comercio informal	Secundaria	Lomas de Paraíso
45 años	Guadalajara	Zapopan	Separada	3 (20, 18 y 13 años)	10 años	-----	Empleada tintorería	Primaria	El Country
46 años	Guadalajara	Zapopan	Casada	3 (20, 18 y 14 años)	2 años	Taxista	Despacho de contadores	Carrera técnica	Parque Santa Cruz, Los Almendros

### Sesión 3

Edad	Lugar de origen	Municipio de residencia	Estado civil	Hijos	Años de dedicarse al trabajo en el hogar	Ocupación de la pareja	Ocupación previa a trabajo en el hogar	Nivel de estudios	Colonia en la que trabajan
25 años	Guadalajara	Zapopan	Casada	2 (4 y 1 años)	1 años	Albañilería	Fábrica	Secundaria	Bugambilias
27 años	Zapopan	Zapopan	Soltera	1 (2 años)	4 años	-----	Demostradora	Secundaria	Puerta de Hierro
33 años	Michoacán	Zapopan	Casada	4 (19, 15, 13 y 8 años)	1 años	Albañilería	Ama de casa	Primaria	Puerta de Hierro
33 años	Guadalajara	Zapopan	Casada	4 (16, 10, 9 y 8 años)	10 años	Obrero	Ama de casa	Secundaria	Valle Real
34 años	Guadalajara	Guadalajara	Casada	4 (14, 12, 9 y 7 años)	4 años	Obrero	Ama de casa	Secundaria	Los Manzanos
38 años	Guadalajara	Zapopan	Soltera	No	2 año	-----	Cuidar a mamá	Secundaria	Valle Real
43 años	Guadalajara	Guadalajara	Divorciada	3 (19, 15 y 9 años)	3 años	-----	Ama de casa	Secundaria	Providencia
49 años	Guadalajara	Guadalajara	Casada	7 (33, 28, 22, 21, 19, 17 y 6 años)	12 años	Tiene una discapacidad, no trabaja	Ama de casa	Primaria	Lomas del Valle

## Sesión 4

Edad	Lugar de origen	Municipio de residencia	Estado civil	Hijos	Años de dedicarse al trabajo en el hogar	Ocupación de la pareja	Ocupación previa a trabajo en el hogar	Nivel de estudios	Colonia en la que trabajan
26 años	Hidalgo	Zapopan	Soltera	No	5 años	-----	Mesera	Primaria	Providencia
28 años	Guadalajara	Guadalajara	Soltera	No	4 años	-----	Comercio informal	Secundaria	Bugambillas
40 años	Michoacán	Zapopan	Soltera	No	1 año	-----	Empleada	Secundaria	Jardines del Sol
41 años	Tlaquepaque	Guadalajara	Soltera	No	3 años	-----	Hogar	Primaria	Puerta de Hierro
43 años	Guadalajara	Guadalajara	Casada	3 (26, 22 y 16 años)	4 años	Empleado	Ama de casa	Preparatoria	Lagos del Country
51 años	Guadalajara	Zapopan	Casada	3 (30, 27 y 25 años)	10 años	Conserje y jardinero	Ama de casa	Primaria	Cd. Granja
61 años	Durango	Guadalajara	Casada	5 (45, 42, 37, 35 y 32 años)	20 años	Chofer	Ama de casa	Primaria	Valle Real
61 años	Zacatecas	Zapopan	Soltera	No	34 años	-----	Cuidar hermanos	Preparatoria	Lomas del Valle



## Resultados

### La decisión de dedicarse al trabajo del hogar

Se preguntó a las participantes que las llevó a tomar la decisión de dedicarse al trabajo del hogar, se identificaron tres factores principales en la toma de esta decisión:

1- La experiencia de carencia económica en el hogar, por una parte hay quienes se vieron en la necesidad de ayudar a sus parejas o familia (padres y madres) en el gasto familiar, ya que no era suficiente para cubrir sus necesidades, por otro lado hay quienes vivieron un proceso de separación de su pareja (divorcio, viudez) que las llevó a hacerse cargo de los gastos de la familia.

2- Su nivel de estudios, por su nivel de estudios la mayoría sólo tiene acceso a empleos de remuneración baja y con poca flexibilidad de horarios lo que les dificulta atender a sus hijos y hogar.

3- Quienes son madres, experimentan la necesidad de contar con tiempo para dedicarlo a sus familias, principalmente hijos.

*“Que en otros lados te pagan muy poquito y es muy matado”*

*“Por el horario porque puedes estar más con tus hijos, y ganas más, porque en un fábrica ganas a la semana, 800 pesos y aparte si faltas te rebajan, y es un horario que tienes que cumplir todo el día”*

*“Yo trabajaba en fábrica, y es un peligro por decir que uno es ama de casa, como el turno de la noche, yo me iba a las 8.30 y mis niños se metían a la 1, a las 2 de la mañana porque no había nadie en casa, ah, porque soy separada, entonces, ésa es una, luego en la mañana yo no podía llegar a dormir, yo llegaba a preparar escuela, me dormía a las 10 y me levantaba a la una a hacer la comida, a lavar, a las seis me bañaba y era muy pesada, y ganaba poco”*

El caso particular de quienes trabajan de planta, se identificaron otros factores que se suman a los anteriores, ya que es común que muchas de las trabajadoras de planta provengan de otro municipio o estado, aunque en ocasiones cuentan con algún familiar o amigos en la ciudad encuentran más cómodo quedarse de planta en su lugar de trabajo porque cuentan con todos los servicios y su sueldo les queda libre.

Además llama la atención que es frecuente que comenzaran como empleadas de entrada por salida, en este sentido el tener o no hijos es un factor fundamental en la decisión de trabajar de planta, es decir por lo regular las trabajadoras de planta comparado con las de entrada por salida, no tienen hijos.

Aunque un hallazgo relevante es que se encontraron casos de trabajadoras originarias de la ZMG con hijos que cuando estos dejan de ser dependientes de ellas, optan por quedarse a trabajar de planta, y en los casos de quienes están casadas sus parejas de alguna forma han trabajado para la misma familia (jardineros, haciendo reparaciones u otras actividades).

Una mención especial es respecto a mujeres jóvenes sin hijos, que combinan este trabajo con sus estudios, aunque solo se presentó un caso en este estudio, resulta relevante que esta joven, tuvo la misma razones que el resto de las trabajadoras, necesidad económica, y necesidad de flexibilidad de tiempo.

*“Yo si estudio en la mañana, y un día voy en la tarde, y no se me acomodaban las horas de trabajo y por mis tareas era pesado en un trabajo de 6 u 8 horas, en una casa son 4 horas, y así más fácil estudiar la prepa”*

Con estos hallazgos se entiende que en el contexto de crisis económica y de trabajo, las mujeres de niveles socioeconómicos medios bajos y bajos se integran fácilmente al trabajo en el hogar, y a ellas se suman aquellas de sectores medios, debido a la necesidad de conseguir un ingreso y la accesibilidad a este modo de empleo.

### ¿Cómo consiguen el trabajo?

Para conseguir el trabajo principalmente se construye una red de recomendación, tanto de quienes las contratan, como entre amigas y familiares de las mismas trabajadoras, sin presentarse diferencia alguna entre las trabajadoras de entrada por salida y las de planta.

Las recomendaciones se basan en la calidad de su trabajo y principalmente en la confianza que generan en quien las contratan. Es así que cuando una persona está satisfecha con el trabajo que realizan las recomienda con conocidas, amigas y familiares. Otra forma en la que funciona esta red, es pedirles a las trabajadoras que recomienden a alguien que trabaje tan bien como ellas, es cuando sugieren a alguna amiga o familiar.

*“A mí me recomendaron, antes trabajaba con una señora que duré 3 años y por enfermedad me tuve que ir a mi rancho, ya cuando regresé me dijo la señora con la que yo estaba, porque ella iba a ocupar a*

*alguien y ni modo que me esperara, o que yo llegara y corriera a la otra, entonces cuando regrese la señora me dijo ya te tengo trabajo y ya fue cuando me recomendó con la que yo estoy ahorita”*

*“Yo he escuchado de agencias, pero yo he conseguido trabajos por medio de amigas que trabajan en casa, en este caso fue por medio de mi cuñada que fue la que le pasó el número a la señora para el trabajo y ella fue quién me contrato”*

Mencionan que es frecuente que al comenzar a trabajar para una familia, suelen encontrar dinero o cosas valiosas, que consideran son formas de poner a prueba su honestidad. Reconocen que la confianza es el aspecto más importante en su trabajo por encima de la eficiencia y calidad del mismo.

*“Una de las cosas que te debes de recomendar tú sola, porque ellos te recomiendan, pero ahora sí, te vas ganando la confianza”*

No consideran las agencias de colocación como una opción para emplearse, ninguna de las participantes ha tenido una experiencia trabajando en agencia, no tienen conocimiento claro de cómo funcionan y no les interesa este medio para obtener un empleo, principalmente porque perciben (no tienen la experiencia directa) que en las agencias ofrecen un sueldo bajo, ya que ellas serían empleadas de estas empresas que, desde la opinión de las participantes se llevan la mayor parte de la ganancia, además piensan que tendrían que cubrir un horario fijo de trabajo.

*“A mí me han platicado personas que han trabajado por agencias, yo tenía una amiga que trabajaba contratada por agencia, dice que por una parte está bien, pero por una parte no porque el trabajo que ella gana le quitan la mitad entonces a unas no les conviene”*

Lo único que pudiera ser atractivo de trabajar para una agencia es contar con Seguro Social, pero la necesidad de atención médica, como se verá más adelante en el apartado de salud, queda resuelta principalmente al ser afiliadas al Seguro Popular. Otros beneficios del Seguro Social como derecho a una pensión o cotizar para obtener un crédito de vivienda pierden atractivo ya que para estas mujeres tiene más fuerza el sueldo bajo y el horario fijo, lo comparan como trabajar de obrera en fábrica, es decir el trabajo en el hogar pierde su principal atractivo, sobre todo para quienes trabajan de entrada por salida, que es ser su propia jefa, y se convierte en un trabajo demandante con una baja remuneración. En



resumen el conseguir un trabajo a través de una agencia de colocación no resulta atractivo para las trabajadoras del hogar que participaron en este estudio.

