

# Rasgos de vulnerabilidad y pobreza en las trabajadoras del hogar de Zacatecas.

Morales Díaz, Zayra Yadira y Acosta Reveles, Irma Lorena.

Cita:

Morales Díaz, Zayra Yadira y Acosta Reveles, Irma Lorena (2022). *Rasgos de vulnerabilidad y pobreza en las trabajadoras del hogar de Zacatecas*. *Espiral Revista de Geografías y Ciencias Sociales*, 4 (8), 53-74.

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/irma.lorena.acosta.reveles/278>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/pck7/d4W>



Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons.  
Para ver una copia de esta licencia, visite  
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.es>.

*Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: <https://www.aacademica.org>.*

## Rasgos de la vulnerabilidad y pobreza en las trabajadoras del hogar de Zacatecas

### Traits of vulnerability and poverty in female domestic workers in Zacatecas

### Traços de vulnerabilidade e pobreza em trabalhadoras domésticas em Zacatecas

**Zayra Yadira Morales-Díaz**

Universidad Autónoma de Zacatecas, Unidad  
Académica de Ciencia Política, México

[zayyad3@gmail.com](mailto:zayyad3@gmail.com)

<https://orcid.org/0000-0002-6272-3154>

**Irma Lorena Acosta-Reveles**

Universidad Autónoma de Zacatecas, Unidad  
Académica de Ciencia Política, México

[ilacosta2@hotmail.com](mailto:ilacosta2@hotmail.com)

<https://orcid.org/0000-0003-1117-7111>

#### RESUMEN

El objetivo es revelar los atributos particulares de vulnerabilidad y pobreza que reportan en el presente las trabajadoras del hogar (TDH) en Zacatecas; peculiaridades relativas a sus condiciones laborales de facto y por el estatus de informalidad que persisten, pese a la atención pública recibida en los últimos años. El tema es abordado desde la óptica económica feminista, visibilizando una problemática social crítica y de incertidumbre que la desvalorización del trabajo doméstico conlleva. Los resultados obtenidos con la aplicación de una encuesta y diez entrevistas a profundidad, exhiben la prevalencia de exclusión laboral relativa; falta de continuidad con el mismo empleador con permanencia en la misma ocupación; términos contractuales deficitarios respecto al piso legal, que se extienden a la ausencia de protección social e inestabilidad en el empleo, y por añadidura, vulneración a la integridad física y dignidad humana en el espacio de trabajo. Asimismo, el análisis de evidencias sugiere que la precariedad de este segmento laboral no es solo responsabilidad de las personas empleadoras, sino que responde a un entramado sistémico que impide a las TDH obtener mejores condiciones de empleo y, por ende, de vida.

#### ABSTRACT

The objective is to reveal the particular attributes of vulnerability and poverty currently reported by domestic workers (TDH) in Zacatecas; peculiarities related to their de facto working conditions and the status of informality that persist, despite the public attention received in recent years. The issue is approached from the feminist economic perspective, making visible a critical social problem and uncertainty that the devaluation of domestic work entails. The results obtained with the application of a survey and ten in-depth interviews show the relative prevalence of labor exclusion; lack of continuity with the same employer with permanence in the same occupation; deficient contractual terms with respect to the legal floor, which extend to the absence of social protection and employment instability, and in addition, violation of physical integrity and human dignity in the workplace. Likewise, the analysis of evidence suggests that the precariousness of this labor segment is not only the responsibility of the employers, but rather that it responds to a systemic framework that prevents TDHs from obtaining better employment conditions and, therefore, of life.

Recibido: 27/09/2022 - Aceptado: 15/11/2022 - Publicado: 31/12/2022

#### Citar como:

Morales-Díaz, Z. & Acosta-Reveles, I. (2022). Rasgos de la vulnerabilidad y pobreza en las trabajadoras del hogar de Zacatecas. *Espiral, revista de geografías y ciencias sociales*, 4(8), 53-74. <https://doi.org/10.15381/esprial.v4i8.23718>

© Los autores. Este artículo es publicado por Espiral, revista de geografías y ciencias sociales de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Este es un artículo de acceso abierto, distribuido bajo los términos de la licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional (CC BY 4.0) [<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.es>] que permite el uso, distribución y reproducción en cualquier medio, siempre que la obra original sea debidamente citada de su fuente original.

## RESUMO

O objetivo é revelar os atributos particulares de vulnerabilidade e pobreza atualmente relatados pelas trabalhadoras domésticas (TDH) em Zacatecas; peculiaridades relacionadas às suas condições de trabalho de fato e ao status de informalidade que persistem, apesar da atenção pública recebida nos últimos anos. A questão é abordada a partir da perspectiva econômica feminista, tornando visível um problema social crítico e a incerteza que a desvalorização do trabalho doméstico acarreta. Os resultados obtidos com a aplicação de um inquérito e dez entrevistas em profundidade mostram a prevalência relativa da exclusão laboral; falta de continuidade com o mesmo empregador com permanência na mesma ocupação; cláusulas contratuais deficientes no que diz respeito ao piso legal, que se estendem à ausência de proteção social e instabilidade laboral, e ainda, violação da integridade física e dignidade humana no local de trabalho. Da mesma forma, a análise das evidências sugere que a precarização desse segmento laboral não é apenas responsabilidade dos empregadores, mas responde a um quadro sistêmico que impede que os TDHs obtenham melhores condições de emprego e, portanto, de vida.

**PALABRAS CLAVES:** Trabajadoras del hogar; informalidad; precariedad laboral; estructura económica.

**KEYWORDS:** Female domestic workers; informality; job insecurity; economic structure.

**PALAVRAS-CHAVE:** Trabalhadoras domésticas; informalidade; precarização do trabalho; estrutura econômica.

## 1. Introducción

El trabajo de cuidados es aquel que permite sostener y reproducir la vida en la cotidianidad; por ende, es una labor de suma importancia que, al no ser considerada en las cuentas nacionales como una actividad productiva, ha sido objeto de desdén económico y social, sin importar que ésta pueda realizarse a partir de una relación laboral de hecho, e incluso, de un vínculo legal debidamente formalizado. Este último caso, por cierto, es la excepción y no la regla.

