

“Hasta que el cuerpo aguante”. Precariedad laboral y envejecimiento de trabajadoras domésticas¹ en México

Mónica Patricia Toledo González

Universidad Autónoma de Tlaxcala

Recepción: 23 de noviembre de 2016 Aceptación: 2 de marzo de 2017

Resumen En México el envejecimiento poblacional ocurre de manera paralela a la precarización laboral. Con el envejecimiento aumentan los riesgos de amplios sectores de trabajadores de ser excluidos del mercado laboral, ya que se reducen algunas de sus facultades físicas y se incrementa la dependencia. Esto cobra relevancia en el caso de mujeres insertas en un empleo no calificado, no protegido y fundamentalmente manual. Por tanto, interesa analizar el envejecimiento de mujeres insertas en el trabajo doméstico remunerado (TDR), como un empleo altamente feminizado y precario. El objetivo general de este artículo es examinar la relación entre la precariedad laboral y los procesos de envejecimiento en las trabajadoras domésticas en México.

PALABRAS CLAVE: trabajo doméstico, trabajadoras domésticas, envejecimiento, precariedad laboral.

Abstract In Mexico the aging process occurs in parallel to the process of job insecurity way. With aging increase the risk of large sectors of workers being excluded from the labor market are reduced because some of their physical and dependency increases. This is particularly relevant in the case of women in employment insert unskilled, unprotected and mostly manual. So, is important to analyze aging women integrating the paid domestic work as a highly feminized and precarious employment. This general objective is to examine the relationship between social vulnerability and aging processes in domestic workers in Mexico.

KEY WORDS: domestic work, domestic workers, aging process, job precariousness.

¹ En este texto se enuncia en femenino porque la gran mayoría de las trabajadoras de este sector son mujeres.

Introducción

En América Latina resultó relevante una línea de investigación —quizá la más difundida— que relacionó los flujos migratorios internos de población femenina de origen rural a ciudades que desempeñan papeles centrales en sus países con la inserción de esta población al trabajo doméstico remunerado (TDR), principalmente en la modalidad de planta.²

En esta línea se observó un notable interés por los procesos de vulnerabilidad experimentados por las mujeres jóvenes migrantes. Destacaron temas como discriminación, estigmatización en el uso de espacios urbanos, soledad, explotación laboral, dificultades para conciliar la maternidad con el TDR, así como la participación de las redes sociales como elementos de apoyo y solidaridad para responder a estos procesos (Arizpe, 1975; Jelin, 1977; Rubbo & Taussig, 1981; Young, 1987; Goldsmith, 1990; Chaney & García, 1993; Gill, 1994; Vázquez & Hernández, 2004; Díaz, 2009; Durin, 2009, 2013, 2014). En contraparte, este artículo busca abonar al análisis de las condiciones de precariedad laboral experimentadas por trabajadoras domésticas que se acercan a la vejez, cuyas difíciles condiciones de trabajo y de vida se acentúan conforme avanza su edad.

Esta participación es resultado de un trabajo de investigación mixta, en la que se integra información tanto cuantitativa como cualitativa. En el primer caso se hace referencia a un trabajo previo (Rojas y Toledo, 2013) y a información de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del segundo trimestre de 2016. En el segundo caso, la información proviene de un trabajo de campo realizado en dos periodos de tiempos alternados, el primero durante los años 2010 y 2011 y el segundo correspondió a la segunda mitad de 2014 y la primera de 2015. Es necesario mencionar que la primera fase de trabajo de campo constituyó parte de la investigación doctoral, cuyo eje de análisis estuvo constituido por los arreglos que sostienen la relación laboral entre las trabajadoras y las empleadoras (Toledo, 2014). El envejecimiento de las trabajadoras domésticas surgió como una veta que explorar con mayor profundidad, lo cual se trabajó en la segunda etapa del trabajo de campo.

El universo de análisis fue de 20 trabajadoras domésticas en el estado de Tlaxcala³ y en la Zona Metropolitana del Valle de México (ZMVM), ambas áreas situadas

² Se ha reconocido la existencia de dos modalidades: de entrada por salida, es decir, las empleadas que no viven en la casa de los empleadores, y las de planta, quienes habitan en el lugar donde laboran.

³ Tlaxcala es el estado más pequeño del país, solo supera la Ciudad de México (tiene una extensión de 3,991.1 kilómetros cuadrados (km²), que representan el 0.2 % del territorio nacional). Se ubica en el Altiplano Central del país. Colinda al norte con Hidalgo y Puebla, al este y el sur con Puebla, al oeste con Puebla, Estado de México e Hidalgo. Cuenta con 1,294 localidades repartidas en 60 municipios y ninguna localidad tiene más de 100,000 personas. Su población total es de 1,169,936 habitantes; 565,775 hombres (48.35 %) y 604,161 mujeres (51.64 %) (INEGI, 2005).

en la zona geográfica denominada Altiplano Central Mexicano. Los casos fueron analizados a través de las trayectorias de vida, entrevistas abiertas y a profundidad, así como el registro etnográfico. En esta participación se distingue el envejecimiento como un proceso continuo; por tanto, no se enfoca únicamente en las adultas mayores —es decir, mujeres cuya edad cronológica supera los setenta años— sino también en mujeres cuyo proceso de vida las conduce al envejecimiento.

Esta investigación se llevó a cabo en el estado de Tlaxcala y en la ZMVM⁴, la cual será referida también como Ciudad de México. En primera instancia, se tomaron estos espacios para la investigación porque constituyen dos espacios disímboles; Tlaxcala representaría un espacio “tradicional” pese a los esfuerzos estatales por modernizar la región —al menos en la esfera productiva— a través de la industrialización, y la Ciudad de México es la “ciudad moderna”. Esta distinción parecía relevante al inicio de la investigación. Tlaxcala representa un espacio tradicional, donde no existe ninguna institución ni organización que tenga como objetivo la reivindicación de los derechos de las trabajadoras. Se partió del supuesto de que las empleadas de la Ciudad de México conocerían sus derechos y obligaciones emanados de esta relación laboral, la legislación vigente y las luchas de las organizaciones por los derechos de las trabajadoras; lo cual configuraría directamente el inicio, el desarrollo y la terminación de las relaciones laborales.

Sin embargo, se encontraron muchas más convergencias que distinciones entre ambos lugares. Algunas similitudes son la existencia de un mercado laboral estratificado, el desconocimiento de la legislación sobre TDR, la importancia del tejido social para la inserción laboral y la negociación, la elección de este empleo como estrategia para obtener recursos económicos, que se combina con otras actividades. Se debe señalar que este trabajo no es propiamente un estudio comparativo, pues la Ciudad de México constituyó más bien una referencia para realizar un estudio en Tlaxcala, dada la ausencia de estudios de esta ciudad.

Este artículo busca abonar al entendimiento de las implicaciones del envejecimiento en contextos de precariedad laboral, a partir del reconocimiento de que este proceso demográfico plantea serias dificultades y desafíos tanto en la esfera social como en la económica y política. Uno de estos desafíos es la propia subsistencia de las personas mayores, sobre todo de las que no cuentan con prestaciones derivadas de un empleo formal o las que han quedado excluidas del mercado laboral. En este sentido, se tiene como objetivo analizar las experiencias de mujeres empleadas en una ocupación no calificada, no protegida y fundamentalmente manual, para examinar la relación entre la precariedad laboral y los procesos de envejecimiento en este sector laboral.

⁴ La ZMVM incluye la Ciudad de México (anterior Distrito Federal) y parte del Estado de México e Hidalgo. Abarca un total de 76 municipios. En 2005 contaba con una población total de 19,239,910 habitantes y una superficie de 7,854 km² (Conapo, 2005).