Por otra parte llama la atención que aunque son pocas, algunas de las participantes hacen referencia al Facebook como un medio para conseguir empleo, ya que existen grupos en donde se realizan publicaciones de ofertas de empleo para trabajadoras del hogar. Sólo una persona ha hecho uso de este tipo de herramienta sin tener algún inconveniente. No obstante, a la mayoría le genera desconfianza y consideran que puede resultar inseguro.

*“Pero así no da confianza, no es seguro”, “te dicen que te están esperando y que tal que te secuestran”, “es más seguro por recomendación”*

*“Yo le decía a mi esposo cuando me iba a dedicar a eso, –qué curiosa, piden recomendaciones de quién va a entrar a su casa, pero tampoco yo voy a entrar a cualquier casa, imagínate si el señor tiene mañas-, qué miedo”*

#### La negociación para aceptar o no un trabajo

Respecto a la presencia de una negociación al momento de darse la contratación de los servicios de una trabajadora del hogar, las participantes comentan que tienen una breve charla con los posibles contratantes, en la cual se abordan temas como las condiciones del trabajo a realizar, que incluyen básicamente: el tipo y cantidad de tareas, horarios de trabajo y el sueldo, explican que por lo regular estas condiciones son establecidas por quien hará la contratación, ellas reciben la propuesta y en ocasiones si tienen dudas sobre algún aspecto preguntan, pero en la mayoría de los casos aceptan. Son pocas las que toman la iniciativa en las negociaciones ya que en su mayoría no se sienten con la confianza de establecer sus propias condiciones.

*“Yo pienso que la señora es la que dice, te dicen vas a hacer esto y esto”*

*“Pues la verdad ellas lo hacen primero porque ellos son los que van a pagar, y dicen esto así y así, y si a mí no me conviene yo le digo –sabe qué, es muy poco- es mucho trabajo”*

*“No hay negociaciones, sólo si te ofrecen muy poco al principio les pides otro poquito”*





No es común que se firme un contrato (del total de las participantes solo dos han firmado un contrato), los acuerdos para su contratación son verbales. Por lo que con esto se confirma que el trabajo del hogar que es remunerado se inscribe dentro la informalidad laboral. Sin embargo llama la atención que la OIT señala en el documento de Políticas de formalización del trabajo doméstico remunerado en América Latina y El Caribe que en la mayoría de los países estudiados la contratación de trabajo doméstico aún puede realizarse verbalmente, sin embargo en “el año 2015 México en conjunto con algunos otros países se comprometió a exigir que la contratación se lleve a cabo de forma escrita”. (OIT 2016) Compromiso que no se está cumpliendo.

Por lo general cuando inician con un trabajo nuevo, estas mujeres ponen a prueba el trabajo máximo una semana, y si hay inconformidades en su mayoría comenta que estas son expuestas a las personas que las contrataron, sin embargo, a pesar de haber hablado al respecto, si no se sienten cómodas toman la decisión de buscar otro trabajo. Explican que es una cuestión de “química” entre quien las contrata y ellas, esta “química” incluye principalmente la forma en que las trabajadoras realizan los quehaceres y la manera en cómo a quien las contrata les gusta que estos se hagan, ellas tienen a ser flexibles al respecto, tratan de acoplarse a los requerimientos de quien las contrata, pero sino “se acomodan”, si no hay química, buscan otra opción de trabajo.

*“Máximo en una semana decides si te vas o te quedas a trabajar”*

*“Hay personas que no les caes, ya depende cómo los veas y te vean a ti”*

El principal problema que enfrentan al llegar a nuevo trabajo es que los acuerdos verbales de la contratación no se respeten, principalmente en cuanto al tipo y cantidad de actividades, esto ocurre frecuentemente, pidiéndoles los contratantes que realicen más de las actividades convenidas. Si hay un aspecto en el que muestran no estar dispuestas a ceder, es el abuso en la realización de tareas. Las participantes coinciden en que las actividades de una persona que se dedica al trabajo del hogar son principalmente sacudir, barrer, trapear y limpiar baños y cocina. Otro tipo de actividades como lavar, planchar, doblar ropa, hacer comida, entre otras, deben pagarse extra, sobre todo en el caso de las trabajadoras de entrada por salida, ellas por lo regular no hacen este tipo de tareas extra, por lo tanto no brindan información respecto a cuanto ingreso extra puede representar realizar este tipo de actividades.



*“Yo digo, soy Claudia, quiero ponerme bien de acuerdo, cuánto voy a ganar, mi salida, qué es lo que yo tengo que hacer. Si ya después viene que cuidame a los niños una hora... vuelvo a hablar con ella –a ver, a mí me dijo que por mi sueldo era esto, esto y esto, pero ahora pasa esto, si a usted le urge que le cuide a los niños, yo necesito un poco más de dinero- si ella me dice –no, es que por lo mismo- no, o hago lo que estaba haciendo o busco otro trabajo, porque si yo le digo que sí por el mismo dinero, al ratito no va a ser eso, al ratito va a ser la cena”*

*“Más que nada por uno trata de esmerarse en su trabajo, dices –buena, ¿por qué no?, le ayudo, ahí está tantito- pero ya empiezas tú también a soltarle la rienda y ellos empiezan a hacerse así, conchudos”*

En el caso de las trabajadoras de planta les resulta más complicado poner límites al respecto, aunque es común que en las casas para las que trabajan se cuente con más de una persona para el apoyo en los quehaceres, dividiendo las actividades entre personal diferente, por ejemplo, la persona que se encarga de la cocina, la que se hace cargo de la limpieza, la del cuidado de los niños, etc., esto delimita de alguna manera sus actividades. En este sentido dentro de la vulnerabilidad de que sus derechos no sean respetados, las trabajadoras de planta que son el único personal de apoyo para un hogar son todavía más vulnerables.

Los aspectos más relevantes para decidir quedarse en un trabajo son: el respeto a las actividades acordadas, el trato, y el sueldo. Lo “encajosos” que se muestran quienes las contratan, es relevante pero además tienen en cuenta otros aspectos como el que se les brinden apoyos que consideran “extra”, como préstamos u otro tipo de apoyos, por ejemplo, compra de medicamento en caso de enfermedad.

*“Como mi patrona, cada navidad saca, Dora, llévate esto, si no te queda, véndelo. Ropa de marca que sí saco buen dinero, porque a mis hijas, -ay, me gusta- -te lo vendo, porque con esto me sirve para comprarle medicina a tu papá, me voy al tianguis del domingo y lo vendo en un ratito. No me da vergüenza, porque lo que voy a vender es bueno”*

*“Si te tocan buenos patrones, nos dan muebles, camas, de todo nos andan dando. Yo, por lo menos tengo mi casa de todo lo que me ha dado mi patrona”*

## Días y horarios de trabajo

Respecto a los días y horarios de trabajo en el caso de las trabajadoras de entrada por salida, la mayoría trabaja sólo en una casa, solamente menos de la mitad de las participantes trabajan en más de una casa. En general para cubrir con su trabajo se organizan de la siguiente manera: hay quienes trabajan en una casa y asisten de dos a tres veces por semana, otras trabajan también sólo en una casa pero están de lunes a viernes y por último quienes trabajan en dos o tres casas, asisten dos veces por semana a cada una.

En el caso de las trabajadoras de entrada por salida en cuanto a horarios de trabajo: la mayoría no tienen que cubrir con una hora fija de salida, más bien tienen que cumplir las actividades que les sean encomendadas y pueden retirarse una vez que las hayan terminado. Son pocas las que tienen que cubrir un horario que por lo regular son alrededor de 5 horas.

*“Si yo termino pronto pues yo me puedo ir”*

*“Yo trabajo de 9.30 a 3.30 y me pagan 350, lunes, miércoles y viernes. Y hay más personas, personal de la casa y no es tan pesado. Te dedicas a lo que te toca a ti, la que hace la comida, la comida; la que hace el quehacer, la que cuida los niños, y los otros dos días sólo trabajo 3 horas por 250 pesos”*

En el caso de las trabajadoras de planta trabajan toda la semana contando con un día de descanso usualmente el domingo, en su mayoría no cuentan con un horario fijo.

Cuadro 1. Días de trabajo de las trabajadoras del hogar, participantes en este estudio.

<b>Trabajadoras de entrada por salida</b>		<b>Trabajadoras de planta</b>
Trabajan solo en una casa	Trabajan en más de una casa	
Por lo regular asisten de dos a tres veces por semana, descansando en resto de los días y dedicándolos a otras actividades.	Algunas asisten de lunes a viernes y descansan sábado y domingo, dedicando estos días a hacer otras actividades. Esto ocurre sobre todo en familias de nivel económico alto.	Asisten en promedio dos veces por semana a cada una de las casas donde trabajan.
		Trabajan por general de lunes a sábado, contando con un día de descanso que es en la mayoría de los casos el domingo.

Cuadro 2. Horarios de trabajo de las trabajadoras del hogar, participantes en este estudio.

<b>Trabajadoras de entrada por salida</b>		<b>Trabajadoras de planta</b>
La mayoría no tienen que cubrir con una hora fija de entrada y salida, más bien tienen que cumplir las actividades que les sean encomendadas y pueden retirarse una vez que las hayan terminado	Son pocas las que tienen que cubrir un horario que por lo regular son alrededor de 5 horas.	En su mayoría no cuentan con un horario fijo, lo que en muchas ocasiones implica que trabajen más de 8 horas diarias.

La mayoría de las trabajadoras de entrada por salida comentan que no trabajarían de planta, principalmente porque no tendrían la oportunidad de atender a sus hijos, piensan que es una opción principalmente para mujeres solteras sin hijos.

Consideran además que es una mayor exigencia y hay más probabilidad de abuso de la trabajadora (no respeten un horario de trabajo). Piensan que es más carga de trabajo por un menor sueldo y expresan que es una opción para personas que vienen de fuera de la ciudad y no tienen un lugar donde vivir.

*“No, porque en un día me puedo aventar hasta tres aseos y gano más, lo que voy a durar toda la semana lo saco en un día”*

*“Me imagino que te despiertan muy temprano, no te van a respetar el horario”*

*“Cuando uno se queda de planta te humillan bien feo, mi sobrina a las 7 se levantaba a peinar a la niña”*

Son pocas las trabajadoras de entrada por salida que trabajaron previamente de planta pero lo dejaron al casarse, las experiencias son variadas algunas muy buenas y otras de abuso, principalmente no respetar un horario de trabajo. Son pocas a las que les parece atractivo, consideran que podría llegar a ser cómodo, sobre todo si se tiene una buena relación con quien las contrata.