En este artículo se pretende mostrar a detalle cuáles son las condiciones de trabajo que reportan las TDH que se desempeñan en la zona conurbada Zacatecas-Guadalupe; para ello se construyó una encuesta a partir de las variables: exclusión laboral, antigüedad, términos contractuales, certidumbre, protección social y respeto e integridad. Como complemento se diseñó una guía de entrevistas semiestructuradas, incorporando cuestionamientos que permitieran conocer implicaciones más profundas sobre el acontecer cotidiano del trabajo doméstico remunerado (TDR).

La investigación tiene un enfoque feminista, asumiendo que son las mujeres quienes se dedican principalmente al trabajo doméstico, y que la dinámica bajo la que se desarrolla éste, cuando es remunerado, sigue condicionada por roles y estereotipos de género que limitan sus oportunidades de inclusión laboral positiva, por lo tanto, se las emplaza solo a ellas como informantes clave.

El documento ofrece en una primera sección las claves para contextualizar el trabajo doméstico remunerado tanto a nivel nacional como local, y aborda el marco normativo que lo rige, enfatizando las reformas llevadas a cabo el año 2019. Un segundo apartado presenta las herramientas analíticas de orden teórico y metodológico. Enseguida se presentan los resultados obtenidos a través de los instrumentos de recolección de datos primarios; los hallazgos e inferencias sobre la acentuada vulnerabilidad de las TDH en Zacatecas, nos conducen a asentar la pertinencia de abrir nuevas vetas de investigación con énfasis en la estructura socioeconómica y cultural que alberga estas peculiares relaciones laborales. Es indispensable, pues los estudios existentes tanto nacionales como internacionales relativos al trabajo doméstico remunerado, lo señalan como precario, falto de regularización y formalidad, pero cuya condición obedece sobre todo a la voluntad y arbitrio de las partes implicadas. Sin embargo, las causas profundas de tal situación se revelan más complejas, y no bastaría con

pretender subsanarlas exclusivamente a partir de mejores intenciones y mayores compromisos de las personas empleadoras con sus trabajadoras.

## 2. Trazos del entorno social y legislativo

El estado de Zacatecas se localiza en la región centro-norte de México y colinda con los estados de Aguascalientes, Coahuila, Nuevo León, San Luis Potosí, Guanajuato y Jalisco. Su capital es la ciudad de Zacatecas, asentamiento poblacional que actualmente constituye una sola mancha urbana a la que se integra la ciudad Guadalupe (del Municipio del mismo nombre). Esta es la conurbación donde se realizó el estudio.

Para conocer las especificidades del trabajo doméstico remunerado en esta zona, es importante contextualizar algunos elementos relevantes para este sector, como son, las actividades económicas predominantes; el nivel de escolaridad promedio de las mujeres y las restricciones para acceder a trabajos formales y bien remunerados, entre otros. Estos datos se abordarán a profundidad en el apartado 4 de este documento. Sin embargo, necesario anticipar que la región presenta un fuerte rezago industrial con baja calidad en el empleo, la economía se concentra en el sector terciario, caracterizado por su elevada informalidad laboral. “...en el segundo trimestre de 2022, el 55.9% de los subocupados laboraba en el sector terciario, 23.2% lo hacía en el sector secundario y finalmente, 20.9% trabajaba en el sector primario” (INEGI, 2022).

El trabajo doméstico remunerado presenta condiciones precarias y vulnerables, en concordancia con la situación nacional, actualmente el trabajo doméstico remunerado está regulado por la Ley Federal del Trabajo (LFT) y la Ley del Seguro Social (LSS). La normatividad del trabajo doméstico remunerado no ha escapado a las contradicciones -antes mencionadas- entre su importancia como eje fundamental de la sostenibilidad de la vida y la discriminación socioeconómica de la que ha sido objeto históricamente. En 2019 se introdujeron reformas en ambas leyes, que han sido consideradas positivas en ánimo de mejorar las condiciones laborales de las personas trabajadoras del hogar. Cabe señalar que antes de que tales reformas se publicaran en el Diario Oficial de la Federación (DOF) sindicatos de trabajadoras del hogar, organismos nacionales e internacionales de protección a los derechos humanos -que incluyen como derecho humano el derecho al trabajo decente-, habían exhortado al Estado mexicano para ofrecer un marco jurídico que otorgara la debida protección jurídica de las personas trabajadoras del hogar, enfatizando que la legislación previa era discriminatoria:

*...en México los datos disponibles hacen visible la problemática que enfrenta este sector de la fuerza laboral, a la fecha, no se cuenta con el marco jurídico ni con políticas públicas integrales que permitan propiciar, en términos de lo que dispone el artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo, el trabajo digno o decente en este espacio laboral. (STPS, 2016, p. 12)*

Estos hechos demuestran la necesidad de reformar las leyes para garantizar un trabajo digno o decente (STPS, 2016) para las trabajadoras del hogar. Esta necesidad fue más apremiante tras la ratificación del Convenio 98 de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) por parte de nuestro país, además de la obligación de dar cumplimiento a lo establecido en el “capítulo 23 del nuevo tratado comercial entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC), y en el Tratado Integral y Progresista de la Asociación Transpacífico (CPTPP, por sus siglas en inglés)” (Banco de México, 2019).

Es en este clima social y político en que el gobierno mexicano modificó el marco normativo que concierne a las trabajadoras del hogar; entre las reformas destacan las realizadas a los Artículos 12 y 13 de la Ley del Seguro Social. Pues con anterioridad a la reforma el Artículo 13, fracción II estipulaba que “Voluntariamente podrán ser

sujetos de aseguramiento al régimen obligatorio: (...) II. Las personas trabajadoras del hogar”. La fracción II fue derogada el 02-07-2019, misma fecha en que se adicionó al Artículo 12 la fracción IV, que incluye a las personas trabajadoras del hogar dentro del régimen de aseguramiento obligatorio.

La LFT fue modificada en la expectativa de ofrecer un marco normativo más justo, a partir de lo que en el Artículo 331 se define como persona trabajadora del hogar, así como de las modalidades de trabajo en las que se desempeñan. Entre los cambios legales más significativos se encuentra la obligatoriedad de las y los empleadores de realizar un contrato de trabajo con las TDH (Artículo 331 Ter) que precise las características del trabajo que se realizará, incluyendo el domicilio donde se llevará a cabo, y términos como el tipo de trabajo, salario, horas, vacaciones, alimentos y alojamiento (cuando proceda), elementos relativos a la terminación de la relación laboral y el suministro de herramientas para llevar a cabo el trabajo.