El artículo está estructurado en cinco secciones. En la primera se define la precariedad laboral y se establecen las características de ella en México y su relación con el envejecimiento poblacional. En la segunda se especifican las características del TDR; en la tercera se explican las transiciones sociodemográficas de las trabajadoras domésticas en México, y en la cuarta se analiza las experiencias y los significados de envejecer siendo empleada doméstica. Finalmente, en la quinta se ofrecen las conclusiones.

Precariedad laboral y envejecimiento poblacional

El fenómeno de la precariedad laboral no es reciente; sin embargo, en México se experimenta una intensificación de este proceso. La cualidad principal de este fenómeno es que la estructura del empleo adquiere como característica central la proliferación de trabajos “marcados por los altos niveles de indefensión de los trabajadores, por la inexistencia o debilidad de sus organizaciones gremiales y por la ausencia o deterioro de las normas y las instituciones laborales que les permitan ejercer sus derechos” (Reygadas, 2011, p. 35).

La precariedad laboral se refiere al establecimiento de relaciones laborales en condiciones poco favorables para los trabajadores o al deterioro de las condiciones de trabajo. Este proceso puede adoptar diversas formas, como el trabajo a tiempo parcial, el trabajo sin beneficios sociales y el empleo temporal (Rodgers & Rodgers, 1989; Galin & Novick, 1990; Marshall, 1990, 1992; Agacino & Echeverría, 1995, en Rojas & Salas, 2008). Tiene efectos directos en el cumplimiento de los derechos de los trabajadores como la seguridad social, la salud, la educación y el acceso a las condiciones mínimas de bienestar que pudieran reducir las desigualdades provenientes del sistema de clase (Rojas, 2002).

Dado que la nueva centralidad del empleo es la precariedad laboral, las condiciones desfavorables pueden extenderse hasta lo social y generar procesos de exclusión laboral (Guadarrama, Hualde & López, 2012). En este sentido, se hace referencia al planteamiento de Cristina Bayón (2006), quien señala que aunque se debe reconocer la heterogeneidad de las estructuras sociales de los países latinoamericanos, resulta evidente la existencia de un proceso de precarización social mucho más generalizado. La precariedad social, como concepto, abarca tanto las condiciones de vida como las de trabajo, así como sus intrincadas implicaciones. De manera general, esta precariedad se refiere a inadecuados niveles de ingreso, su persistencia en el tiempo y las consecuencias de esto en las condiciones de vivienda y la erosión de redes sociales, familiares e incluso conyugales (Bayón, 2006).

Si bien se reconoce este proceso amplio de precariedad social, este artículo se enfoca en la centralidad del empleo para explicar los efectos de la precariedad

laboral en la vida de las mujeres y su relación con el envejecimiento. Para analizar estos efectos se establece la relación de la precariedad de su empleo con otras situaciones de desventaja social, como desigualdades heredadas, condiciones materiales desfavorables, la posición dentro de la familia, la desigualdad de género, la carencia de redes sociales, la trayectoria educativa trunca o el analfabetismo, la carga de trabajo, entre otras. Es necesario hacer énfasis en que estas desventajas son acumulativas, se retroalimentan mutuamente y sitúan a estas mujeres en la posibilidad de ser excluidas del mercado de trabajo.

En México han coexistido históricamente diversas formas de precariedad laboral. Guadarrama, *et al.* (2012, p. 214) señalan que en el periodo de la modernización estas actividades laborales convivieron con el Estado de bienestar y que a partir de la crisis de este modelo, ocurrida en la década de los años ochenta, se integraron con nuevas formas de precariedad surgidas con la reestructuración económica y la apertura subordinada de México y América Latina al mercado internacional. Durante el milagro mexicano (1940-1970) se experimentó un avance en la economía mexicana que se caracterizó por altos niveles de trabajo, incluyendo el femenino (remunerado o no). Sin embargo, no se desarrollaron políticas públicas que previnieran la seguridad social para la vejez (Pedrero, 1999).

En el país ocurrió un proceso denominado integración social selectiva (Rojas, 2002, p. 240) o inclusión diferenciada (Bayón, 2006). Esto significa que el empleo formal en los sectores público y privado constituyó el medio de integración a la seguridad social y a los mínimos estándares en el nivel de vida. De esta forma los beneficios sociales fueron estructurados a partir de acuerdos sociales y corporativos, básicamente entre el Estado y los sindicatos (Bayón *et al.*, 1998, en Rojas, 2002, p. 240).

Esta integración social selectiva, o inclusión social diferenciada, generó mayores brechas de desigualdad entre un sector de la población con beneficios sociales limitados y un gran número de personas que carecían de seguridad social. Esta polarización social se tradujo en desigualdad en oportunidades de empleo, educación, salud y vivienda, la cual ha alcanzado mayores dimensiones debido a la mercantilización de los servicios sociales (Bayón, 2006). En palabras de Kessler y Merklen, “el salario mínimo y las protecciones y regulaciones sociales resguardan a quienes tienen un empleo de tiempo completo, pero abren un abismo para quienes se encuentran sometidos a la precariedad y que se han ido hundiendo lentamente en la pobreza y en la incertidumbre” (2013, p. 13). Tal es el caso de la población inserta en el TDR.

Lo anterior apunta a que en México no se consolidó una estructura de protección social estable, lo cual se complejizó con el rápido proceso de envejecimiento poblacional, que es resultado de la baja en las tasas de mortalidad y de fecundidad. El envejecimiento puede caracterizarse como un fenómeno dinámico y multidimensional en el cual los estilos de vida y los ambientes —tanto sociales como físicos— a los que están expuestos los individuos tienen efectos negativos en su salud

y, por tanto, en el estado en que llegan a una edad avanzada. Este deterioro se relaciona con aspectos laborales, económicos y familiares que influyen en el bienestar de la población (Wong & Lastra, 2001, p. 521).

La vejez y el envejecimiento son parte de la propia existencia y llegan después de los periodos productivos y reproductivos, que generan mayor dependencia debido a los riesgos de pérdidas en las capacidades físicas y mentales y en la reducción de la autonomía. Por tanto, la vejez implica una fuerte demanda de atención y cuidado (Laslett, 1990, en Ham, 1998, p. 32; Ham, 2003).

El proceso de envejecimiento de la población latinoamericana se ha intensificado en los últimos años, lo cual impacta directamente en la composición por edades de la población económicamente activa. La trayectoria del mercado laboral en México demuestra que existe una reducción lenta pero sostenida en la tasa de participación masculina en el mercado de trabajo y un marcado incremento en la tasa de participación de las mujeres (Salas, 2013). Es observable también una ligera disminución en las tasas de participación de los grupos más jóvenes y más viejos de hombres; entre las mujeres, solamente los grupos más jóvenes han experimentado una reducción en su tasa de participación, mientras que las mujeres entre 20 y 60 años han incrementado significativamente su participación (Salas, 2013). Es fundamental relacionar las implicaciones del proceso de envejecimiento de la población con las precarias condiciones de trabajo que se han ido generalizando en el país, dada la escasa cobertura de seguridad social⁵ en México, pues a ello se añade un carácter selectivo que excluye a los trabajadores del medio rural y del sector informal, y el bajo monto de los estipendios (Ham, 2003).

En México los programas de apoyo social y salud, como la pensión para adultos mayores, representan sistemas estratificados de seguridad social que se desarrollan de manera paralela a servicios de salud pública de tipo asistencial para quienes no se insertaron en el mercado de trabajo formal y que en su mayoría tienen problemas de acceso, eficacia y cobertura de estos servicios (Wong, González & López, 2014). Por tanto, la subsistencia de las personas en edades avanzadas se ve seriamente comprometida, lo que obliga a esta población a seguir realizando actividades para obtener ingresos mediante el empleo, la familia o alguna instancia pública o privada.