En contraparte, la mitad de las participantes de planta trabajó previamente de entrada por salida, muchas preferían ese tipo de trabajo principalmente por el manejo que podían hacer de su tiempo, reconocen que de planta tienen poco tiempo para ellas, no pueden hacer muchas cosas y su tiempo libre llega a resultar



aburrido. Además de que tienen que levantarse muy temprano y en ocasiones atender asuntos durante la noche, principalmente las que tienen a su cargo niños.

*“A mí me gusta más de entrada por salida, porque si ahorita me quiero dormir pues me subo a mi cuarto y ya no tengo chance de hacer nada, y si es entrada por salida yo sé que ya no es estar ahí, me salgo y eso y estando ahí ya no puedo hacer nada, me gustaría mejor de entrada por salida porque sé qué es mi trabajo y lo que voy a hacer todos los días”*

El beneficio de esta forma de trabajo es no gastar en traslados y renta, y tener un espacio para vivir quienes vienen de fuera de la ciudad.

### Pagos y prestaciones

Respecto a los pagos y prestaciones todas reciben su pago en efectivo, son muy pocas las que reciben una prestación que complementa su salario, como vales de despensa, esto es reportado por algunas trabajadoras de entrada por salida.

Las trabajadoras de entrada por salida ganan en promedio \$200 pesos por jornada (entre 3 y 4 hrs) más su transporte. Quienes trabajan de planta ganan en promedio \$6,000 mensuales.

De quienes trabajan de entrada por salida, la mitad recibe su pago diariamente y la otra mitad semanal, están cómodas con esta frecuencia debido a que quienes lo reciben semanal piensan que esto les permite ahorrar y les facilita cubrir deudas, mientras que quienes lo reciben diario cuentan con un mayor flujo para sus gastos.

La mayoría de las que trabajan de planta tienen un sueldo semanal. Ninguna manifiesta tener dificultades con la puntualidad de su pago.

Más de la mitad percibe que como trabajadoras del hogar no tienen derecho a alguna prestación. Tienen conocimiento de las prestaciones que se otorgan en trabajos formales, Seguro Social, vacaciones pagadas, aguinaldo, entre otras, pero ellas no se consideran a sí mismas como trabajadoras formales, principalmente porque trabajan para una familia y no para una empresa, además de que no firman un contrato que respalde su trabajo.



Es importante recalcar que el tema de las prestaciones, no es un asunto que se aborde al llegar a los acuerdos del trabajo y lo consideran una decisión que depende exclusivamente de la buena voluntad del "patrón"; especialmente en el caso de indemnizaciones, vacaciones y Seguro Social.

En contraparte son pocas las mujeres que mencionan que como trabajadoras tener derecho a aguinaldo, vacaciones y Seguro Social, esto por el simple hecho de ser trabajadoras. Sin embargo algunas expresan temor de que al brindarles prestaciones se les exija el cumplimiento de un horario de trabajo de 8 horas, como a la mayoría de las y los trabajadores formales.

De las trabajadoras de entrada por salida, la mayoría no tiene vacaciones pagadas, si la familia se ausenta tienen que tomar los días forzosamente sin goce de sueldo, si solicitan días tampoco se les pagan, lo cual las frustra y genera una sensación de injusticia. La mayoría no descansa los días festivos, si los descansan como se señaló anteriormente, no se les paga; el único día que descansan es el 25 de diciembre.

*"Cuando te enfermas y de plano no puedes ir, no te pagan y te dejan ahí todo, al otro día te va peor, se me hace injusto de día trabajado, día pagado"*

Respecto al aguinaldo, la mayoría de las trabajadoras de entrada por salida, recibe un monto extra al final del año, aproximadamente lo que ganan en una semana de trabajo, pero no en todos los casos es así, depende de las personas con que trabajen. Hablando del derecho a la liquidación, son pocas las que tienen la experiencia de ser despedidas, es más frecuente que si no se sienten cómodas ellas mismas dejen de ir a trabajar. Quien se ha visto en una situación de despido por lo regular si ha recibido una indemnización, aunque saben de casos de despidos injustificados, consideran respecto a este tema que en caso de despido debe pagárseles lo justo y que el despido sea justificado.

*"En navidad mi compañera esperaba que la señora le diera su aguinaldo, su dinero y ya cuando nos íbamos saca una bici para la niña, que tenía el sello del IMSS porque su esposo trabaja allí, y sólo le dio \$100.00"*

Como se mencionó anteriormente, la mayoría de las trabajadoras de entrada por salida, no cuentan con Seguro Social por parte de sus patrones, ya que no se los ofrecen y ellas no se atreven a pedirlo, no mencionan tener conocimiento de las opciones de afiliación y ninguna ha tenido la experiencia como para



saber si el estar asegurada implique una disminución en su sueldo. Las que reportan contar con Seguro Social es por parte de sus esposos.

*“A mí me pasó una vez que le exigí el aguinaldo y me corrieron”*

*“En la casa de una señora yo quería demandarla, ya iba a cumplir el año y me dijeron –esa fama tiene esa señora, los corren y les quitan todo- yo quería demandarla pero no la demandé por miedo a su pareja y por ella. No le voy a pedir nada, que vea a su criterio, pero lo justo es que nos dieran las prestaciones como si trabajáramos en una empresa”*

Con respecto a las trabajadoras de planta, poco más de la mitad cuenta con vacaciones pagadas, por lo regular una semana a utilizarse en dos periodos al año, del resto a algunas solo les dan los días festivos, mientras que otras acordaron vacaciones pero no las han tomado. Cuando la familia sale de vacaciones son pocas las que los acompañan esto ocurre sobre todo cuando tienen niños para encargarse de ellos, o bien les dan los días pero tienen que encargarse de las mascotas en varios casos.

Todas las trabajadoras de planta participantes en el estudio, tienen aguinaldo, un monto extra al final del año. Y con relación a la liquidación, son pocas las que tienen la experiencia de ser despedidas, de haberse dado el caso se dan los dos tipos de experiencia en donde les dan una indemnización y en donde se acaba en malos términos, no les dan indemnización, ni recomendación y de las dos partes se experimenta molestia.

*“Si me liquidaron y me dieron a firmar mi renuncia, me dieron mi liquidación de acuerdo al tiempo que trabaje con ellos, gracias a Dios también fue el hijo que estaba muy apegado a las leyes trabaja en un centro de atención con mucha gente, entonces él fue que, cuando sus papás se separan, él me buscó y me dijo pues ni mi mamá ni mi papá te van a necesitar, quieren que firmes tu renuncia y por los tantos años de trabajo te toca esto, si mi papá te quiere dar menos no se lo aceptes ni le firmes nada porque es tu derecho, entonces al momento de que llega él y habla con su papá, cuando nos despedimos y todo pues ya me dio lo que me correspondía”*

*“En donde me despidieron a mí no me dieron ni un quinto”*



Tampoco cuentan con Seguro Social por parte de sus patrones, no se los ofrecen y no se atreven a pedirlo, han sabido de casos en que es más probable que las afilien al Seguro Social, si las personas para las que trabajan son empresarios, ya que eso les permite afiliarlas como al resto de los trabajadores.

Hay casos en los que las trabajadoras del hogar de planta trabajan muchos años para la misma familia y se crean lazos importantes con la familia, en estos casos, tampoco cuentan con Seguro Social pero en caso de enfermedad, aunque son pocos los casos reportados, las llevan al médico particular de ser necesario. Sólo una participante de 60 años se encarga de sus propias aportaciones al Seguro Social, en este caso en particular esta mujer trabajó 34 años para la misma familia.

*“Por ejemplo, yo que estoy pagando el seguro voluntario, no tengo derecho a pensión nada más a tención, lo que pasa es que no se cubre porque ya estoy grande porque tiene que ser de determinada edad, tengo 3 años pagándola, cuando ellos me pusieron, de un compadre de una empresa que tenía, el compadre cerró la empresa y fueron como 3 años que si coticé, pero eso no alcanza. Si ocupa algún día una operación pueda ir ahí”*

Independientemente de la realidad que enfrentan en cuanto a prestaciones, la mayoría de las participantes tanto de planta como de entrada por salida, preferirían, si pudieran elegir, contar con Seguro Social, en el caso de las más jóvenes, menores de 50 años, no tanto por la atención médica sino para cotizar para un crédito de Infonavit y básicamente una pensión, a las que son casadas les preocupa que su marido fallezca, y las que son solteras jefas de familia experimentan incertidumbre sobre su futuro.

*“En este trabajo te llegas a hacer más grande de edad y, en unos cuantos años ya no lo quieren a uno”*

*“A lo mejor no implicaría solamente que obliguen a los patrones a darnos prestaciones, sino que el gobierno vea la manera de que no quedemos desprotegidas sobre todo las que estamos solas, cuando llegue a mi vejez qué va a ser de mí, que el gobierno se preocupara por qué va a ser de nosotras”*

También se menciona, especialmente a las trabajadoras de entrada por salida, si pudieran elegir con que prestaciones contar, les gustaría tener vacaciones, expresan que necesitan descansar pero no pueden prescindir de su ingreso, además les gustaría contar con apoyos para sus hijos, principalmente con los gastos escolares y de salud, y vales de despensa.



*“A mí me gustaría una que hubiera de que van a entrar tus hijos a la escuela, te diera una prestación para que compres todo”*

*“Trabajas, sí, ganas bien, pero si se te enferma un niño, sin seguro se te va todo, y no puedes ir a trabajar y dejas de ganar”*

*Cuadro 3. Diferencias en prestaciones entre trabajadoras del hogar de planta y de entrada por salida.*

	Vacaciones	Aguinaldo	Seguro social	Finiquito
<b>Trabajadoras entrada por salida</b>	La mayoría no tienen vacaciones pagadas.	La mayoría recibe un monto extra al final del año, aproximadamente lo que ganan en una semana de trabajo.	No tienen Seguro social por parte de la familia con la que trabajan	Son pocas las que se han visto en una situación de despido, no en todos los casos han recibido finiquito.
<b>Trabajadoras de planta</b>	Si cuentan con vacaciones pagadas.	Si reciben aguinaldo.	No tienen Seguro social por parte de la familia con la que trabajan	Son pocas las que se han visto en una situación de despido, no en todos los casos han recibido finiquito.