Cabe mencionar que dicho contrato deberá considerar para la concreción de sus términos, lo establecido en la LFT con respecto a jornadas máximas, aun cuando la trabajadora resida en el mismo domicilio y realice ahí sus actividades. Y deberá consignar todas las prestaciones determinadas por la ley, elemento importante de resaltar ya que hasta hoy la mayor del trabajo doméstico remunerado que se realiza en el país, es a través de acuerdos verbales entre empleadores y personas trabajadoras del hogar, de tal manera que facilita la desprotección e inseguridad en el empleo.

De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) (2022) “de cada 100 trabajadoras domésticas, 99 prestan sus servicios sin un contrato escrito; solo 4 de cada 100 tienen acceso a servicios de salud; y 28 de cada 100 tienen algún otro tipo de prestaciones, como aguinaldo y vacaciones” (p.1).

Posterior a las reformas de ley señaladas, el 3 de julio de 2020 México firmó el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos (189) de la OIT, que busca contribuir a la mejora de condiciones laborales de las personas trabajadoras del hogar, de las cuales la gran mayoría son mujeres.

*...con la entrada en vigor del Convenio se contribuirá al sustento de disposiciones que garanticen a las personas trabajadoras del hogar el acceso a los derechos laborales que disfrutaban las personas trabajadoras en general, en particular con relación a:*

*La libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; La abolición efectiva del trabajo infantil; y La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. (OIT, 2020)*

Si bien el marco jurídico sobre trabajo doméstico remunerado ha tenido importantes avances, es necesario observar que los cambios en la normatividad sean efectivamente implementados. A este respecto el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), lanzó la *Prueba Piloto para la incorporación de personas trabajadoras del hogar al régimen obligatorio del Seguro Social*, esto con el fin de potenciar que toda persona trabajadora del hogar, mujer u hombre, cuente con el acceso a la seguridad social que por ley le corresponde. Al tratarse de una prueba piloto, el registro de las TDH por parte de las personas empleadoras es voluntario, sin embargo, con el tiempo deberá ser obligatorio, como lo marca la Ley del Seguro Social en el artículo antes mencionado. De acuerdo con datos proporcionados por el IMSS, la incorporación de TDH ha tenido ciertos avances a nivel nacional y prevén, de acuerdo con los datos obtenidos desde su implementación en 2019 (primera fase) y 2020 (segunda fase) ha avanzado:

*A dos años de implementarse la prueba piloto para la incorporación de las Personas Trabajadoras del Hogar al Régimen Obligatorio del IMSS, se han logrado buenos resultados: durante marzo de 2022 se tiene una incorporación de 43 mil 823 personas afiliadas al programa, con un salario promedio diario de 230.5 pesos. El 66 por ciento de las personas afiliadas son mujeres y el 34 por ciento son hombres, y el 56 por ciento se ubica en un rango de edad entre 51 y 70 años. (IMSS, 2022)*

Los resultados reportados por el IMSS, demuestran que solo 1.91 % de personas trabajadoras del hogar se han afiliado al programa.

### 3. Elementos teórico-metodológicos

Antes de exponer los resultados y descifrar lo que revelan, es indispensable delinear un marco analítico de orden teórico que permita poner en perspectiva dialéctica y sistémica las carencias que caracterizan al trabajo doméstico remunerado en nuestras sociedades, para captar luego los rasgos atinentes a este sector laboral en Zacatecas al año 2022. Para ello resulta conveniente apelar a la epistemología feminista a fin de reconocer al género como una categoría que aporta un escrutinio más completo del fenómeno que nos ocupa, y permite lograr una interpretación más abarcadora. Es preciso, para poner de relieve que las condiciones socioeconómicas de las trabajadoras del hogar están atravesadas por elementos histórico-culturales, económicos y políticos; construcciones que aún definen los roles sociales de género -tanto masculino como femenino- y que tienen peso objetivo en el tipo de oportunidades que las mujeres encuentran y adoptan para reproducir sus condiciones materiales.

La economía feminista aporta un enfoque crítico y alternativo, que contrarresta el sesgo de exclusión hacia los trabajos de cuidados, que prevalece en la ciencia económica tradicional (Morales Díaz y Acosta Reveles, 2022). En contrapartida, su posicionamiento epistémico rescata lo esencial de estas actividades para sostener de la vida y preservar la naturaleza; asimismo, analiza las implicaciones sociales, políticas y económicas de estos trabajos en la sociedad, poniendo de relieve el rol de las mujeres como sujetas históricas abocadas a estas actividades. Ahora bien, el enfoque económico feminista, no es unívoco, pero en su acervo destacan el feminismo marxista y la economía feminista de la ruptura (Morales Díaz y Acosta Reveles, 2022), que poseen rasgos en común, como la crítica a la feminización de las labores reproductivas, la división sexual del trabajo, la doble jornada de trabajo para las mujeres y la subsunción del patriarcado al capitalismo.

En la zona de este estudio, la división sexual del trabajo y las relaciones entre género siguen estando muy marcadas por el sistema patriarcal, las posibilidades de desarrollo para hombres son más amplias y, por lo tanto, se retroalimenta la desigualdad entre sexos y discriminación contra las mujeres, abonando a la feminización de la pobreza. Así pues, reconocemos al género como una construcción sociocultural justificada por diferencias sexuales biológicas, mientras:

*El enfoque de género es una perspectiva analítica que trasciende la idea de hombres y mujeres como dos realidades distintas y desplaza la mirada hacia las relaciones sociales basadas en la diferencia sexual, en tanto ámbito de producción y reproducción de la desigualdad de género. (Tepichin Valle, 2016)*

Por su parte, las labores domésticas -incluso cuando son remuneradas- consisten en una serie de actividades que pueden sintetizarse bajo la noción de trabajo de cuidados. La acuñación del concepto ha resultado de la incorporación de la crítica feminista al análisis económico y sociológico.