El TDR, un empleo precario

En sentido amplio, el trabajo doméstico se ha definido como un conjunto de actividades que se realizan en el interior del hogar y que son necesarias para la reproduc-

⁵ Entendida como la protección que una sociedad proporciona a los individuos y hogares para asegurar el acceso a la asistencia médica y el ingreso, con mayor énfasis en vejez, desempleo, enfermedad, invalidez, accidentes del trabajo, maternidad o pérdida del sostén de familia (OIT, 2001).

ción cotidiana de una familia. Incluye las tareas que se efectúan para transformar la mercancía adquirida en bienes y servicios para el consumo familiar, las tareas del cuidado y la gestión (que comprende las efectuadas fuera del hogar pero que se realizan para este) (Barbieri, 1978; Goldsmith, 1986; Carrasco, 1991; García & Oliveira, 1994; Salazar, 1999; Rendón, 2003a, Pedrero, 2003, 2005, en Toledo, 2014).

El trabajo doméstico, sea remunerado o no, es fundamentalmente manual, aunque integra de manera importante trabajo mental y emocional (Anderson, 2000). Desempeña un papel central en la reproducción de la fuerza de trabajo a través de la reproducción cotidiana, la cual no solo implica la procreación de individuos —como portadores de fuerza de trabajo— y su mantenimiento físico, sino también la reproducción cultural, social e ideológica (Anderson, 2000). Por tanto, es necesario para la transformación de valores de cambio a valores de uso, y en un sentido más amplio, para la reproducción social.⁶

En su versión remunerada, como TDR, puede definirse como aquella actividad laboral en la que se efectúan procesos de compra y venta de mano de obra para labores de reproducción cotidiana dentro del espacio doméstico.⁷ Este empleo representa la comodificación y mercantilización del trabajo reproductivo, que puede entenderse como una estrategia privada de resolución configurada a partir de la reducida participación del Estado en la reproducción cotidiana, la existencia de hogares que no disponen del apoyo de redes familiares, el incremento de empleos fuera del hogar para mujeres de clase media y la disponibilidad de abundante mano de obra a bajo costo.

Implica una relación asalariada, que se finca en un contrato, mayoritariamente verbal, con un acuerdo entre empleadas y empleadores sobre la jornada de trabajo, el salario y las actividades que se vayan a ejecutar. El espacio de trabajo es el hogar de una familia ajena a la trabajadora, lo cual condiciona el tipo de interacciones que ocurren entre los participantes en esta relación laboral.

Este empleo ha formado parte de los denominados trabajos “residuales”, pues nunca ha estado inserto en el sector formal; es decir, ha sido divergente del empleo

⁶ Anderson (2000) retoma a Brenner y Laslett para explicar la reproducción social como la manera en que los alimentos, la ropa y la vivienda están disponibles de inmediato para su consumo, la forma en que se proveen el cuidado y la socialización de niños, el cuidado de los enfermos y personas de edad avanzada, y la organización de la sexualidad. La reproducción social puede incluir varios tipos de trabajo, mental, manual y emocional, dirigidos a proveer histórica, social y biológicamente la atención definida como necesaria para mantener la vida existente y reproduce la siguiente generación (Brenner & Lasslett, 1989, en Anderson, 2000, p. 13; traducción propia).

⁷ Se ha distinguido el trabajo doméstico —remunerado o no— y el trabajo del cuidado. Si bien ambos refieren al trabajo reproductivo, ejecutado en su mayor parte por mujeres, el cuidado se refiere a la atención directa a personas, específicamente aquellas que requieren atención intensa como menores de edad, adultos mayores y enfermos (Razavi, 2007). El trabajo doméstico, en su versión remunerada, también puede ser entendido como empleo doméstico.

estándar: el desarrollado bajo el auspicio de la legislación o de convenios colectivos, que incorpora un grado de regularidad y durabilidad en las relaciones de trabajo, así como de ciertas protecciones para los empleados respecto a las condiciones de trabajo, sus derechos establecidos y sus obligaciones (Rodgers, 1989).

La estructura del mercado de trabajo en México ha reproducido históricamente la división sexual del trabajo (Rendón, 1990), lo que se manifiesta en dos fenómenos: la segregación laboral por género y el rechazo social a asumir los empleos relacionados con la reproducción como trabajos “verdaderos”. Este rechazo se fundamenta en la noción de trabajo clásico o estándar antes referido: ubicado en la “industria formal, en grandes empresas, con sindicatos, con contrato colectivo, con prestaciones y acceso a la seguridad social” (Reygadas, 2011, p. 23). Esta noción ha permeado la esfera académica, las políticas públicas, la legislación, el discurso cotidiano y otras esferas de la vida social, aunque irónicamente cada vez se convierte más en la excepción que en la norma.

El TDR o empleo doméstico es lo opuesto a este empleo estándar o clásico porque no existe un contrato por escrito, y el riesgo de perder el empleo es elevado; las trabajadoras no cuentan con representación colectiva,⁸ y pocas veces pueden controlar las condiciones de trabajo, los salarios o el ritmo del mismo, lo que lo convierte en un empleo inseguro. Este empleo no brinda protección social con acceso a sistemas de salud, cobertura de accidentes, pensiones, etc. Además es un empleo con bajos ingresos.

Es importante señalar que este empleo constituye una actividad representativa de la segregación laboral por género —la distribución diferente de hombres y mujeres en las ramas de actividades y ocupaciones, así como por medio de los ingresos recibidos por su actividad (Rendón, 2008, en Toledo, 2014). El origen de esta segregación puede localizarse en la existencia de características sociales que distinguen a hombres y mujeres, las cuales determinan la categoría de género y hacen que ciertas actividades sean consideradas “masculinas” y otras “femeninas”. Las mujeres han tendido a desarrollar actividades consideradas socialmente más “femeninas”, que consisten básicamente en dar cuidados a otros; tienden a ocupar puestos más bajos que los hombres en la jerarquía ocupacional y, en general, perciben ingresos inferiores a los de su contraparte masculina (Pedrero, Rendón & Barrón, 1997; Pedrero, 2003; Rendón, 2008, en Toledo, 2014). Las mujeres que ofrecen sus servicios domésticos en el mercado laboral lo hacen en paupérrimas condiciones de trabajo, con malas remuneraciones y la devaluación social de su empleo.

El TDR se ha mantenido en México como una actividad laboral recurrente pese al descenso en los porcentajes de la población económicamente activa (PEA) dedicada a este empleo. Esta actividad económica constituye una opción de empleo

⁸ Cabe mencionar que el 17 de septiembre de 2015 se registró el Sindicato Nacional de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal.

para mujeres de sectores pobres ante la demanda originada por mujeres de los sectores más privilegiados (medios y altos), quienes recurren a la contratación como una solución privada a un problema social: el de la reproducción (Cox, 2006).

Esta actividad laboral implica incertidumbre para las trabajadoras, pues se encuentran en una especie de limbo jurídico. En México está regulado por la Ley Federal del Trabajo, en el Título Sexto. Trabajos especiales, es decir, aquellas actividades que por sus peculiaridades se regulan por estatutos especiales.⁹

Esta ley, además de ser ambigua, no se aplica o se aplica en forma discrecional, en primer lugar, porque está enfocada en la modalidad del trabajo doméstico de planta y excluye a las trabajadoras domésticas que laboran en la modalidad de entrada por salida, y en segundo término, si bien la ley contempla derechos para los trabajadores domésticos —aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, jornada de trabajo, días de descanso obligatorio, cuestiones relativas a la maternidad, antigüedad— igualmente aplicables para otros trabajadores, destaca la discrecionalidad que la misma ley permite.