### Administración del tiempo de trabajo y tiempo libre

Respecto a cómo estas trabajadoras administran su tiempo, la mayoría de las trabajadoras de entrada por salida que trabaja para familias de nivel socioeconómico medio y medio alto, no tienen que cubrir un horario fijo de trabajo, se enfocan en cumplir las tareas acordadas y pueden hacerlo entre 3 y 4 horas.

Sin embargo en el caso de las también trabajadoras de entrada por salida, pero que trabajan para familias de nivel socioeconómico alto, la mitad de las participantes si tiene que cumplir un horario, trabajando entre 5 y 7 horas, no les parece que esto implique alguna violación a sus derechos como trabajadora.

En el caso de las trabajadoras de planta, la mayoría no cuenta con un horario fijo, llegando a trabajar más de 8 hrs al día y algunas cuando tienen a su cargo niños pequeños a deshoras de la noche, esto les genera gran frustración, cansancio y un sentimiento de injusticia, en algunos casos les dan un monto de dinero extra, pero para las trabajadoras no es la solución y sin embargo se muestran pasivas al respecto.



*“Últimamente que si llora en la noche la bebé que esta chiquita, de un año, yo me tengo que levantar y a darle el bibí, pero si se me hace mal porque ya no le dan a uno más dinero, me sigue pagando lo mismo y le cargan la mano a uno, es más trabajo. Si le comenté a la señora y me dijo que después íbamos a hablar de eso, de hecho hace poquito de eso porque ahora con la bebé ni descanso y pues así se me hace más pesada, y ahorita que ha faltado la otra muchacha y a mí me toca hacer la suya, me da nada más como 100 pesos más, pero es muy poco y más cansado”*

*“A mí me dijo yo necesito que estés aquí todo el tiempo pero cuando yo esté aquí o te vas a tu casa o te subes, pero los sábados que ella está a veces tiene guardias, entonces yo me voy el sábado en la tarde a mi casa pero no me puedo dormir en pijama porque tengo que estar a la disposición, a las emergencias que a ella le hablan, porque ella me habla y finalmente vivimos como 6 cuadras separadas, entonces ahí voy a las 2 o 3 de la madrugada, los sábados no puedo dormir en pijama, casi casi con calcetines nomas para abrocharme los zapatos, porque me ha hablado a las 2 de la mañana, a las 12, a las 10 de la noche y ya no ha regresado, pero cada eventualidad ella me da por horas extras”*

En promedio las trabajadoras de entrada por salida reportan dedicarle un 50% del día cotidiano al trabajo, 40% a su familia y el 10% a su persona. El tiempo dedicado a la familia incluye hacerse cargo de sus hijos y si es posible realizar una actividad de esparcimiento, así como realizar las tareas de su hogar. En varios casos cuando los hijos son mayores de 10 años les ayudan con los quehaceres.

*“Trabajo un 60 %, labores de la casa un 10%, 20 a mis hijas y 10% para mí. Me pongo uñas, me pinto el pelo, trato de sentirme bien conmigo misma”*

En el tiempo para ellas, estas son algunas de las actividades que realizan: duermen, descansan, salen con amigas, van a misa, navegan en internet por su celular, hacen ejercicio, se ponen uñas, se pintan el cabello.

De las trabajadoras del hogar de planta, en promedio dedican un 80% de un día cotidiano al trabajo y 20% a su persona, Las actividades que realizan en el tiempo dedicado para ellas son ver televisión, revisar Facebook (jóvenes) y a su aseo personal, no especifican con qué frecuencia pero muy poco salen con su pareja o con amigas.

Las trabajadoras de entrada por salida por lo general trabajan toda la semana y en su mayoría descansan los sábados y los domingos. Sus días de descanso buscan pasar tiempo con su familia, algunas prefieren quedarse en su casa sin hacer mayor actividad, otras prefieren salir a pasear.

*“Yo descanso todo el día de no salir a la calle porque no quiero saber de nada”*

*“Yo no soy de voy a hacer algo de comer, no, prefiero pagar, igual, quehacer yo no hago para nada en mi casa, una vez a la semana una hermana me hace mi quehacer si acaso pongo la lavadora y ya estar en la calle”*

*“Disfrutar estar con mis hijas, hacerles una comida rica que se les antoje y ya por la tarde descanso y ya me salgo con ellas a la calle o ahí afuerita y los domingos pues mi marido nos lleva a almorzar, ya llegamos y nos dormimos todo el día”*

### Salud y alimentación de las trabajadoras del hogar

En cuanto a aspectos de salud, en ambos segmentos, tanto de entrada por salida como de planta, más de la mitad está afiliada al Seguro Popular, menos de una cuarta parte cuenta con Seguro Social, como se había mencionado anteriormente, están afiliadas por parte de sus esposos. Sin embargo en casos de enfermedad de ellas o de su familia, la mayoría por lo general usa los servicios médicos de Farmacias Similares, seguidas del Seguro Popular.

Son las mismas trabajadoras las que tuvieron la iniciativa de afiliarse al Seguro Popular, las personas para las que trabajan no intervienen al respecto. Cabe señalar que no están completamente satisfechas con servicio del Seguro Popular, porque la atención la perciben muy básica ya no cubre muchas enfermedades y los medicamentos recetados los perciben como lo más básico.

Quienes tienen Seguro Social en su mayoría no lo usan debido a que tienen experiencias de baja calidad en la atención y largos tiempos de espera. Aunque saben que es un respaldo en el caso de que se presentaran en su familia enfermedades graves. En menor medida hay quienes hacen uso de la Cruz Verde, el Hospital Civil y los Centros de Salud.

Respecto a la alimentación las trabajadoras de planta comen, desayunan y cenan en la casa donde trabajan. La mayoría toma sus alimentos en la cocina por lo regular al mismo tiempo que la familia come, aunque algunos casos pueden hacerlo en otro momento, depende de sus actividades.

En el caso de quienes además de sus labores tienen a su cargo el cuidado de adultos mayores (tres participantes), toman sus alimentos con ellos, compartiendo la mesa. En su día de descanso pueden comer en la casa donde trabajan pero también tienen oportunidad de comprar algo y calentarlo y comerlo ahí. Sin embargo es común que estos días los aprovechan para comer fuera con amigos o familiares.

Mientras que en el caso de las trabajadoras de entrada por salida depende de sus horarios en que consuman o no alimentos en su lugar de trabajo, pero en general a la mayoría le ofrecen el desayuno, por lo general desayunan con “la patrona” o bien a algunas les dejan el desayuno preparado. Es común que prefieran desayunar en su casa para no perder tiempo y terminar sus tareas lo más temprano posible. Son pocas las que tienen una mala experiencia, que se trata generalmente de que no les ofrecen de comer.

*“La señora siempre me llama para desayunar, y a veces hace chilaquiles, hot cakes y así convivo con ella, me siento a gusto”*

*“Mis antiguas patronas ellas siempre decían tiene que comer primero las patronas y luego ya tú y si sobra y si no sobra tú te tienes que hacer de comer, así yo varias veces así me sentía, en ese tiempo no estaba de planta, me decían hasta que comamos nosotros vas a comer tú”*

**Cuadro 4. Diferencias en la forma en que consumen sus alimentos las trabajadoras de planta y las de entrada por salida**

<b>Trabajadoras de entrada por salida</b>	<b>Trabajadoras de planta</b>
Depende de sus horarios en que consuman o no alimentos en su lugar de trabajo. Por lo general les ofrecen desayuno y lo toman en la cocina o comedor.	Comen, desayunan y cenan en la casa donde trabajan, la mayoría toma sus alimentos en la cocina por lo regular al mismo tiempo que la familia come.



En el caso de las trabajadoras de planta se preguntó por su habitación en la vivienda donde laboran encontrándose que todas reportan sentirse cómodas en el lugar donde viven y particularmente en la habitación que les fue asignada, describen sus recámaras como: bonitas, con la amplitud suficiente, todas tienen baño completo y cuentan con lo necesario para estar "a gusto" cama, closet, tocador, televisión y wi-fi.

*"En lo mío es el sótano pero es muy cómoda mi recamara, está completa y muy cómoda, es amplia y grande, tengo baño completo"*

*"El mío es pequeño, pero tengo una cama, un closet y una televisión, tengo baño propio"*

*"Yo me siento muy a gusto, tengo una recamara muy bonita, haz de cuenta que esa casa no tiene para servicio, estoy en la recamara de visita"*

### Experiencia de trato

Las participantes, tanto trabajadoras de entrada por salida como las de planta, perciben que la sociedad ve a las trabajadoras del hogar como alguien que no tiene estudios, y que al no tener preparación las ven "como menos", con menos capacidades y habilidades que el resto de las personas, opinan que la gente piensa que por no tener estudios no tienen más opción que dedicarse al trabajo del hogar, perciben que se les ve como alguien que *"no sirve para más que limpiar casas"*.

*"Se les hace raro que trabajen en esto, como que es de poco valor, pero en sí es algo que todas las mujeres y hasta los hombres lo hacen en su propia casa"*

Además también perciben que la sociedad las ve como personas que seguramente tienen mucha necesidad, para caer en un trabajo "de ese tipo", sienten que hay un estereotipo de ser la "chacha". Todo gira alrededor de la percepción que las trabajadoras creen que las personas tienen de su trabajo al verlo como que no es un trabajo digno, sino un trabajo de poco valor, que es visto de una manera despectiva.



*“Lo ven como que no es un trabajo digno, como que en qué trabajas, es diferente a que si eres recepcionista, es un trabajo como de poco valor”*

*“Como la hermana de mi patrona, una vez llegó y le dijo ira ella es la que me ayuda, y así como que te quieren hacer sentir menos, la gente no sabe si tienes estudios, pero te pisotean”*

*“Hasta mis amigas, como si se sintieran superiores a uno, porque están de recepcionistas y se sienten mucho mejor que uno, no saben que es hasta mejor pagado y son menos horas”*

*“Hay mucha gente que sí te valora, como dicen hasta el trabajo más peor es valorado porque es trabajo”*

Respecto a identificar formas de maltrato o discriminación se preguntó a las participantes en el estudio, qué palabras alguna vez les han dicho, con relación a su trabajo, que provocaron en ellas sentimientos de incomodidad. Se encontró que es frecuente que en las familias en las que trabajan hijos y nietos de quienes las contratan se refieran a ellas de forma despectiva. Esto ocurre sobre todo en el caso de quienes trabajan de planta, estas situaciones provocan sentimientos de tristeza y enojo.