*El trabajo doméstico es mucho más que la limpieza de la casa. Es servir a los que ganan el salario, física, emocional y sexualmente, tenerlos listos para el trabajo día tras día. Es la crianza y cuidado de nuestros hijos —los futuros trabajadores— cuidándoles desde el día de su nacimiento y durante sus años escolares, asegurándonos de que ellos también actúen de la manera que se espera bajo el capitalismo. (Federici, 2018, p. 30)*

En cuanto a su significado y relevancia social, tanto patriarcado como capitalismo, en tiempos más recientes, han invisibilizado sistemáticamente la importancia social y el valor económico del trabajo doméstico que ahora preferimos enunciar como de cuidados, pues al interior de los hogares las mujeres han sido las principales cuidadoras de las otras y los otros, cubriendo necesidades cardinales para el sostenimiento de la vida cotidiana, “desde la economía feminista de la ruptura de habla de *trabajo de cuidados*, porque sostiene cotidianamente la vida de las y los integrantes de los hogares” (Morales Díaz y Acosta Reveles, 2022, p. 24)

La infravaloración de estas labores no ha desaparecido, aun con la inserción de las mujeres a los mercados de trabajo. Por ello, de acuerdo con la economía del cuidado conviene conceptualizarlo “no como un conjunto de tareas que se pueden catalogar, sino más bien como un conjunto de necesidades que hay que satisfacer” (Carrasco, 2009, p. 49). En esta perspectiva su valor radica en su concepción.

En el caso del trabajo de cuidados remunerado (TCR) estamos en presencia de la encomienda de estas tareas –en realidad, parte de ellas- a una tercera persona que en la mayoría de los casos es mujer. La fuente o base de este compromiso es un acuerdo bilateral de compraventa de fuerza de trabajo por horas, jornada o de forma indefinida, que comúnmente no se consigna por escrito.

Patricia Toledo (2014) nos recuerda que son dos las modalidades principales que toman los contratos relativos al trabajo doméstico remunerado en México: *de entrada por salida*, cuando las empleadas no habitan en la casa que sirven y *de planta* cuando el lugar de trabajo es también el lugar de residencia. A este cuadro Toledo añade una tercera variante dentro de la primera modalidad, consistente en alternar durante la semana jornadas de trabajo en diferentes casas. A estas últimas formas de contratación las llama *trabajo por agenda*.

Con este tipo de arreglos que por lo general son informales o al margen de la legalidad, se pone en manos de una persona ajena al núcleo familiar una serie de tareas reproductivas. Tareas que, por recaer en personas de sectores empobrecidos, pueden interpretarse como un régimen de cuidado estratificado (Sorj y Fontes, 2012) o reproducción social estratificada (Rojas y Toledo, 2013). Un circuito que hace énfasis en la marca de género, clase, etnia, estatus de inmigrante u otras condiciones de minorización social.

Lo anterior es solo una parte del relato, pues la reproducción social estratificada también refiere a la posibilidad objetiva de los hogares de ciertos sectores sociales (medio, alto) para disponer fácilmente de mano de obra barata en un mercado de trabajo segmentado y estratificado, abundante en recursos humanos de escasa calificación. Se trata de una suerte de externalización del cuidado.

Sin lugar a duda, las responsabilidades de cuidado y ejecución de las tareas domésticas se asumirán de forma diferenciada en función de la clase social del hogar en cuestión. Devetter (2013) identifica al respecto tres lógicas principales que conducen a las familias a la contratación de ayuda para las tareas del cuidado: la primera es la necesidad práctica e inminente; la segunda, el ánimo de reducir el conflicto de pareja en la distribución de tareas al interior del hogar; y la tercera, el estatus de clase que es símbolo de consumo ostentoso y distinción social, que por lo común viene aparejado

al rechazo sobre la realización de trabajo sucio y/o pesado. Empero, este cuadro de decisiones o imperativos, que bien pueden ser válidas para una región desarrollada del mundo, deben someterse a observación cuando las familias que contratan trabajo de cuidados, son a su vez parte de la clase trabajadora. Este es un rasgo que conviene explorar especialmente en nuestra zona de estudio, pues una cualidad de la entidad zacatecana es que su infraestructura sectorial es determinante tendencias migratorias históricas, bajos ingresos salariales y circuitos de reproducción familiar precaria (Acosta Reveles, 2006).

En ánimo de realizar un análisis integral, la investigación contiene una metodología mixta; se utilizaron recursos cuantitativos y cualitativos para un registro de datos más completo del fenómeno. Se ha mencionado que el trabajo doméstico opera regularmente de manera informal, por lo que no se cuenta con un registro oficial fiable; por ello la determinación de la muestra procedió con base en datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) (2019), tomando como referencia el número total de trabajadoras del hogar (16,494), un nivel de confianza de 85 %, con un margen de error de 7 %. A partir de la estrategia de muestreo conocida como "bola de nieve" o por referidos, se obtuvo una muestra de 106 mujeres trabajadoras del hogar que fueron encuestadas mediante un instrumento que informa sobre las principales características de las TDH y las condiciones en que realizan su trabajo.

Para integrar un enfoque cualitativo se aplicaron entrevistas semiestructuradas- a profundidad- a 10 TDH, utilizando una forma de muestreo por conveniencia, con el fin de conformar una muestra heterogénea. Las variables empleadas para la confección de los instrumentos fueron exclusión laboral relativa, antigüedad, términos contractuales, protección social, certidumbre y respeto e integridad.

#### 4. Trabajo doméstico remunerado en Zacatecas

Este apartado ofrece los resultados obtenidos con la aplicación de encuestas y entrevistas semiestructuradas en la zona conurbada Zacatecas-Guadalupe, de las TDH encuestadas 52.60 % trabaja en Zacatecas, 38.10 % en Guadalupe y 9.30 % trabaja tanto en Zacatecas como en Guadalupe, eventualmente. Los resultados serán presentados a partir de seis variables: exclusión laboral relativa, antigüedad, términos contractuales, certidumbre, protección social y respeto e integridad.