Por ejemplo, los artículos 335 y 336 de esta ley señalan que el salario de un trabajador doméstico debe cubrirse a partir del salario mínimo profesional, que debe ser fijado por las variaciones de las localidades (artículos 335 y 336). Sin embargo, la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (Conasami) no ha establecido nunca el salario mínimo para esta actividad laboral.

Respecto a la seguridad social, el artículo 13 de la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) establece que los y las trabajadoras domésticas solo podrán ser inscritas en el régimen voluntario, lo cual significa que, en primera instancia, es necesario que el empleador o la empleadora acepte inscribirlas. Lo mismo ocurre con la afiliación al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (Infonavit).

El Estado, más que convertirse es un actor que ejecuta la legislación, es un mero observador, lo que hace necesario que haya arreglos entre particulares que den continuidad a la relación laboral. Los beneficios dependen de la “buena voluntad” de la familia empleadora y de la capacidad de negociación de la trabajadora. Las trabajadoras domésticas, dado que realizan trabajo manual, sin contrato de trabajo ni seguridad social y dentro de la llamada “economía informal”, se insertan en el proletariado informal (Portes & Hoffman, 2003). Este estrato social representa al sector excluido de las prestaciones sociales en América Latina, y constituye la mayor parte de esta población trabajadora en la región.

Ante este panorama, diferentes organizaciones han buscado la ratificación del Convenio 189 sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y Trabajadores

⁹ Entre ellos se encuentran quienes trabajan en el mar y vías navegables; trabajadores de aeronaves civiles, ferrocarrileros; trabajadores del campo y en pequeñas industrias, industria familiar, trabajadores a domicilio, médicos residentes en periodo de adiestramiento, trabajadores universitarios y los domésticos (Ríos, 2002).

Domésticos adoptado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 2011. Este convenio reconoce el TDR como una relación laboral y, por tanto, los derechos de quienes lo llevan a cabo. La OIT emitió una recomendación para la ejecución de este convenio. Su ratificación implica realizar ajustes a la ley con la finalidad de poner en práctica los lineamientos del Convenio. Sin embargo, México aún no lo ratifica.

Transiciones sociodemográficas de las trabajadoras domésticas en México

En América Latina el estudio del TDR inició en la década de los setenta del siglo pasado, a la luz del análisis de la migración rural-urbana y la conformación de las ciudades (Arizpe, 1975; Oliveira & Stern, 1972; Muñoz, Oliveira & Stern, 1977; Lomnitz, 1975; Jelin, 1977). Básicamente, estos estudios apuntaron la existencia de un perfil de la trabajadora denominado "clásico" (Rojas y Toledo, 2013), es decir, mujeres de origen rural, jóvenes y solteras, que arribaron a las ciudades para laborar y se insertaron en la modalidad de planta. En la mayoría de los casos ellas se casaban, dejaban este trabajo y eran sustituidas por nuevos flujos de migrantes (Jelin, 1977).

A decir de Mary Goldsmith, las jóvenes fueron seleccionadas estructuralmente para emigrar del campo a los centros urbanos (Goldsmith, 1990, p. 257) a laborar como empleadas domésticas, sobre todo en la modalidad "de planta", pues esta actividad laboral permitía su incorporación al mercado de trabajo urbano y a la vida urbana. Goldsmith (1990) y Séverine Durin (2009) han analizado la interrelación entre las modalidades del trabajo doméstico y el ciclo de vida de las empleadas, para señalar que es coincidente que en la modalidad de planta se inserten mujeres solteras y sin hijos, pues el vivir en casa de los empleadores implica una disponibilidad total y en la mayoría de las ocasiones son rechazadas las mujeres con hijos. Se ha observado también que el vivir en casa de los patrones se configura como un espacio de inserción en la ciudad de las mujeres provenientes de espacios rurales y en la mayoría de los casos indígenas (Goldsmith, 1990; Durin, 2009).

En años recientes se ha observado que este perfil clásico se ha ido desvaneciendo a partir de la transformación de las características de la población inserta en esta actividad laboral. Por ejemplo, hay un aumento en la edad de este sector de trabajadoras,¹⁰ pues el grupo de 14 a 24 años pasó del 36.3 % en 1995 al 16.4 % en 2012, mismo periodo en que el grupo de 50 años y más pasó del 16.8 % al 26 % (Rojas & Toledo, 2013, p. 412). Se observa también que la mayoría de las trabajadoras tienen responsabilidades en su hogar porque son casadas o estuvieron alguna vez unidas; se encuentra en un rango de edad que va de 25 a 49 años o tienen incluso más de 50; como nivel escolar, tienen mayoritariamente primaria o secundaria, trabajan una

¹⁰ En este texto se enuncia en femenino porque la gran mayoría de las trabajadoras de este sector son mujeres.

jornada semanal completa y la gran mayoría gana entre uno y dos salarios mínimos (Rojas & Toledo, 2013).

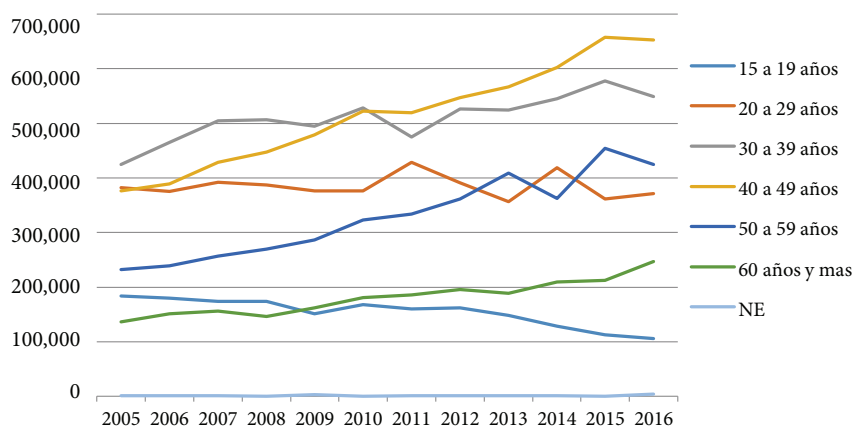
El Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2017) señala que para el segundo trimestre de 2016 se contabilizó un total de 2,354,906 personas insertas en el TDR, lo que equivale al 4.57 % de la PEA total de México. Respecto a la PEA femenina, se apunta que casi el 11 % de las mujeres laboran en el TDR, mientras que más del 90 % de la PEA inserta en el TDR son mujeres (cuadro 1). Esto demuestra la segregación laboral por género.

CUADRO 1. PEA total y PEA inserta en el TDR por sexo, segundo trimestre de 2016

	Total	Porcentaje		Total	Porcentaje
PEA masculina total	31,780,102	61.78	PEA masculina TDR	223,482	9.49
PEA femenina total	19,653,488	38.21	PEA femenina TDR	2,131,424	90.5
PEA total	51,433,590	100	PEA total TDR	2,354,906	100

Fuente: Elaboración propia a partir de la ENOE (2016).