*“A mí me pasa, de que la señora me dijo vamos a Chapala y llegaron los nietos y le preguntaron ¿ella va con nosotros? y ella les dijo sí porque es parte de la familia, y yo sentí bien bonito, fue feo por parte de que el nieto como que no quería que fuera pero la patrona me defendió”*

En muchos casos los contratantes directos de estas trabajadoras toman cartas en el asunto, llamando la atención a quien utiliza un término despectivo y exigiendo un trato respetuoso para la trabajadora. Esto provoca y además es resultado de una relación estrecha entre la trabajadora y el contratante, creándose una especie de pacto silencioso de ayuda mutua. La trabajadora ayuda a mantener en hogar en condiciones óptimas y en muchos casos cuida a miembros de la familia, lo cual es valioso para quien las contrata y viceversa una vez que se encuentra a una trabajadora del hogar honesta, que realiza su trabajo de la mejor manera, se le cuida y se le aprecia.

*“Si me han dicho muchas veces los hijos de mis patronas es que tú eres la chacha, tu eres la criada y les digo no, es un trabajo como cualquiera y yo lo veo un trabajo muy bueno porque mis patronas son una*



*adoración, ellos nunca dicen ella es la chacha o ella es la criada, sus hijos llegan y les dicen dile a Moni que haga esto y ellos oye espérate no es una sirvienta, no es chacha, ella es una hija más para mí porque ella aquí está conmigo y ella nos cuida, si tú quieres ir ve por eso y entonces los hijos sí me hacen sentir mal, me subo a mi cuarto y empiezo a llorar”*

*“Un día el hijo de mi patrón me gritó y le dijo- a ella no le andes gritando, le vas a pedir una disculpa, porque Dora no es ninguna sirvienta, trabaja en la casa pero es igual que todos, así que le pides una disculpa a Dora y te retiras y vas y arreglas tu recámara”*

En el caso de las trabajadoras de entrada por salida un hallazgo importante es que con frecuencia son sus propias familias y amigos cercanos los que se sienten incómodos o las juzgan por realizar este trabajo. Estas reacciones les hacen sentir molestas, poco comprendidas y en muchas ocasiones tristes.

*“Hace poco mis sobrinos se rieron de mí, mis estudios no son muchos, soy secretaria, pero se reían diciendo mi tía estudió para secretaria y terminó barriendo. Y me dio mucho coraje y les dije -es porque no tengo quién me cuide a la niña -métala a la guardería- y les dije -ah, sí, yo los cuidé a ustedes y mi hija sí va a ir a la guardería”*

*“Yo tengo mi carrera y cuando tome la decisión de este trabajo mi mamá se enojó, me dijo que por qué si yo tenía mi carrera me iba a meter de sirvienta y le dije -a ver, mamá, un momento, mis hijos se me están perdiendo-”*

Además reconocen que los términos despectivos para referirse a una persona que trabaja en el hogar son utilizados en otros contextos como ofensivos para las mujeres, lo cual les parece muy injusto e inadecuado.

*“A veces hasta me ha tocado escuchar a mi hijo grande de 26 años decir; la chacha, entonces le he dado unos jalones de oreja, le digo espérate, no porque lo que yo haga este como cambiado de nombre, nana, deje de ser lo mismo, entonces no nos digas así”*

*“A mí me ha tocado que mis hijas se pelean con la amiga o algo, una le dice a la otra gata y eso ofende”*

Las palabras que estas mujeres consideran ofensivas y que perciben que es común que se empleen para dirigirse a una trabajadora del hogar son en primer lugar “chacha”, seguida de “sirvienta”, “gata” y “la del aseo”. Todas prefieren que las llamen por su nombre, en menor medida algunas mencionan que les agrada que las llamen nana o señorita, no piden más que respeto.

Al tocar el tema de la discriminación las participantes comentan algunos tratos que desde su punto de vista son discriminatorios tales como:

- Que no les ofrezcan de comer o un vaso con agua.
- Cuando les dicen que no hacen bien el trabajo y les piden que lo repitan, de manera injustificada, ya que sienten que no valoran su esfuerzo.
- La forma en la que les hablan y les piden las cosas, exigiendo, mandando o sin pedir las cosas por favor o decir gracias.
- Cuando las visitas no las saludan, ni las voltean a ver, o las ven mal.
- Que permitan el uso de palabras despectivas “tu chacha”, “tu sirvienta”.
- Que duden de su honradez.
- No contratarlas por su edad, comentan que es común que se busquen mujeres menores de 30 años
- El uso de uniformes, si bien no es la situación de alguna de las participantes, conocen de casos, y les parece muy ofensivo hacer una diferenciación por la vestimenta.

Además han notado que a trabajadoras que vienen de pueblos u otros estados les pagan menos, perciben que algunos “patrones” se aprovechan de la necesidad y abusan.

*“En una ocasión fui a Puerta de Hierro y una muchacha tenía un acento muy raro y era más chica que yo y sólo le pagaban \$150.00 y a mí \$200.00 y a ella la tenían en friega y a mí sólo me pidieron que limpiara vidrios. Y ella hasta las 7 terminaba su jornada”*

En el marco de lo que para estas trabajadoras es considerado discriminación, la mitad de las participantes comparte haberse sentido discriminada en algún momento por dedicarse al trabajo del hogar, las agresiones que prevalecen son las de tipo verbal y actitudinal. Cuando enfrentan actitudes discriminatorias en la mayoría de los casos dejan el trabajo y buscan otra opción. Son muy pocas las que





se quedan, sobre todo porque sienten un compromiso con quien las contrata, y en la mayoría de los casos quienes las contratan abusan de esta actitud de responsabilidad de parte de la trabajadora. Estas mujeres tienden a mostrar una actitud más pasiva y permisiva.

En contraparte algunas expresan que su trabajo es tan valioso como cualquier otro, y que ellas juegan un papel importante en el adecuado funcionamiento de las familias al mantener sus casas en orden. Se podría decir que puede vislumbrarse cierta actitud de empoderamiento en estas mujeres, ya que estas trabajadoras del hogar han caído en la cuenta de que el trabajo que realizan es necesario y por lo tanto valioso, y que todas las personas por lo menos alguna vez en su vida han realizado alguna actividad del trabajo del hogar. Por lo tanto valoran su trabajo y se valoran a ellas mismas, esto las lleva a no permitir ciertas actitudes que impliquen una falta de respeto o abuso, o cualquier otra conducta que ellas consideren inadecuada.

*“Todas somos iguales, no hay niveles, porque todas hacemos quehacer. Las que nos miran muy abajo, gracias a nosotros tienen su casa arreglada, porque si no fuera por nosotros no hicieran nada. A veces dos o tres días que uno no va porque salen fuera, nombre, es un reguero”*

*“Yo hace poco fui a una casa, me recomendó mi hermana y fui y la señora tenía la sala alfombrada y como que tenía un año o más de un año que no aspiraba. Los muebles ya estaban pa’ tirarse a la basura, quería que le sacara brillo. Ya había terminado todo, me hizo que limpiara la cocina desde el techo, las cuatro paredes, dije -¿qué onda?- le cobre 250 pesos, fue una ganga, y se le hizo cara; sí me dio de desayunar y todo, pero ya cuando me iba dijo -ve y lávame el baño- y le dije -¿por qué no me dijo antes de terminar? - no te voy a pagar hasta que me termines el baño- y me fui, pero me regresé porque se me olvidó mi sweater y le dije -¿me puede dar mi sweater? Y dijo -no, no te lo voy a dar hasta que me limpies el baño, yo le dije -mire espero que sepa valorar a las personas que vienen aquí a matarse aquí a su casa- y me fui”*

En la actualidad, respecto al trato que reciben, con las personas que trabajan actualmente la mayoría tiene una experiencia de buen trato. Reconocen que a lo largo de los años han tenido tanto experiencias positivas como negativas al respecto, y creen que la cuestión del trato depende del tipo de personas que

las contratan, coinciden que hay “patrones” que son muy buenas personas, y otros que no. Por lo tanto, hasta cierto punto, el buen trato lo consideran una cuestión de suerte.

Para ellas, básicamente el buen trato está basado en el respeto hacia su persona. Se les pidió que compartieran alguna experiencia de buen trato, y al escuchar sus anécdotas se puede detectar que estas vivencias que consideran positivas, están marcadas por el sentimiento de sentirse valoradas, ser tratadas como personas más que como trabajadoras o servidumbre y especialmente por el reconocimiento de su trabajo. Los siguientes son algunos ejemplos de las experiencias compartidas por las participantes.

Ejemplos de experiencias de buen trato de trabajadoras del hogar de entrada por salida	Ejemplos de experiencias de buen trato de trabajadoras del hogar de planta
<p><i>“Desde que llegas y te saludan y te preguntan cómo estás, qué tal tu fin de semana, si somos importantes para ellos”.</i></p> <p><i>“La señora hace pasteles y si es el cumpleaños de alguien de mi familia, me regala el pastel”.</i></p> <p><i>“Una vez me regaló una blusa sin ser ningún día especial”.</i></p> <p><i>“Mi hija tuvo de cesárea porque le bebé venía sentado y yo le estaba platicando a mi patrona que yo tenía miedo, y dejarla en parto normal en el Hospital Civil pues las hacen mucho sufrir y me dijo que ella me iba a ayudar a pagar el particular, y casi la mayoría me ayudó a pagar. Casi me pagó el particular de mi hija”.</i></p> <p><i>“Yo he tenido mucha suerte con mi patrona. Me dice – Dora, ¿me haces esto?-, le digo no me toca hoy, me toca mañana, -ah está bien, yo también trabajo y sé que tu trabajo es más pesado que el mío-, no hay necesidad de que te griten o te quieran humillar”.</i></p> <p><i>“Yo llegué y bañada en temperatura –súbete a la</i></p>	<p><i>“Cuando me lleva a las reuniones con pura gente elegante y me dice no te sientas mal, todas somos iguales y me presento como si fuera de su familia”</i></p> <p><i>“El día de mi cumpleaños, no hice nada, me llevaron a comer, para ese entonces todos estábamos enfermos, entonces llegaron a la casa hicieron una especie de cine y nos quedamos a ver películas, eso estuvo padre y ha tenido detalles, que me compra cosas o de que mira te traje algo, creo que es algo mutuo porque a la vez yo también estoy pendiente de ella”.</i></p> <p><i>“Yo cuando estaba estudiando le dije -oye doctora usted me debería de prestar un crédito para comprar una computadora- y me dijo vamos a ver y el lunes estaba un sobre con un recado, que aquí estaba para la computadora, que en tal lado estaba a tal precio me dejó el dinero, no sé si el fin de semana se dedicó a buscar precios en lados, no fue crédito, al final no permitió que se la pagara”.</i></p>

<p><i>camioneta, vamos a ver que te dan- me pagó y me dijo - vete a tu casa y mañana regresas”.</i></p>	
---	--

En contraparte las experiencias de maltrato tienen que ver principalmente con el no darles su lugar como personas, anteponiendo sus actividades de trabajo incluso por encima de su salud. Un tema que las ofende de sobremanera es que cuestionen su trabajo sin explicaciones razonables o bien duden de su honradez. Cuando enfrentan este tipo de situaciones, no piensan en hacer algún tipo de denuncia, lo más común es que se desahoguen con algún familiar. A continuación se presentan algunos ejemplos de las experiencias compartidas por las participantes.