##### 4.1. Exclusión laboral relativa

Nombramos *exclusión laboral relativa* a la posición de marginalidad en que se encuentra un sector amplio de mujeres (en este caso) respecto a oportunidades de trabajo dignas, dado que sus circunstancias personales -sociodemográficas, educativas, disponibilidad de tiempo, etc.- limitan su aspiración a mejores empleos. Las causas que subyacen en la predisposición de las mujeres de dedicarse al trabajo doméstico remunerado son: el grupo etario, el grado de educación formal, número de dependientes económicos y carencias materiales. No se trata de una forma de exclusión absoluta de las mujeres de los mercados de trabajo, porque evidentemente son mano de obra dispuesta a ocuparse para subsanar sus necesidades económicas y las de sus familias, sin embargo, sí se trata de una forma de exclusión, como negación de acceso a empleos con mayor calidad. En primera instancia se ha considerado la edad.

En Zacatecas son las mujeres mayores de 30 años quienes principalmente optan por dedicarse al trabajo doméstico, el rango de edad más elevado es el de 41-50 años (29.90 %), seguido 31 a 40 años por mujeres de 51 a 60 años (25.30 %).



**Tabla 1***Rangos de edad*

| Edad | -18 años | 18 a 25 | 26 a 30 | 31 a 40 | 41 a 50 | 51 a 60 | + 60 años |
|------|----------|---------|---------|---------|---------|---------|-----------|
|      | 2.80 %   | 5.60 %  | 10.30 % | 19.60 % | 29.90 % | 25.30 % | 6.50 %    |

*Nota:* Elaboración propia.

Al comparar los resultados obtenidos con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) (2021), encontramos similitudes ya que la ENOE reporta que “Su edad promedio es de 44 años, 75 % de ellas tienen entre 30 a 59 años”, de la misma manera en nuestra encuesta 74.80 % de las TDH tienen de 31 a 60 años de edad.

De acuerdo con el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) (2014), en nuestro país, la discriminación laboral por edad comienza a partir de los 35 años, dato relevante al equiparlo con los resultados de la Tabla 1, ya que corresponde con las edades en las que, de acuerdo con los resultados obtenidos, incrementa el número de mujeres que optan por dedicarse al trabajo doméstico en la región, lo que nos permite observar una correlación entre ambos indicadores. Asimismo, cabe señalar que, de acuerdo con los resultados de la encuesta aplicada, 20.0 % de las mujeres encuestadas mencionaron que se dedican a esta labor porque fue la única opción de empleo que encontró (ver Tabla 4).

El nivel educativo es otro factor que suele estar asociado con la exclusión laboral, normalmente se considera que el acceso a mayores niveles de instrucción permite obtener empleos con mejores condiciones laborales. A través de la encuesta aplicada se obtuvieron los siguientes datos sobre el nivel educativo de las TDH en la zona conurbada Zacateca-Guadalupe.

**Tabla 2***Nivel educativo*

| Nivel educativo | Primaria | Secundaria | Inició bachillerato | Concluyó Bachillerato | Estudios Profesionales | No estudió |
|-----------------|----------|------------|---------------------|-----------------------|------------------------|------------|
|                 | 20.60 %  | 44.90 %    | 5.60 %              | 9.30 %                | 13.10 %                | 6.50 %     |

*Nota:* Elaboración propia.

Otro factor importante, aunque no determinante al optar por el TDR es el nivel educativo, en el contexto nacional “Conforme al nivel de instrucción, 5 % no recibieron ningún tipo de instrucción en la educación formal, 37 % cuentan con estudios de primaria, 41 % de secundaria y 17 % de educación media superior y superior” (Inegi, 2022, p.1)

Con base en la encuesta aplicada, observamos que el número de TDH que no estudió es 6.50 %, 1.50 % más que el promedio nacional, sin embargo, también se observó que es mayor el número de TDH que logran seguir estudiando después de la primaria, ya que solo 20.60 % se quedó en ese nivel, frente al 37 % reportado por INEGI (2022) a nivel nacional, también se encontró que 13.10 % tiene estudios profesionales.

Estos datos permiten observar que las TDH que laboran en la zona estudiada sí presentan fuertes rezagos educativos, pero no mayores o más profundos que los encontrados a nivel nacional, lo que da cuenta de que si bien el nivel educativo puede ser en muchos casos un factor condicionante para elegir el TDR no es necesariamente determinante ya que como vimos más de 13 % tiene estudios profesionales.

Con respecto a dependientes económicos, encontramos que en la zona estudiada 70.10 % sí tiene dependientes económicos, entre ellas 86.60 % tiene de 1 a 3 personas dependientes (ver Tabla 3.1).

**Tabla 3**  
*Dependientes económicos*

| Tiene dependientes económicos |         | Sí      |         |        | No      |        |     |        |
|-------------------------------|---------|---------|---------|--------|---------|--------|-----|--------|
|                               |         | 70.10 % |         |        | 29.90 % |        |     |        |
| Número de dependientes        | 1       | 2       | 3       | 4      | 5       | 6      | 7   | 8      |
|                               | 26.60 % | 38.70 % | 21.30 % | 6.80 % | 2.60 %  | 1.30 % | 0 % | 2.70 % |

*Nota:* Elaboración propia.

Cabe señalar que de las 10 TDH entrevistadas a profundidad, 8 mencionaron ser jefas de familia, e incluso señalaron que la necesidad económica por ser madres solteras constituyó la razón principal por la que decidieron dedicarse a este empleo, tal es el caso de la Trabajadora1:

*Investigadora: ¿Cómo y por qué decidió ser trabajadora del hogar? Trabajadora1: Por la necesidad, yo estaba embarazada de quien fue mi novio y aunque mi familia me apoyaba yo ya me sentía mal de que mi papá me siguiera comprando mis cosas y también a mi hijo, entonces me vine a Zacatecas a trabajar y aquí volví a quedar embarazada... Investigadora: ¿El papá de sus hijos la apoyó? Trabajadora1: No, él sí les dio el apellido a mis hijos, pero se casó con otra persona y no los apoyó.*

Continuando con las principales razones por las que las mujeres se dedican al TDR, a través de la encuesta se obtuvo que 45.80 % lo hace por necesidad económica, la falta de otro tipo de oportunidades constituyó 20.60 % y el deber de ayudar a la familia 17.80 %.

Las encuestas y las entrevistas a profundidad demuestran la precariedad de la familia y la forma en la que esta se organiza es otro elemento que subyace en las razones por las cuales optan por el TDR, al preguntar *¿Qué tipo de dependientes económicos tiene, es decir solo se trata de hijas e hijos?*, nueve de las TDH entrevistadas respondió que sí tiene dependientes económicos, siete de ellas mantiene a sus hijas e hijos y dos mantienen a sus nietos.