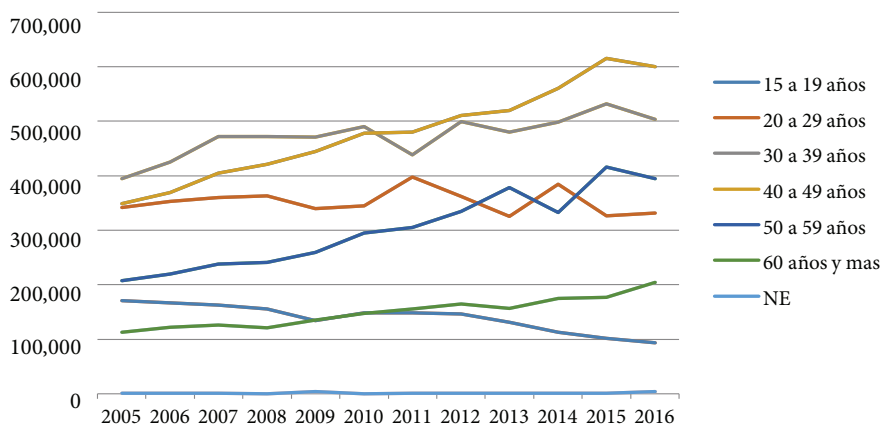
GRÁFICA 1. PEA total inserta en el TDR por grupo de edad, 2005-2016



Fuente: Elaboración propia a partir de la ENOE (2016).

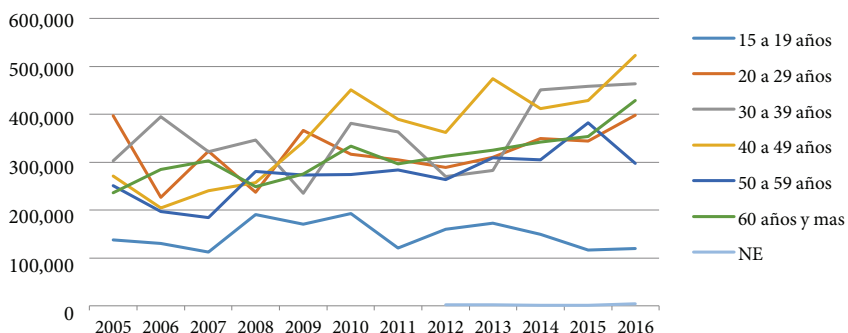
En la gráfica 1 se observan las transiciones en los grupos de edad de la población total inserta en el TDR durante el periodo de 2005 a 2016, y que el grupo de edad de 15 a 19 años ha descendido, el de 20 a 29 años se ha mantenido pese a varias fluctuaciones en 2010, 2011, 2013, 2014 y 2015. El grupo de 30 a 39 años ha aumentado, así como los grupos de 50 a 59 y 60 años y más.

GRÁFICA 2. PEA femenina inserta en el TDR por grupo de edad, 2005-2016



Fuente: Elaboración propia a partir de la ENOE (2016).

GRÁFICA 3. PEA masculina inserta en el TDR por grupo de edad, 2005-2016



Fuente: Elaboración propia a partir de la ENOE (2016).

En el caso de la PEA femenina inserta en el TDR durante el mismo periodo se observan las mismas transiciones: un mayor descenso en el grupo de 15 a 19 años, el grupo de 20 a 29 años ha tenido un proceso de ascenso y descenso y los grupos de 30 a 39, 40 a 49, 50 a 59 y 60 años y más han tenido un aumento (gráfica 2).

La PEA masculina que se desempeña en el TDR ha tenido un desarrollo mucho más inestable, pues tanto el grupo de 15 a 19 años como el de 50 a 59 han tenido un descenso. El grupo de edad de 30 a 39 años se ha mantenido estable, mientras que han aumentado los grupos de 20 a 29, 40 a 49 y 60 años y más (gráfica 3).

De acuerdo con el INEGI (2012), en 2010 solo 6.5 % de la PEA total vivía en el lugar donde laboraba, lo que quiere decir que se ha reducido la inserción en el empleo doméstico en la modalidad de planta. El aumento del trabajo de entrada por salida en América Latina representa una reestructuración interna de esta actividad laboral, pues en épocas anteriores estas trabajadoras únicamente solían realizar labores especializadas (lavar, planchar, preparar comida); sin embargo, “la articulación entre la demanda generada por los sectores medios y la oferta creciente de trabajadoras mayores y casadas han generado que esta modalidad vaya en aumento” (Goldsmith, 2007, p. 286).

La experiencia de envejecer como empleada doméstica

En esta sección se busca explorar sobre los significados y las experiencias cotidianas de ser una mujer inserta en el TDR que se acerca a la vejez y vislumbra el futuro con incertidumbre. El análisis de la información cualitativa se apejó a las propuestas de la teoría fundamentada (*grounded theory*), la cual tiene como premisa básica hallar teoría en los datos, es decir, crear conceptos y teorías a partir de los datos recolectados en el campo y no del marco teórico construido *a priori*¹¹ (Atkinson, 2003).

Las 20 mujeres tomadas en cuenta con esta investigación tienen las siguientes características: rango de edad de 19 a 60 años; 16 viven en hogar nuclear (7 biparentales: madre, padre e hijos; 9 monoparentales con jefatura femenina: madre e hijos, y una más que vive con su cónyuge), dos en hogares ampliados y solo una habita en hogar unipersonal. La mayoría de ellas son madres: 17 tienen hijos. Entre las empleadas domésticas participantes en este estudio destaca la puesta en marcha de estrategias económicas como la venta de ropa, zapatos y de cosméticos por catálogo, y venta de alimentos preparados, por citar algunos, así como elección de otros empleos (igualmente no calificados y precarios), es decir, recurren a la multiocupación.

En esta investigación se observó que las trabajadoras de la muestra no cuentan con IMSS ni Infonavit y tampoco con permisos de maternidad; el finiquito y el pago por antigüedad son casi inexistentes. En ningún caso se otorga pensión o jubilación. Las vacaciones son las prestaciones más negociadas entre empleadas y empleadoras, así como los permisos para ausentarse; los conflictos comienzan cuando se busca que las vacaciones, los permisos y los días de incapacidad sean con goce de sueldo.

Para ilustrar la relación entre precariedad laboral y envejecimiento en la experiencia cotidiana de ser empleada doméstica, se integran las voces de empleadas

¹¹ Para algunos representantes de esta perspectiva la teoría es la descripción de un patrón que se encuentra en los datos (Auerbach & Silverstein, 2003, p. 31).

domésticas sobre la manera en que perciben el futuro de su vida laboral. Se muestran entrecomilladas las frases pronunciadas por las trabajadoras en las entrevistas y en las charlas realizadas durante la observación participante.

Rigoberta, Inés (ambas de Tlaxcala) y Cleo (de la Ciudad de México) comparten algunas características: carecen de estudios formales (aunque Inés sabe leer y escribir), rebasan los 45 años de edad (tienen 60, 55 y 49 años, respectivamente), son jefas de hogar, sus localidades de origen son rurales y su familia es indígena (mixteca, nahua y mazateca, respectivamente).

Inés (empleada doméstica, 55 años, separada, Tlaxcala) es originaria de San Francisco Tetlanohcan, Tlaxcala, sus padres eran hablantes de náhuatl. Nunca sale de su pueblo, excepto cuando visita a su hijo en la Ciudad de México. Dice que siempre quiso ser monja, pues cuando tenía alrededor de diez años su mamá la envió con las "monjitas" de su pueblo para aprender y trabajar con ellas. Deseó "servir a Dios" y buscó vestir los hábitos; sin embargo, le dijeron que ella era muy "alegre y platicadora", que no tenía vocación y que era mejor que dedicara su vida a una familia y a un buen hombre. Pasó poco tiempo para que encontrara un hombre de su pueblo, con quien se casó. Dejó de trabajar con las monjas y se dedicó a su hogar. Tuvo solamente un hijo.