Experiencias de maltrato de trabajadoras del hogar de entrada por salida	Experiencias de maltrato de trabajadoras del hogar de planta
<p><i>“Yo hace poquito dejé a una señora, me dijo que yo me había robado unas botas y yo le dije -para empezar yo no voy a agarrar algo ajeno que no sea mío, a parte, yo no me voy a arriesgar por tan poquito, por unas botas porque yo quiero valorar mi trabajo, lo ocupo porque tengo tres hijos y lo necesito”.</i></p> <p><i>“Yo trabajé con una señora que tenía como unos 70 años, entré, todo muy bien, pero era muy tacaña, no te daba de desayunar ni nada. Un día que me dijo -tienes que tallar la tina- y no les miento, la tallé como dos horas. -A ver, venga, a ver si quedó bien-, -no, es que no sabes limpiar. -¿sabe qué? Límpiela usted porque con cinco minutos que usted limpie va a quedar bien, ahí está su tina-. Y me fui y me volvió a hablar, mira Ceci, acabo de llegar a Vallarta, te doy 250. Me quería poner a pintar, y ese no era mi trabajo”.</i></p> <p><i>“Me fui con una de mis patronas a Estados Unidos, e íbamos a la Isla del Padre, estábamos en Texas y estaba lloviznando y yo me iba a bajar de la camioneta y me caí y</i></p>	<p><i>“Yo estaba trapeando y llegó la señora y se iba a resbalar, no le dije nada pensé, si está viendo que esta mojado, pero se molestó y me pateó el agua y yo digo que eso no debe de ser”.</i></p> <p><i>“Antes había veces que no me daban ni de comer y yo deje el trabajo, pero como yo hacía muy bien mi quehacer no quería que me fuera, luego ni me pagaba y no me daba de comer pues no, no está bien por eso me fui”.</i></p> <p><i>“Yo una vez la señora llegó bien buena onda queriendo platicar de no sé qué y me estaba diciendo no sé qué de las marcas, pues a veces no más la escucha, y me dijo no pues que te digo a ti, tu qué vas a saber de eso, bien sangrona”.</i></p> <p><i>“Una sola vez me llamó el niño como sirvienta enfrente de ellos y de la patrona, estaba hablando por teléfono con un amigo y yo le hablé y dijo no es nada, es la sirvienta y fue duro para mí, me dieron ganas de voltear y darle una bofetada pero en ese momento cuando escuchó la mamá, la regañó y le dijo que me pidiera una disculpa, y él dijo es</i></p>



*me caí sobre esta pierna y yo no podía caminar y ella nunca me llevó con el doctor. Nunca me atendió y de hecho yo estoy mal de esta rodilla, yo no puedo caminar bien, no quedé bien. Pasaron otras cosas después, pero... yo me desinflamé mi rodilla, con sal y vinagre”.*

*“Que llegue una visita y les digan, mira es la muchacha que me ayuda, y que volteen y te vean, así como de reojo, ni buenos días o buenas tardes, así es la hermana de mi patrona”.*

*“Cuando me rompí mi mano, lo primero que me dijeron fue que no hiciera mucho en lugar de decirme que fuera a atenderme, o si necesitaba algo, lo primero que me preguntaron fue a quién iba a mandar en mi lugar”.*

*que mi papá así las llama, le dijo tu papá es tu papá, tú no eres tu papá y tu papá es un hombre sin educación”.*

Respecto a cómo enfrentan las participantes las vivencias de maltrato o discriminación, como se mencionó anteriormente, la principal respuesta de las participantes es de huida, es decir abandonan el trabajo, por lo tanto no es una sorpresa que no cuenten con información del tipo de instituciones que las pueden apoyar, algunas piensan que instancias como Derechos Humanos o Conciliación y Arbitraje, podrían ser lugares encargados de apoyar a la ciudadanía ante ese tipo de hechos, más nunca han asistido a alguna de ellas, en las experiencias referidas ninguna ha pensado hacer algún tipo de denuncia. Son pocas las que opinan que en estas circunstancias lo mejor es hablar con quienes las contratan sobre cómo se sienten para ver si es posible arreglar la situación, pero en su mayoría como se dijo anteriormente abandonan el trabajo, son muy pocas las que se quedan con personas que les han dado un mal trato. La principal razón para no hacer una denuncia es cuidar, por decirlo de alguna manera, su historial de trabajo debido a que la confianza es su carta de recomendación, no quieren parecer personas problemáticas.

También en este apartado se abordó el delicado tema del acoso sexual, encontrándose que del total de las participantes dos personas reportan haber enfrentado situaciones de acoso sexual, el resto a pesar de no haber pasado por una situación de este tipo comenta que tienen conocidas que han tenido que enfrentar



estas experiencias. En los casos referidos no se realizó ningún tipo de denuncia y quienes optaron hablar con sus "patrones" al respecto fueron despedidas.

*"Yo trabajaba con una muchacha en su negocio y me dijo que si le ayudaba en su casa y me llevó, pero ella vivía con su papá, un señor grande y a mí me molestaba porque el señor como que se me insinuaba y qué feo es eso. Yo no le dije en ese momento a ella, a mí me dejó sola en la casa, un día llegó y ya cuando salí, me dijo yo te llevo, le dije ahorita va a venir su hija por mí, pero él seguía diciéndome cosas y ya le dije a la muchacha y me corrió"*

*"Yo trabajaba con una, no tenía novio, y un día me dijo vente te invito a ver una película a mi recámara y yo dije bueno y estábamos ahí y se me empezó a acercar y me di cuenta que le gustaban las mujeres. No me hizo nada, pero si me asusté"*

En el supuesto de sufrir una agresión de este tipo, la mayoría de las participantes expresa que no lo hablarían con quienes las contratan, que es por lo regular "la señora de la casa", porque consideran que su palabra no tendría credibilidad y sólo ocasionaría un problema, que incluso las afectaría en términos de buenas referencias de trabajo. Expresan que tampoco se lo contarían a su pareja, de ser el caso de tenerla, o familiares para también evitar problemas de revanchas en busca de justicia.

*"Pues si acaso pasara, yo creo que al decirle a la señora, ella pensaría que es nuestra culpa"*

*"Yo creo que hasta ocasionaría problemas a mi esposo si le dijera"*

*"Yo no le diría a la señora, dejaría de ir"*

*"Mejor retirarse por lo sano. En que me dijiste, pero yo te dije, y no es cierto, al final la verdad siempre se la dan al patrón"*

*"Yo pienso que después de eso ya uno ni trabaja a gusto, ni tienes la confianza de decirle a la señora y nomas estas a ver a qué horas, si le dices a la señora también ya no va a estar a gusto contigo"*



Hay que resaltar que muchas de las participantes expresan que se han dado cuenta de que en los últimos años hay una mayor difusión de información sobre los derechos de la mujer y más apoyo para protegerlas, sin embargo, no tienen una idea clara de qué dependencia podía proporcionarles ayuda. De nuevo mencionan Derechos Humanos, Conciliación y arbitraje e incluyen La Procuraduría sin hacer mayores especificaciones. A pesar de lo anterior, mayoría optaría por abandonar el trabajo sin decir nada de lo ocurrido, ni dar mayores explicaciones de su renuncia.

Son muy pocas las que opinan que tienen que aprovechar que las leyes están cambiando a favor de la mujer y que tienen que actuar para defender sus derechos.

*“Ya tengo como año y medio trabajando en las oficinas del tren, entonces había un paramédico que me decía que se le antojaba meterme una nalgada, yo le dije -si un día me llega a pegar no se la va a acabar- y un día, agarró un rollo y me lo aventó en las pompis yo volteeé y pum le di un puñetazo en la cara le dije - tú me vuelves a pegar y yo te doy unas patadas- fui con el jefe y le dije éste me acaba de faltar al respeto, lo aplacan o yo voy a hablar con alguien que lo aplaque. Y se acabó, al mes salí”*

En el tema de discriminación lo que es más frecuente que las empleadas del hogar tengan que enfrentar, son injusticias de carácter laboral, la mayoría sabe de otras mujeres que se dedican al trabajo del hogar que han sido víctimas de injusticias, principalmente casos de despidos injustificados, sin la liquidación correspondiente.

En estas situaciones acuden a Conciliación y Arbitraje y tienen la referencia de que la mayoría de las veces los casos se resuelven a favor de las trabajadoras.