Se preguntó también *¿Cuántas personas viven en su hogar familiar y qué tipo de parentesco tienen?*, para conocer el tipo de familia que tienen, de las diez mujeres entrevistadas solo una vive en un núcleo familiar conformado por la pareja y los hijos e hijas. En la mayoría de los casos, el número oscila entre los seis a diez integrantes, tratándose de familias compuestas donde conviven personas con todo tipo de parentescos en un mismo hogar.

**Tabla 4**  
*Razón principal por la que se emplea en el trabajo doméstico*

| Razón | Necesidad económica | No estudió | Fue la única opción de empleo que encontró | Para ayudar a su familia | Fue obligada | Por ser adulta mayor |
|-------|---------------------|------------|--|--------------------------|--------------|----------------------|
|       | 45.80 %             | 11.20 %    | 20.60 %                                    | 17.80 %                  | 3.70 %       | 0.90 %               |

*Nota:* Elaboración propia.

Las historias de vida de las TDH entrevistadas dan cuenta de las dinámicas familiares que las han llevado a elegir y permanecer empleadas en el TDR.

*Trabajadora 4: Mire, yo tuve padrastro, muy buena persona, nunca nos golpeó ni nada, pero con lo que él ganaba no alcanzaba, éramos siete de familia y no le alcanzaba para sostener a tantos. Él quería que estudiáramos, pero la mayoría no estudiamos y nos dedicamos a trabajar. Mi hermano mayor lavaba coches en la Plaza de armas y yo me iba con él para ayudarle a lavar los coches.*

*También vendíamos periódicos y chicles para ayudar en la casa. Entonces a mi padrastro le encargaron una señora para la cocina, era la familia de un señor que tenía minas y quería a una señora para la cocina y pues mi padrastro le dijo “Mi esposa no porque ella tiene que dedicarse a la casa, pero le presto a una de mis hijas”, la señora pensaba que le iba a prestar a una persona grande y no, imagínese no alcanzaba yo bien la estufa y el señor, en paz descanse, me mandó a hacer un banquito de fierro para alcanzar...*

Al realizar las entrevistas a profundidad se les preguntó *¿Cómo y por qué decidió ser trabajadora del hogar?*, esta pregunta se encuentra directamente relacionada con la variable de exclusión laboral relativa. Entre las TDH entrevistadas todas dijeron que fue por necesidad económica. De las diez entrevistadas una tiene formación como enfermera, sin embargo, no encontró empleo formal y el trabajo doméstico lo encontró de manera fácil. Otros casos muestran la necesidad de trabajar para apoyar a la familia ya que los sueldos de dos o hasta tres integrantes no son suficientes para solventar los gastos de todas y todos.” Trabajadora 9: Empecé para ayudar a mi esposo porque él ganaba muy poquito y yo quería darle un peso más a mis hijos, ahora mis hijos están grandes, pero mi hija ya tiene un hijo, como es menor de edad y sigue estudiando yo estoy apoyándola, ella trabaja también pero solo los fines de semana.”

Asimismo se preguntó *¿Tuvo otras alternativas de empleo?*, cuatro de las TDH entrevistadas mencionaron que sí tuvieron otras alternativas de empleo, dos de ellas aseguran haber trabajado como empleadas de mostrador, sin embargo, les parecía que el sueldo era casi el mismo pero el horario era más extenso y eso no les permitía atender el trabajo de cuidados que realizan en sus propios hogares; una de ellas aseguró que pudo trabajar en una fábrica y que ese trabajo sí le permitía obtener mejores términos de contratación, sin embargo no se sintió preparada y prefirió optar por continuar haciendo algo que ya conocía; finalmente, destaca el caso de la Trabajadora 10: quien aseguró haber tenido distintos trabajos, enfermera, recepcionista y auxiliar administrativa; aseguró también haber trabajado para una diputada local.

La obligación de alternar el trabajo de cuidados no remunerado con su empleo remunerado constituye otra razón para elegir este trabajo. De acuerdo con las entrevistas semiestructuradas, todas las TDH aseguran que son ellas quienes se encargan de estos trabajos en su propio hogar, tres de ellas mencionan que tienen el apoyo de los hijos y los nietos para hacer esas labores, pero eso no las exime. Cabe señalar que al preguntar a las TDH que viven en pareja si su cónyuge participaba en la realización de estas labores todas dijeron que no, la razón fue “porque ellos trabajan”.

#### 4.2. Antigüedad como trabajadora del hogar

De conformidad con los resultados de la encuesta, en la zona conurbada Zacatecas-Guadalupe, 40.20% de las personas entrevistadas se había dedicado más de 10 años al TDR, 20.60 % de 3 a 4, 11.20 % 1 a 2 y 10.30 % 7 a 8.

**Tabla 5**

*Tiempo que lleva dedicándose al empleo doméstico*

| Tiempo en años | -1     | 1 a 2   | 3 a 4   | 5 a 6  | 7 a 8   | 9 a 10 | +10     |
|----------------|--------|---------|---------|--------|---------|--------|---------|
|                | 9.30 % | 11.20 % | 20.60 % | 5.60 % | 10.30 % | 2.80 % | 40.20 % |

*Nota:* Elaboración propia.

Estos datos permiten observar que el TDR no es necesariamente transitorio, se trata de un empleo al que dedican toda o gran parte de su vida laboral, sin embargo, eso no implica que al dejar de ejercer la antigüedad que pudieran haber acumulado les permita tener algún tipo de ahorro o un retiro digno, por ejemplo, el caso de la Trabajadora 1: “En cuestión de dinero nunca me quiso aumentar y de última, cuando

renuncié, ya no me quería dar nada, como le insistí me dio menos de 5000 pesos, eso por 28 años de trabajo, por eso estoy viendo a una abogada, pero sin contrato ni nada, no sé qué vaya a pasar”.

### 4.3. Términos básicos de la contratación

Para conocer los términos básicos de la contratación de las TDH en Zacatecas se comenzó preguntando por el tipo de esquema de trabajo en el que se encuentran empleadas. Los resultados obtenidos demostraron que el esquema más recurrente es entrada por salida (63.50 %), seguido de entrada por salida en más de una casa (24.30 %), 12.20% trabaja en el mismo lugar en que reside (de planta).