Cuenta que el salario de su marido no le "rendía" y debió conseguir un trabajo a la medida de la capacitación que recibió: empleada doméstica en la localidad urbana más cercana. Contar con un trabajo extradoméstico le trajo muchos conflictos con su marido, hasta que un día él decidió irse y no regresar. Para poder acudir a su trabajo, Inés se llevaba a su niño en un rebozo y lo colocaba en una caja de cartón mientras ella limpiaba, lavaba, planchaba y cocinaba. Dice que tuvo la "bendición" de que la "señora" le permitiera llevar a su criatura al trabajo. Antes de morir, los padres de Inés, contraviniendo las costumbres de su pueblo, le heredaron sus tierras y su casa. Inés se "ayuda" sembrando y cosechando maíz; a veces no acude a la casa donde labora porque, en sus palabras, debe atender su tierra, porque de ahí también come. Inés ha laborado durante siete años en un hogar donde tiene asignadas como tareas la limpieza, la elaboración de comida y el cuidado de un joven discapacitado. Esta empleada señala que el TDR es su medio de subsistencia, por el cual ella sobrevive pues, tal como lo señala: "no sé costura, no sé en una fábrica, nunca intenté trabajar en fábrica, no estudié".

Las situaciones de Rigoberta y Cleo tienen coincidencias: fueron huérfanas y debieron salir de sus lugares de origen por la falta de recursos económicos en sus familias. Ambas fueron migrantes rurales indígenas de Oaxaca a la Ciudad de México. Su ingreso al mercado de trabajo, específicamente en el TDR, se dio cuando eran niñas, y los empleos que han desempeñado son de poca calificación y mal remunerados; por ejemplo, como jornaleras, lavanderas y tortilleras). Ambas trabajaron de planta cuando eran jóvenes. Debido a que fueron abandonadas por sus maridos, se

convirtieron en jefas de familia. No tienen casa propia. Estas mujeres comparten las condiciones laborales más difíciles y tienen márgenes de negociación limitados.

Rigoberta (empleada, 60 años, separada, Tlaxcala) ha laborado los últimos 12 años con los mismos empleadores, asegura que durante nueve años su empleadora le pagó 82 pesos diarios (al inicio le pagaba 50 pesos), lo más que ha logrado es que le paguen 100 pesos. Cuenta que su empleadora no le paga mejor, y reconoce que ella “nunca le pelea” porque no tiene otras opciones laborales.

En el transcurso de la entrevista Rigoberta me confiesa que ella “espera” que la señora “de veras sea honesta, que sea gente”, su patrona le prometió que cuando ella no pueda ya trabajar le “dará” seguro social. En el transcurso de una entrevista, desde el fondo de la cocina, su hija, quien se reparte entre freír los frijoles para la cena y poner atención a la entrevista, enuncia: “pero ya te dije que no, que eso no [puede ser] porque ¿verdad que tendría que haberla metido para que le vayan dando por los años que ha trabajado? Imagínese usted, ya lleva 12 años” (Patricia, empleada, 27 años, soltera, Tlaxcala). Rigo asegura que si deja ese empleo, en otro no la van a contratar por la edad. Para ella y para su familia, es mejor algo “seguro” que no tener ingresos.

Adriana (empleada doméstica, 44 años, separada, Tlaxcala) es jefa de hogar; nació y vive en Axcotla del Monte, localidad rural del municipio de Teolocho, Tlaxcala. A los 14 años se fue a la Ciudad de México a trabajar como empleada doméstica de planta, aunque desde los nueve años trabajaba con algunos vecinos limpiando casas y cuidando niños. Estuvo hasta los veinte años en la capital del país, cuando se casó y regresó a Tlaxcala con su esposo, con quien tuvo una niña; su esposo bebía con frecuencia y la golpeaba. En una ocasión la golpiza fue tal que debió ir al hospital: “yo digo que sí le dio miedo porque me dejó como Santo Cristo [muy golpeada]”. Por esa razón el marido se fue y no supo más de él. Su papá le permitió hacer una “casita” en el patio familiar para ella y su hija. Adriana la dejó “encargada” con sus papás durante un año para trabajar como empleada doméstica de planta en la Ciudad de México y juntar dinero para construir una casa; regresó porque su mamá “la mandó traer”, pues su hija la extrañaba mucho. Esta “se juntó” a los 16 años y dejó su hogar. Tiempo después Adriana tuvo otro hijo, que tiene siete años.

Ella combina el trabajo en un taller de costura como deshebradora con el trabajo en casas. De lunes a viernes labora en el taller de siete de la mañana a cinco de la tarde. Los sábados acude a laborar con una médica y su hermana, quienes le pagan 150 pesos por día. Adriana prefiere el trabajo en casa a trabajar en el taller porque “ahí estoy ocho horas parada, sin tomar ni agua, deshebrando...”. Sin embargo, señala que puede no durar mucho en ese trabajo, pues sus empleadoras son muy exigentes: “me ponen a lavar ropa a mano, quesque porque si no se percude [penetra la suciedad en ella]; pero cada vez puedo menos, me rete canso por los dos trabajos, y pues de tanta cosa que me encargan, ya no logro terminar, yo creo que

en unos años me darán las gracias [terminarán la relación laboral]". Al preguntarle qué hará si no cuenta con ese empleo, ella señala que seguirá laborando en el taller, aunque también confía en que su hijo varón pueda ayudarle económicamente cuando sea mayor.

Carmen (empleada doméstica, 56 años, separada, Ciudad de México) comenzó a los ocho años de edad a cuidar niños, lavar trastes y hacer mandados a sus vecinos. Lo poco que ganaba se lo daba a su mamá para cooperar en el gasto. La madre y sus tres hermanas mayores trabajaban en maquila a domicilio, cortando encaje, bordando faldas de china poblana; también ponían lentejuela a los vestidos de noche y cambiaban taponés de frascos de medicamentos. A los 14 años comenzó a trabajar como empleada doméstica de planta en la colonia del Valle, donde laboró durante dos años. Cuando regresó a su hogar se mantuvo trabajando en casas, haciendo la limpieza en la modalidad de entrada por salida. A los 18 años entró a laborar a una fábrica de ropa, donde trabajó durante nueve años. Llegó a supervisora y jefa de departamento. Dejó este empleo al casarse, cuando tenía 25 años. Su esposo la sacó de trabajar cuando "se alivió" de su primera hija: el sí proveía, pero "pues yo ahora no tengo nada". Carmen tuvo tres hijos, y se dedicó a ellos y a su hogar. Volvió a trabajar cuando se separó de su marido, hace aproximadamente 18 años. Consiguió un trabajo en Bosques de Chapultepec con una mujer mayor a la que Carmen irónicamente llama "la señorita". Ella espera "en Dios" que este sea su último trabajo, pues por tanto trabajar "le han venido enfermedades", achaques, como ella dice. Asegura que es porque el trabajo de casa es muy pesado, tiene hernias y artritis por levantar cosas pesadas y por todo el "trajín" que implica esta actividad laboral. Su hijo menor la aseguró en el IMSS, donde atiende sus enfermedades.

Malena (empleada doméstica, 42 años, soltera, Ciudad de México) vive en Tepatlaxco, localidad del municipio de Naucalpan, Estado de México. Trabaja en la colonia Jardines de San Mateo, de Naucalpan. Es jefa de hogar; tiene dos hijos, uno de 16 años y otro de cinco, cuenta que labora en casas porque no estudió. Desde los 12 años acompañaba a su mamá a trabajar en las casas del mismo municipio, sus padres le dejaron la casa como herencia.