*“A una prima mía su patrona la trataba mal, estaba de planta. Le decía su patrona que no lavara su ropa en la lavadora. Y una noche la corrió y ella le dijo -espérese señora, me voy mañana- y dijo -no, lárgate ahorita- -pero no hay camión ni nada, ¿cómo me voy a ir?- le dijo -a mí no me importa- trabajaba en un coto, me habló por teléfono, yo le mandé un taxi y le pusimos una demanda. Mi marido la llevó a no me acuerdo como se llama, pero fue una demanda laboral”*



*“Tengo una amiga que trabaja en casa, tenía como un año y medio y la señora le pidió que regara las plantas y no estaban como de buenas y se enojaron y tuvieron un enfrentamiento las dos y la corrió y ella buscó ayuda y fue con una licenciada y si la ayudó, yo sé que si hay quien te ayude, y al siguiente día fue a decirle que si le daba algo y la señora dijo que no tenía nada que pagarle y entonces busco ayuda y llegó con una licenciada, ella me dijo que si tenemos derechos y sí le pagaron su liquidación e incluso tuvieron que pagarle a la licenciada”*

Haciendo referencia a sufrir algún tipo de discriminación por estar embarazadas, en el caso de las trabajadoras de entrada por salida que trabajan para familias de nivel socioeconómico medio y medio alto, son pocas las que tienen la experiencia de trabajar embarazadas, en su mayoría dejan de trabajar en este estado por decisión propia, incluyendo los primeros meses una vez que nace el bebé.

En estos casos pierden su trabajo ya que explican que las personas con las que trabajan no pueden esperar tanto tiempo y no es correcto que despidan a la persona que ocupó su lugar. En ocasiones piden apoyo a alguna familiar o amiga para que las cubra. Se dan casos de quienes trabajan igual de entrada por salida, pero toda la semana para familias de nivel socioeconómico alto, es más frecuente que continúen trabajando hasta avanzado el embarazo (aproximadamente 7 meses) y no pierdan su trabajo, retomándolo sin dificultad, a algunas incluso les pagan las semanas no trabajadas, es más frecuente que esto ocurra con las trabajadoras de planta.

*“A mí me pasó que me pagaban mis semanas, me dijeron -te vamos a esperar que tú te compongas, si no tienes dónde dejar a tu bebé, llévalo, ahí en las recámaras de abajo que se quede tu bebé- y me esperaron y me pagaban mis semanas”*

*“Yo trabajé hasta los siete meses y la doctora fue muy noble conmigo, cuando nació mi niño me mandaba cosas, me regalaron que la cuna, la carriola”*

Las participantes no expresan haber enfrentado inconvenientes por estar en esta condición, aunque han escuchado de casos que inclusive llegan a ser despedidas del trabajo por estar embarazadas.



*“Yo tengo una amiga que trabajó en la casa de unos chinos, dice que se cayó cuando estaba limpiando la televisión, algo así, entonces bajaron en friega, la acomodaron en el baño, en el jacuzzi y le dijeron –sabes qué retírate a tu casa y nosotros te llamamos- nunca más le volvieron a hablar, ella dice que se sentía tonta, no les puso demanda”*

### Crecimiento personal y autoimagen

La mitad de las participantes trabajadoras de planta comentan que las personas con las que trabajan las invitan a superarse como personas, principalmente les sugieren que estudien y se preparen académicamente; se detectó que esto es más frecuente cuando las trabajadoras del hogar son más jóvenes que con las que están en edad adulta (más de 40 años). En la mayoría de los casos, “los patrones” que muestran interés brindan a las trabajadoras, todas las facilidades. Aunque en menor medida hay casos, que no es así, dándole prioridad a sus actividades de trabajo.

*“A mí sí porque no tengo más que pura primaria y ella como es maestra me dice ven y siéntate vamos a ver esto pero como que no le pongo atención y me dice pon atención debes superarte, le digo que ya estoy grande pero me dice que no, que me debo superar, ella sí me presiona, me dice si puede salir tu secundaria y tu prepa, pero necesitas ponerle ganas, pero a mí no se me antoja, me dice el día que no estemos nosotros tú te puedes encontrar un trabajo, estudia, ella me insiste mucho”*

*“En mi caso la señora siempre me dice tienes que estudiar y ya termine la secundaria, ya fui por mi certificado y me dijo ya estas apuntada a preparatoria, aquí está mi laptop ponte a estudiar y cuando tengo chance me pongo a estudiar, me dice vas a terminar de estudiar y vas a tener una carrera, le digo que no pero me dice una carrera que se trate de niños porque desde chiquitita yo cuidaba a mis hermanos”*

*“Sí, una vez me llevaron a una escuela pero pues no se pudo porque no se me acomodaba el horario de los niños y de ella, a ver hasta cuándo, yo ando con ellos todo el tiempo y yo había pensado en estudiar en línea, pues como tienen internet ahí pero no le he dicho”*

En el caso de las trabajadoras de entrada por salida es menos frecuente que se les haga una invitación por parte de las personas con las que trabajan a seguirse preparando, sin embargo algunas de ellas por





iniciativa propia buscan seguir desarrollándose de manera personal, sobre todo prospectan tomar algún curso que les permita poner un negocio propio o cambiar de empleo.

*“Ahorita estoy en un diplomado que el gobierno está dando, yo me metí a ese grupo porque la verdad yo ya no quiero ser afanadora, yo quiero estudiar, quiero ser Técnica en Spa y quiero superarme, quiero ser otra, porque la verdad desde los once años trabajando en casa, ya dije hasta aquí, quiero cambiar porque la verdad a veces te mandan, te regañan y te llaman mucho la atención, por eso estoy yendo a ese diplomado porque quiero ser yo misma mi propia jefa”*

*“Yo quisiera estudiar también, para progresar porque la verdad no vamos a trabajar siempre en casa, es muy pesada, son trabajos desde muy temprano y como dicen, a mí tampoco me gusta mucho que me manden, depende cómo te lo pidan pero, sí quiero empezar a estudiar, si cuando estaba más chica no estudié por inmadura, ahora sí quiero ponerme a estudiar algo”*

*“Yo estoy estudiando la prepa abierta, igual porque me quiero superar como todas ustedes. Tengo la ilusión de ser bombero, quisiera ser bombero, es mi sueño”*

Retomando el ejercicio de cómo creen que la sociedad percibe a las trabajadoras del hogar, se les preguntó cómo se ven a ellas mismas, a quién ven cuando piensan en una persona que dedica al trabajo del hogar, encontrándose que ven a una mujer que merece respeto, que vale igual que todas las demás, con necesidades pero trabajadora y luchona; una mujer que quiere salir adelante, productiva, no conformista, orgullosa de su esfuerzo e indispensable para las familias modernas.

*“Somos grandes mujeres pero no valoradas”*

*“Cuando las veo me veo como mujer, porque es un trabajo como cualquier otro, la verdad es difícil y mal pagado, es como en casa haces quehacer y no te pagan y acá te pagan poquito pero es trabajo”*

*“Veo una guerrera, porque muchas sacamos así a nuestros hijos adelante”*

Las participantes expresan que los problemas más importantes que urge atender para lograr un cambio en la forma en que es visto el trabajo del hogar son: antes que nada un cambio en la mentalidad de la sociedad, el combate a la discriminación y la urgencia de una cultura de respeto, que se valore este trabajo y se le vea como cualquier otro, además del establecimiento de las prestaciones de ley.

*“Muchas veces nos quedamos calladas por el temor, por la necesidad del trabajo, pero una misma debe darse a valer, si quieres que te respeten, debes de hablar tú primero, siempre hablar”, “La propia trabajadora debe poner sus límites”*

*“No conozco bien en qué consisten los programas de gobierno, pero no me gusta que el gobierno me dé, me gusta trabajar, que valoren mi trabajo, sin embargo el gobierno tiene que ver la manera que no quede desprotegida cuando sea grande, porque estoy consciente que cuando tenga 60 años no me van a querer como empleada doméstica y a la mejor tampoco ya no voy a poder”*

Muchas consideran que el cambio depende en primer lugar de las propias trabajadoras del hogar, es importante que defiendan su trabajo y se expresen en caso de discriminación y malos tratos, también es necesario el cambio en la mentalidad de la sociedad generándose una nueva forma de ver este trabajo y por último el gobierno debe de intervenir fomentando el reconocimiento de este trabajo, informando a las trabajadoras sobre sus derechos y brindando los apoyos necesarios para las mujeres que más lo necesiten, ya sea con la adecuada implementación de programas sociales o bien con la capacitación para el emprendimiento de negocios.



## Conclusiones

Las mujeres se ven obligadas a implicarse en el mercado laboral como resultado de una crisis económica familiar y una crisis de trabajo en la entidad, encontrándose como uno de los hallazgos más relevantes en este estudio, la decisión de dedicarse al trabajo remunerado en el hogar, si bien por la necesidad económica y falta de preparación académica, porque estas mujeres ven en este trabajo la mejor opción para tener un ingreso suficiente y desempeñarse como madres y en algunos casos jefas de familia. Esto pone de manifiesto la importancia de la familia, concretamente el cuidado de los hijos, en la toma de esta decisión.

Es común que estas mujeres se dedicaran previamente al hogar y algunas al trabajo formal en fábricas u otro tipo de empresas, teniendo como resultado una experiencia negativa por el bajo sueldo, las jornadas de trabajo y el descuido de sus familias. En contraparte esto pone de manifiesto las indudables ventajas que encuentran en el trabajo en el hogar remunerado, sobre todo quienes se dedican a hacerlo de entrada por salida: flexibilidad de horarios, ingreso económico suficiente y la posibilidad de dedicarse a su familia; prácticamente comentan que ellas deciden cuánto trabajan y cuánto ganan.

Llama la atención que muchas trabajadoras de planta empezaron laborando de entrada por salida y viceversa, es decir muchas que actualmente no trabajan de planta comenzaron haciéndolo. El contar con una pareja e hijos es uno de los principales factores en estas transiciones. Es decir una buena parte de las trabajadoras de entrada por salida tienen hijos y una buena parte de las trabajadoras de planta no, lo cual cambia sus prioridades.

Llama la atención que algunas de las trabajadoras de planta participantes de este estudio, sin contradecir lo anteriormente expuesto, tienen familia en la ciudad, inclusive pareja e hijos, sin embargo en la mayoría de los casos los hijos son mayores de edad y ellas comenzaron a dedicarse de tiempo completo al trabajo cuando estos crecieron, ven a su pareja con regularidad, incluso hay casos en los que la pareja también llega a trabajar para la misma familia. Los principales beneficios de las trabajadoras de tiempo completo son: el contar con aspectos como vivienda, comida y servicios básicos resueltos y tener un ingreso fijo suficiente.

Así como las trabajadoras del hogar identifican beneficios en su trabajo coinciden en expresar que también enfrentan aspectos negativos, principalmente el no contar con Seguridad Social, además en el caso concreto de las trabajadoras de entrada por salida el esquema de día trabajado día pagado, y de quienes trabajan de planta los excesos al no cumplirse con un horario fijo de trabajo.