**Tabla 6**

*Modalidades de contratación*

| Esquema | De planta | Entrada por salida | Entrada por salida en más de una casa |
|---------|-----------|--------------------|---------------------------------------|
|         | 12.20 %   | 63.50 %            | 24.30 %                               |

*Nota:* Elaboración propia.

Como observamos anteriormente, estos esquemas o modalidades de empleo, se encuentran regulados en la LFT. De acuerdo con esta, el TDR debe estar regulado a menos de que se realice de manera esporádica (Art. 332), sin embargo, la falta de formalidad que pesa en este trabajo impide que se garanticen todos los derechos que por ley corresponde a las TDH.

Sobre el sueldo percibido, 49.50 % recibe menos de 1000 pesos por semana, y 39.30 % recibe de 1000 a 1500 pesos (Tabla 7). Cabe destacar que, de acuerdo con los datos obtenidos, solo 6.50 % de las TDH cubre 100 % de las necesidades propias y de su familia con su sueldo y 48.60 % respondió que no alcanza a cubrir ni el 50 % de sus necesidades ni las de su familia (Tabla 8).

**Tabla 7**

*Remuneración percibida semanalmente como trabajadora del hogar*

| Cantidad en pesos mexicanos | -1000   | 1000 a 1500 | 1501 a 2000 | 2001 a 3000 | 3001 a 4000 | 4001 a 5000 | +5000  |
|-----------------------------|---------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|--------|
|                             | 49.50 % | 39.30 %     | 7.50 %      | 1.90 %      | 0.00 %      | 0.90 %      | 0.90 % |

*Nota:* Elaboración propia.

**Tabla 8**

*Porcentaje de necesidades que cubre con su salario*

| Porcentaje | -50 %   | +50 %   | 100 %  |
|------------|---------|---------|--------|
|            | 48.60 % | 44.90 % | 6.50 % |

*Nota:* Elaboración propia.

El salario que reciben las TDH es insuficiente para cubrir sus necesidades, por lo que es clara la necesidad de obtener otros ingresos, bajo este panorama se esperaría que tuvieran apoyos gubernamentales para mejorar su situación, no obstante, al preguntar *Además del ingreso por su trabajo, ¿con qué otros apoyos cuenta la familia para su sostenimiento (programas de gobierno, por ejemplo)?*, se obtuvo que ninguna de las trabajadoras domésticas entrevistadas cuenta con algún tipo de apoyo gubernamental. Destaca el caso de la Trabajadora 4, una mujer de 65 años que tiene derecho a solicitar los apoyos gubernamentales, pero no pudo ir a hacer el trámite porque en su trabajo no le dieron permiso de salir. “Yo hablé con la hija mayor y le dije del apoyo, le pedí el permiso y me dijo: “No, usted no se crea de eso, pura pérdida de tiempo. Póngase a pensar que mi mamá no se puede quedar sola” y no, la verdad la señora si está ya como una niña”

Referente al número de días que trabajan a la semana, se obtuvo que la mayoría trabaja entre 5 y 6 días, 28.0 % trabaja 6 y 22.40 % lo hace 5. Asimismo, se obtuvo que la mayoría labora de 5 a 7 horas por jornada, 22.40 % trabaja durante 6 horas, 21.50 % 7 y 17.80 % trabaja durante 5 horas.

**Tabla 9***Número de días que trabaja por semana*

| Días | 1     | 2       | 3       | 4      | 5       | 6      | 7      |
|------|-------|---------|---------|--------|---------|--------|--------|
|      | 0.0 % | 10.30 % | 19.60 % | 15.0 % | 22.40 % | 28.0 % | 4.70 % |

Nota: Elaboración propia.

**Tabla 10***Duración de la jornada laboral*

| Horas | -4     | 5      | 6      | 7      | 8      | 9     | 10    | 11    | 12    | +12  |
|-------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|-------|-------|-------|------|
|       | 11.20% | 17.80% | 22.40% | 21.50% | 15.90% | 4.70% | 2.80% | 0.90% | 1.90% | .90% |

Nota: Elaboración propia.

Entre los resultados obtenidos, destaca también que 68.30% no tiene descanso durante su jornada, del 30.80 % que sí lo tiene se observa que hace referencia al tiempo que usa para comer y dar de comer.

Las entrevistas semiestructuradas permitieron observar que, en muchos casos, sobre todo los que corresponden al esquema “entrada por salida en varias casas”, son las TDH quienes no quieren tomar tiempo de descanso, aunque lo tengan permitido, esto con el fin de terminar el trabajo lo antes posible. Trabajadora 7: “las personas con las que actualmente trabajo son muy amables y me dicen que si quiero me puedo sentar un ratito, a veces si quisiera porque ya me duelen los pies de tanto estar parada, pero no, lo que una quiere es terminar rápido, sobre todo para que no me deje mi camión, porque me hago casi una hora de camino y ya quiero ir a ver a mi hija, me la cuida mi suegra”.

**Tabla 11***Derecho al descanso*

| Tiene descanso durante su jornada | Sí      | No      | No sabe |
|-----------------------------------|---------|---------|---------|
|                                   | 30.80 % | 68.30 % | 0.90 %  |
| Tiene descanso con goce de sueldo | Sí      | No      | No sabe |
|                                   | 9.30 %  | 88.80 % | 1.90 %  |

Nota: Elaboración propia.

Con respecto a los días de descanso con goce de sueldo, 88.80% respondió que no tiene dicha prestación, misma que de acuerdo con la LFT, debería estar contenida en un contrato de trabajo de manera obligatoria, sin embargo, más de 98 % (ver Tabla 14) no ha firmado ningún contrato, por lo que los descansos no están regulados más que como acuerdos de palabra.