Tiene una jornada laboral extenuante, tanto en su hogar (trabajo doméstico no remunerado) como en el que se emplea, además del tiempo que destina a transportarse (de tres a cuatro horas diarias) y el poco con que cuenta para descansar. Malena espera que su hijo mayor quiera terminar la preparatoria y consiga un trabajo mejor para que "le eche una manita", es decir, la apoye económicamente. Esta trabajadora señala que "le da angustia" pensar que se pueda quedar sin su salario, pues quiere darles a sus hijos "estudio" y poder seguir llevando "comida" para ellos. Dice que prefiere no imaginar su vejez porque le da miedo quedarse "sola y más pobre".

Estos testimonios cobran relevancia al señalar la falta de garantías en este empleo y los sentimientos que genera esta condición. En lo que atención médica se refiere, se

observa que las empleadas acuden a hospitales públicos, otras van a los “consultorios médicos similares”¹² y algunas más han tramitado el Seguro Popular.¹³ Sin embargo, muchas postergan la atención médica, con graves consecuencias para su bienestar. Las expectativas de una jubilación digna son prácticamente nulas para estas trabajadoras.

Las empleadas perciben su envejecimiento como un proceso de mucha incertidumbre que les genera no saber qué harán cuando su “cuerpo ya no dé para más” (Adriana, empleada, Tlaxcala, 44 años). Para las trabajadoras domésticas que se van acercando a la vejez, la precariedad del trabajo doméstico remunerado adquiere otras dimensiones, pues se engarza con otras desventajas sociales que generan mayores probabilidades de desencadenar procesos de exclusión.

Conclusiones

En este artículo se busca abonar al entendimiento de un proceso hasta ahora poco conocido de las trabajadoras domésticas: el envejecimiento. Es necesario reconocer que en esta etapa se presenta su más alto nivel de vulnerabilidad debido a la acumulación de desventajas sociales que tiene lugar a lo largo de las trayectorias de vida de las mujeres insertas en este empleo. A esto se añade un mercado de trabajo en el que proliferan los empleos que implican altos niveles de indefensión, inseguridad e incertidumbre.

Señalar las repercusiones que traen aparejadas la precariedad de su empleo y el proceso de envejecimiento en las vidas cotidianas de estas mujeres, en sus relaciones familiares, en sus contextos inmediatos, implica reconocer que estas trabajadoras sobreviven realizando actividades de subsistencia, en las cuales se ven seriamente limitadas ante la pérdida de autonomía y de la fuerza para ejecutar tareas que demandan destreza corporal, atención e intensificación de la jornada laboral.

Ante las transformaciones de la población en México, se señalan las transiciones en el sector de las empleadas domésticas: el envejecimiento de PEA inserta en él,

¹² Farmacias que tienen consultorios médicos anexos. Surgieron con las Farmacias Similares, franquicia propiedad de Víctor González Torres, en 1997, época en la que empezaba la discusión para crear el mercado de medicamentos genéricos. Aunque la ley tardó un par de años en ser aprobada por el Congreso de la Unión, el negocio empezó a crecer porque el costo de las consultas era mínimo y ofrecía medicinas muy baratas. Ahora la firma tiene presencia en todo el territorio nacional (*La Jornada*, 22 de julio de 2012).

¹³ El Seguro Popular forma parte del Sistema de Protección Social en Salud del Gobierno Federal. Tiene como fin otorgar cobertura de servicios de salud, a través de un aseguramiento público y voluntario, a personas que no cuentan con empleo o trabajan por cuenta propia y no son derechohabientes de ninguna institución de seguridad social, como el IMSS o el ISSSTE. Aunque este programa presta servicios médicos-quirúrgicos, farmacéuticos y hospitalarios, no tiene cobertura universal (http://www.seguropopular.salud.gob.mx/index.php?option=com_content&view=article&id=272&Itemid=287)

el aumento del empleo de entrada por salida, así como el hecho de que pese a que adquieran compromisos domésticos, ellas se mantienen en el mercado de trabajo.

El TDR resuelve el problema de la reproducción de los hogares de sectores medios de manera privada, y permite que los hogares de la clase más desfavorecida se reproduzcan económicamente, pues son un vehículo para la obtención de ingresos. Es decir, este trabajo engarza la resolución del trabajo doméstico y la reproducción económica de un hogar. Pese a ello, este empleo y quienes lo efectúan son discriminadas en la estructura de trabajo, tanto por sus condiciones laborales precarias como por la devaluación social de este empleo.

Por lo anterior, se observa que las empleadas reciben beneficios en relación con su capacidad de negociación con las empleadoras, no como parte del reconocimiento de sus derechos laborales. Esto se agrava con la vejez e incapacidad para poder desarrollar este empleo por su naturaleza principalmente manual (sin negar el trabajo mental y emocional, que complejizan esta relación laboral). Porque estas mujeres cuentan únicamente con el salario otorgado por día laborado, no ven como opción viable concluir su vida laboral, por lo que buscan prolongar su trayectoria de trabajo mientras que sus cuerpos puedan cumplir con las tareas o hasta que sus empleadoras lo permitan. Esto trae aparejados diversos problemas de salud, que pocas veces son atendidos dada su falta de seguridad social.

Se observa, entonces, que la precariedad laboral del TDR se acentúa y el envejecimiento se experimenta como un punto crítico de acumulación de desventajas sociales, que las conduce a vivir una vejez vulnerable. Por tanto, es fundamental que México ratifique el Convenio 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos de la OIT.

Referencias

- Anderson, B. (2000). *Doing the dirty work? The global politics of domestic labour*. Londres y Nueva York: Zed Books.
- Arizpe, L. (1975). *Indígenas en la Ciudad de México: el caso de las marías*. México: SEP Setentas.
- Atkinson, P. (2003). *Key themes in qualitative research. Continuities and change*. Reino Unido: Altamira Press, Oxford.
- Auerbach, C. F. & Silverstein, L. B. (2003). *Qualitative data. An introduction to coding and analysis*. Nueva York: New York University Press.
- Bayón, M. C. (2006). Precariedad social en México y Argentina: tendencias, expresiones y trayectorias nacionales. *Revista de la CEPAL*, 88, 133-152.
- Chaney, E. & García Castro, M. (eds.) (1993). *Muchacha, cachifa, criada, empleada, empregadinha, sirvienta y... más nada. Trabajadoras domésticas en América Latina y el*