Se encuentra entonces que el tema de prestaciones laborales es uno de los principales problemas que estas mujeres enfrentan, es grave que la mayoría de las trabajadoras que participaron en este estudio piensan que no tienen derecho a prestaciones por el tipo de trabajo que desempeñan, al considerarse trabajadoras informales, básicamente por no firmar un contrato y trabajar directamente para una familia. Expresan que los beneficios que pueden recibir por parte las familias con que trabajan, a parte de su salario, dependen de la buena voluntad de los “patrones” como ellas los llaman, y por lo tanto es cuestión de suerte encontrar una buena familia con la que trabajar. Inclusive algunas trabajadoras del hogar de entrada por salida, llegan a expresar que para tener prestaciones tendrían que renunciar a uno de sus principales beneficios que es el tiempo de su jornada laboral, ya que piensan se les exigiría a cambio trabajar una jornada completa de 8 horas.

Se encontró que las trabajadoras de plata en la mayoría de los casos cuentan con mayores prestaciones que las mujeres que trabajan de entrada por salida, específicamente las primeras cuentan con vacaciones y aguinaldo, mientras que las últimas en algunos casos llegan a recibir un monto extra al final del año y no tienen vacaciones y si tienen días de descanso no se les paga.

A todas les gustaría contar con Seguro Social, básicamente porque esto les permitiría cotizar para obtener un crédito de vivienda y una pensión; es decir valoran más que la atención médica a corto plazo, los beneficios que les brinden seguridad en el futuro. El carecer de prestaciones laborales, sobre todo Seguridad Social, genera en estas trabajadoras una gran incertidumbre respecto a su futuro y vejez, si bien pueden tener resuelto el cubrir necesidades básicas de su presente, el futuro para ellas es incierto.

Los lazos emocionales que se pueden crear con la familia con la que trabajan, también son un aspecto relevante, sobre todo si destaca que muchas tienen a su cargo a niños o adultos mayores. Estos lazos sentimentales tienen origen en la confianza que las trabajadoras llegan a generar en las familias que las contratan, así como la estima y gratitud por el trabajo que ellas realizan. Esto produce a su vez una respuesta de gratitud en las trabajadoras del hogar.

Las mujeres que se dedican al trabajo en el hogar remunerado no son ajenas a los cambios que se han vivido en los últimos años en la sociedad, si bien muchas de ellas aun manifiestan actitudes y conductas enmarcadas en la pasividad y la dependencia, se puede encontrar, sobre todo en las más jóvenes, una idea incipiente de que tienen derechos y la necesidad de que estos derechos se cumplan. Esto se refleja sobre todo en casos de injusticia laboral principalmente despidos injustificados y su derecho a tener una liquidación. Sin embargo reconocen que en los últimos años en la sociedad se habla más y ha crecido el interés en los derechos de las mujeres y la defensa de los mismos.



La idea de que su trabajo es importante y necesario en una sociedad inmersa en nuevas formas de dinámica familiar sobre todo en el nivel socioeconómico medio y medio alto, en donde hombres y mujeres trabajan, o bien las familias son monoparentales, el rol que ellas desempeñan es altamente relevante, y como se mencionó con anterioridad, esto en algunas ocasiones genera lazos emocionales entre la trabajadora y quien la contrata, generalmente otra mujer. El reconocimiento de su trabajo es fundamental para estas trabajadoras, los aspectos que para ellas son incuestionables son el trato, el reconocimiento de su trabajo, su honradez y respeto a los acuerdos llegados en la contratación, es decir, si uno de estos aspectos es quebrantado algunas buscan hablar sobre ello sino tiene solución buscan otro trabajo, en general la mayoría busca otro trabajo cuando enfrentan problemáticas respecto a los temas señalados.

En la mayoría de los casos consiguen sus empleos por medio de redes de recomendación que forman entre amigas, familiares y contratantes, estas redes están basadas fundamentalmente en la confianza.

Respecto al uso del tiempo las trabajadoras de planta son las que enfrentan el mayor problema, ya que reportan que prácticamente el 80% de tiempo en promedio de un día cotidiano es dedicado al trabajo, mientras que las trabajadoras de entrada por salida expresan que la mitad de un día cotidiano es dedicado al trabajo y el resto a su familia y quehaceres de su hogar. En ambos casos es poco el tiempo que estas mujeres dedican para ellas, la situación cambia en los días de descanso en donde buscan no hacer limpieza, y dedican tiempo a ver televisión, navegar en internet (facebook), pasear con la familia, descansar en casa y dormir.

Con relación al tema discriminación y maltrato, las trabajadoras del hogar piensan que la sociedad ve el trabajo que desempeñan de una manera despectiva, como un trabajo de poco valor, desempeñado por mujeres con mucha necesidad y sin estudios, a las que no les queda otra opción. Mientras que ellas se perciben como mujeres productivas, no conformistas, que quieren y buscan salir a delante, orgullosas de su esfuerzo y si bien experimentan necesidad económica son trabajadoras y su trabajo merece el mismo respeto que cualquier otro porque vale igual que el de los demás.

A pesar de esta visión que tienen de sí mismas, cerca de la mitad se ha sentido discriminada al dedicarse al trabajo remunerado en el hogar, si esto ocurre en el trabajo, en la mayoría de los casos lo abandonan y buscan otra opción. Las principales acciones consideradas como discriminatorias son: la forma en la que se dirigen a ellas, de una manera despectiva o exigente, cuando se permite el uso de palabras que les faltan al respeto, el no valorar su esfuerzo en su trabajo, que duden de su honradez y que no las saluden, no las volteen a ver, o no les ofrezcan comida o agua. La mayoría reconoce tener tanto malas experiencias como buenas, básicamente el buen trato para ellas está basado en el respeto hacia su

persona. La mayoría de ellas en la actualidad tienen una experiencia de buen trato con las personas que trabajan, se sienten valoradas por su trabajo y son tratadas como personas y no como servidumbre.

En lo que al acoso sexual respecta, la mayoría no ha sido víctima de alguna situación de este tipo, sin embargo es alarmante el hecho de que en caso de enfrentar una situación así la mayoría la mantendría en silencio, abandonaría el trabajo y no haría ningún tipo de denuncia, expresan que llevan las de perder en este tipo de situaciones y se ven más perjudicadas si toman acciones, sobre todo por el aspecto de la recomendación tan importante en su trabajo.

Las palabras que consideran ofensivas son: la del aseo, gata, sirvienta y chacha, todas prefieren que las llamen por su nombre, expresan que no piden más sino solo respeto. Llama la atención que estas palabras no solo son empleadas por quienes las contratan sino que la discriminación en ocasiones la enfrentan en sus propias familias y círculos sociales como amigos, vecinos y conocidos.

Las participantes identifican las siguientes como las acciones más urgentes a realizarse para lograr un cambio en la forma en la que es percibido el trabajo remunerado en el hogar: primeramente generar un cambio en la mentalidad de la sociedad en donde se haga conciencia de lo valioso de este trabajo para las familias y su adecuado funcionamiento, seguido de una sensibilización y generación de actitudes de respeto al combatir las conductas de discriminación que no hacen sino reproducir un cliché de quienes se dedican a este tipo de trabajo en la sociedad y por último abordar el tema de las prestaciones en dos sentidos informar a las trabajadoras sobre cuáles son sus derechos e informar a quienes contratan estos servicios sobre la relevancia de otorgar estos beneficios. Llama la atención que son muy pocas las trabajadoras que firman un contrato siendo esta un área de oportunidad importante para ir generando cierta formalización del trabajo sin que pierdan los beneficios de la duración de jornada.

Muchas consideran que el cambio depende en primer lugar de las propias trabajadoras del hogar, expresan que es importante que defiendan su trabajo y se expresen en caso de discriminación y malos tratos. Sin embargo también se menciona al gobierno y consideran que este debe de intervenir fomentando el reconocimiento de este trabajo, informando a las trabajadoras sobre sus derechos y brindando los apoyos necesarios para las mujeres que más lo necesiten, ya sea con la adecuada implementación de programas sociales o bien con la capacitación para el emprendimiento de negocios.

Otra área de oportunidad importante tiene relación con el desconocimiento de dependencias a las que pueden acudir en casos de discriminación, la mayoría menciona Conciliación y Arbitraje para atender asuntos relativos a los labora, pero no saben en qué otras dependencias pueden obtener apoyos para resolver otro tipo de problemas incluyendo el acoso sexual.



## Bibliografía

Centro de Apoyo y Capacitación para las empleadas del hogar (Consulta septiembre 2016)

<http://www.caceh.org.mx/>

Carta de los derechos de las trabajadoras y trabajadores del hogar CACEH, Ed. Semillas (Consulta septiembre 2016)

<http://www.caceh.org.mx/resources/Carta.pdf>

De Dios Herrero, Mariana (2006) El trabajo de las empleadas domésticas: entre lo doméstico (privado) y lo asalariado (público). (Consulta Septiembre 2016)

[http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1669-57042006000100010](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1669-57042006000100010)

Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, población de 15 años y más de edad. ENOE 2016 enoe\_ie2016\_02.pdf (Consulta Septiembre 2016)

<http://www.beta.inegi.org.mx/proyectos/enchogares/regulares/enoe/>

Encuesta Nacional sobre discriminación en México Enadis Resultados Generales (Consulta Septiembre 2016)

<http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/Enadis-2010-RG-Accss-002.pdf>

Identidad cultural y no discriminación de las empleadas del hogar. CACEH, Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas (Consulta Septiembre 2016)

<http://www.caceh.org.mx/resources/Identidad.pdf>

Peredo Beltrán, Elizabeth. (2003). Mujeres, trabajo doméstico relaciones de género: Reflexiones a propósito de la lucha de las trabajadoras bolivianas. Brasil. Edit. CLACSO

Por la valoración del trabajo doméstico no remunerado, 22 julio día internacional (Consulta Septiembre 2016)

<http://caceh.tumblr.com/post/147970931583/por-la-valoración-del-trabajo-doméstico-no>

Políticas de formalización del trabajo doméstico remunerado en América Latina y El Caribe. Organización Internacional del Trabajo, OIT. (2016) wcms\_480352.pdf

Ríos Estavillo, Juan José. (2000). Derechos de los trabajadores Domésticos, México. Cámara de Diputados LVIII Legislatura UNAM.