- Caribe*. Caracas: Nueva Sociedad.
- Consejo Nacional de Población (Conapo), Secretaría de Desarrollo Social (Sedesol) & Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) (2005). *Delimitación de las zonas metropolitanas de México*. México: Sedesol, Conapo, INEGI.
- Cox, R. (2006). *The servant problem: domestic employment in a global economy*. London: I.B. Tauris.
- Díaz Meléndez, A. (2009). *El caso de la Alameda: migración indígena y apropiación del espacio público en Monterrey*. Monterrey: Universidad de Monterrey, Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social (CIESAS).
- Durin, S. (2009). *En Monterrey hay trabajo para mujeres: procesos de inserción de las mujeres indígenas en el área metropolitana de Monterrey*. Monterrey: CIESAS, UNESCO, Conadepi, Comité Regional Norte de Cooperación.
- Durin, S. (2013). Servicio doméstico de planta y discriminación en el área metropolitana de Monterrey. *Relaciones*, primavera, 93-129.
- Durin, S. (2014). El empleo de las mujeres indígenas en el área metropolitana de Monterrey a la luz del ciclo de vida y de la etnicidad. En De la O, M. E. (coord.), *Mujeres y diversidad laboral en México* (pp. 255-278). Guadalajara: Universidad de Guadalajara.
- Gill, L. (1994). *Precarious dependencies: gender, class, and domestic service in Bolivia*. Nueva York: Columbia University Press.
- Goldsmith, M. (1990). El servicio doméstico y la migración femenina. En Ramírez Bautista, E. & Dávila Ibáñez, H. (comps.), *Trabajo femenino y crisis en México: tendencias y transformaciones actuales* (pp. 257-272). México: Universidad Autónoma Metropolitana-Xochimilco.
- Goldsmith, M. (2007). De sirvientas a empleadas del hogar. La cara cambiante del servicio doméstico en México. En Lamas, M. (coord.), *Miradas feministas sobre los mexicanos del siglo xx* (pp. 279-311). México: FCE.
- Guadarrama Olivera, R., Hualde Alfaro, A. & López Estrada, S. (2012). Precariedad laboral y heterogeneidad ocupacional: una propuesta teórico-metodológica. *Revista Mexicana de Sociología*, 74(2), 213-243.
- Ham Chande, R. (1998). Implicaciones del envejecimiento en la planeación del bienestar. *Papeles de Población*, 4(17), 31-38.
- Ham Chande, R. (2003). *El envejecimiento en México: el siguiente reto de la transición demográfica*. México: El Colegio de la Frontera Norte, Miguel Ángel Porrúa.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) (2005). *Síntesis sociodemográfica municipal de Tlaxcala*. Aguascalientes: INEGI.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) (2012). *Perfil sociodemográfico de los trabajadores domésticos remunerados en México 2010*. Aguascalientes: INEGI.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) (2017). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), población de 15 años y más de edad. Consulta interactiva de datos. Recuperado de <http://www.inegi.org.mx/Sistemas/Olap/Proyectos/bd/encuestas/hoga>

- res/enoe/2010_PE_ED15/pt.asp?s=est&proy=enoe_pe_ed15_pt&p=enoe_pe_ed15
- Jelin, E. (1977). *Migration and labor force participation of Latin American women: the domestic servants in the cities*. México: CEDES.
- Kessler, G. & Merklen, D. (2013). Una introducción cruzando el Atlántico. En Castel, R., Kessler, G., Mertlen, D. & Murard, N., *Individuación, precariedad, inseguridad. ¿Desinstitucionalización del presente?* (pp. 9-23). Buenos Aires: Paidós.
- Lomnitz, L. (1975). *Cómo sobreviven los marginados*. México: Siglo XXI Editores.
- Muñoz, H., Oliveira, O. & Stern, C. (1977). *Migración y desigualdad social en la Ciudad de México*. México: Instituto de Investigaciones Sociales-UNAM, El Colegio de México.
- Oliveira, O. & Stern, C. (1972). Aspectos sociológicos de la migración interna. *Economía Política*, 85-100.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2001). Hechos concretos sobre seguridad social. Recuperado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_067592.pdf
- Pedrero Nieto, M. (1999). Situación económica en la tercera edad. *Papeles de Población*, 5(19), 77-101.
- Portes, A. & Hoffman, K. (2003). Latin American class structures: their composition and change during the neoliberal era. *Latin American Research Review*, 38(1), 41-82.
- Razavi, S. (2007). The political and social economy of care in a development context conceptual issues. Research Questions and Policy Options, Gender and Development Programme. Documento de trabajo número 3, United Nations Research Institute for Social Development, Génova.
- Rendón Gan, T. (1990). Trabajo femenino remunerado en el siglo xx. Cambios, tendencias y perspectivas. En Ramírez Bautista, E. & Dávila Ibáñez, H. R. (comps.), *Trabajo femenino y crisis en México. Tendencias y transformaciones actuales* (pp. 19-51). México: UAM-X.
- Reygadas, L. (2011). Introducción: trabajos atípicos, trabajos precarios: ¿dos caras de la misma moneda? En Pacheco, E., De la Garza, E. & Reygadas, L. (coords.), *Trabajos atípicos y precarización del empleo* (pp. 21-45). México: El Colegio de México.
- Ríos Estavillo, J. J. (2002). *Derechos de los trabajadores domésticos*. México, Cámara de Diputados, LVIII Legislatura, UNAM.
- Roberts, B. (2007). La estructuración de la pobreza. En Saraví, G. (ed.), *De la pobreza a la exclusión: continuidades y rupturas de la cuestión social en América Latina* (pp. 201-228). Buenos Aires: CIESAS, Prometeo.
- Rodgers, G. (1989). Precarious work in Western Europe: the state of debate. En Rodgers, G. & Rodgers, J. (eds.), *Precarious jobs in labour market regulation: the growth of atypical employment in Western Europe* (pp.1-16). Geneva: Free University of Brussels, International Institute for Labour Studies.
- Rodgers, G. & Rodgers, J. (eds.) (1989). *Precarious jobs in labour market regulation: the growth of atypical employment in Western Europe*. Geneva: Free University of Brussels, International Institute for Labour Studies.

- Rojas García, G. (2002). Estructura de oportunidades y uso de los activos familiares frente a la pobreza en la Ciudad de México durante los años noventa. En Katzman, R. & Wormald, G. (eds.), *Trabajo y ciudadanía: los cambiantes rostros de la integración y exclusión social en cuatro áreas metropolitanas de América Latina*. Montevideo: Ceбра.
- Rojas García, G. & Salas, C. (2008). La precarización del empleo en México, 1995-2004. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 19, 39-78.
- Rojas García, G. & Toledo González, M. P. (2013). Reproducción social estratificada: el trabajo doméstico remunerado en México y la interacción entre mujeres de estratos medios y populares. En Gandini, L. & Padrón Innamorato, M. (coords.), *Población y trabajo en América Latina: abordajes teórico-metodológicos y tendencias empíricas recientes* (pp. 403-441). Río de Janeiro: Asociación Latinoamericana de Población, Fondo de Población de las Naciones Unidas, Editor ALAP, Editorial Trilce.
- Rubbo, A. & Taussig, M. (1981). El servicio doméstico en el suroeste de Colombia. *América Indígena*, xLI(1), 85-112.
- Salas, C. (2013). Labour, income and social programmes in Contemporary México. En United Nations Development Programme, *Social protection, growth and employment. Evidence from India, Kenya, Malawi, Mexico, Tajikistan* (pp. 201-234). New York: United Nations Development Programme.
- Saraví, G. (2004). Segregación urbana y espacio público: los jóvenes en enclaves de pobreza estructural. *Revista de la CEPAL*, 83, 33-48.
- Saraví, G. (2007). Nuevas realidades y nuevos enfoques: exclusión social en América Latina (pp. 19-52). En Saraví, G. (ed.), *De la pobreza a la exclusión, continuidades y rupturas de la cuestión social en América Latina*. México: CIESAS, Prometeo Libros.
- Saraví, G. (2009). *Transiciones vulnerables. Juventud, desigualdad y exclusión en México*. México: CIESAS.
- Toledo González, M. P. (2014). *Entre muchachas y señoras. Arreglos particulares en el trabajo doméstico remunerado en México*. Tesis de doctorado en antropología, Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social. Ciudad de México.
- Vázquez Flores, E. J. & Hernández, H. (2004). *Migración, resistencia y recreación cultural: el trabajo invisible de la mujer indígena*. México: Instituto Nacional de Antropología e Historia.
- Wong, R. & Lastra, M. A. (2001). Envejecimiento y salud en México: un enfoque integrado. *Estudios Demográficos y Urbanos*, 16(3), 519-544.
- Wong, R., González, C. & López, M. (2014). Envejecimiento y población en edades avanzadas. En Rabell, C. (coord.), *Los mexicanos, un balance del cambio demográfico* (pp. 185-221). México: FCE.
- Young, G. E. (1987). The myth of being 'like a daughter'. *Latin American Perspectives*, 54(3), 365-380.