Con relación a los tiempos de traslado de la casa al trabajo, más de 34.80 % tarda de 45 a 60 minutos, asimismo 34.70 % reportó que gasta de 101 a 200 pesos en transporte semanalmente. Los resultados sobre tiempos de traslado resultan de interés en los estudios del trabajo por diversos factores, entre ellos, el uso del tiempo aunado al debate sobre si el tiempo de traslado debe considerarse como parte de la jornada laboral o si deben ser pagados los gastos de traslado por parte de las personas empleadoras. Asimismo, algunas autoras han incorporado un enfoque de género ya que se considera que los roles y estereotipos asociados al género femenino hacen que los tiempos de

traslados de las mujeres no sean autónomos como pueden ser mayoritariamente en el caso de los varones, las mujeres destinan los tiempos de traslado a la realización de compras de víveres u otro tipo de servicios que requiera la familia.

**Tabla 12***Tiempo de traslado de su casa a su trabajo*

| Tiempo en minutos | -15     | 15 a 30 | 30 a 45 | 45 a 60 | +60     |
|-------------------|---------|---------|---------|---------|---------|
|                   | 10.50 % | 32.60 % | 22.10 % | 11.60 % | 23.20 % |

*Nota:* Elaboración propia.

**Tabla 13***Cantidad de dinero que gasta en el traslado de su casa al trabajo*

| Cantidad en pesos mexicanos | -50     | 50 a 100 | 101 a 200 | 201 a 300 | 301 a 400 | +400   |
|-----------------------------|---------|----------|-----------|-----------|-----------|--------|
|                             | 28.40 % | 27.40 %  | 34.70 %   | 8.40 %    | 0.00 %    | 1.10 % |

*Nota:* La cantidad señalada corresponde al gasto promedio en transporte correspondiente el trayecto de la casa al trabajo, considerando ida y vuelta. Elaboración propia.

Al hablar de los términos básicos de la contratación de las TDH, un tema medular es la formalidad del empleo, elemento que se encuentra asociado con la firma de un contrato, el cual es obligatorio para las TDH en México, sin importar el esquema de trabajo en el que se encuentre laborando (de planta, entrada por salida o entrada por salida en varias casas). De acuerdo con la LFT, (Artículo 331 Ter).

Pese a su carácter obligatorio, en México “de cada 100 trabajadoras domésticas, 99 prestan sus servicios sin un contrato escrito” (Inegi, 2022). En cuanto a la zona estudiada, las respuestas de las TDH ratificaron la ausencia de firma de contrato en el 98.10 % de los casos; lo que ratifica el carácter informal de esta actividad en varios sentidos. Primero, por ser vínculos laborales al margen de la ley; segundo, por la ausencia de cobertura en prestaciones básicas, y tercero, por carecer todo este sector de la economía de fiscalización estatal.

**Tabla 14***Contrato de trabajo escrito*

| Firmó algún contrato al iniciar a trabajar | Sí     | No      |
|--|--------|---------|
|  | 1.90 % | 98.10 % |

*Nota:* Elaboración propia.

Con respecto a los pagos en especie, en caso de existir, deberán estar regulados en el contrato mencionado, los datos obtenidos a través de la encuesta revelan que en la zona estudiada no es una práctica habitual, solo 6.50 % de las TDH respondió que sí recibe pagos en especie, entre ellos suelen incluir alimentos, sin embargo, en el caso de los alimentos, la LFT estipula que las personas empleadoras tienen la obligación de proporcionarlos a las TDH, no serán descontados del salario. La LFT estipula que “Los alimentos destinados a las personas trabajadoras del hogar deberán ser higiénicos y nutritivos, además de ser de la misma calidad y cantidad de los destinados al consumo de la persona empleadora”.

**Tabla 15***Pagos en especie*

| Le hacen pagos en especie | Sí     | No      | No sabe |
|---------------------------|--------|---------|---------|
|                           | 6.50 % | 91.60 % | 1.90 %  |

*Nota:* Elaboración propia.

Pese a la legislación, en la práctica, algunas personas empleadoras no asumen la obligatoriedad de proporcionar alimentos o no en los términos señalados por la ley, de acuerdo con los testimonios de las TDH entrevistadas, “muchos patrones son muy buenos y te dicen que puedes comer de todo lo que hay en la casa, pero otros no y hasta le ponen llave a la comida, alguna vez un patrón prefirió dejar un jamón que le regalaron en la alacena, no en el refrigerador, eso porque el refri no tenía llave y la alacena sí”.

Otro elemento central, que debe estar regulado en el contrato de trabajo es el aumento de sueldos. Los datos obtenidos en la encuesta muestran que 61.80 % nunca ha tenido un aumento de sueldo y solo 11.20 % lo recibe de manera anual.

**Tabla 16**

*Aumentos salariales*

| Regularidad del aumento de sueldo | Nunca   | Año y medio o más | Una vez al año | Dos veces al año | No recuerda |
|-----------------------------------|---------|-------------------|----------------|------------------|-------------|
|                                   | 61.80 % | 19.60 %           | 11.20 %        | 0.90 %           | 6.50 %      |

*Nota:* Elaboración propia.

Con relación al aguinaldo, 55.10 % de las TDH refirió que sí lo reciben, sin embargo, al no existir un contrato laboral que regule dicha prestación, esta queda sometida a la voluntad de las personas empleadoras, 43.90 % dijo que no recibe aguinaldo.

**Tabla 17**

*Aguinaldo*

| Recibe aguinaldo | Sí      | No      | No sabe |
|------------------|---------|---------|---------|
|                  | 55.10 % | 43.90 % | 1.90 %  |

*Nota:* Elaboración propia.

Los datos obtenidos sobre la variable, términos básicos de la contratación, permiten observar que la falta de regulación y formalidad de este empleo vulnera a las trabajadoras del hogar. Si bien los cambios en la legislación mexicana sobre el TDR pueden aun considerarse recientes ya que entraron en vigor en 2019, los efectos de estos cambios aún no han impactado en la dinámica cotidiana de esta actividad laboral, por ende, los términos básicos de la contratación de las TDH no han mejorado sustancialmente.

Frente a la innegable necesidad de mejorar los términos de contratación de las TDH se encuentra la posibilidad que tienen las personas empleadoras de hacerlo por sí mismas. Esta interrogante se acentúa al preguntar si *¿Considera que su empleadora o empleador tiene suficientes recursos pagarle más?*, seis de las diez TDH entrevistadas consideran que en sus empleos actuales no les podrían pagar más, porque van al día y tienen que pagar los gastos de sus propios familiares. Dos de ellas consideran que sí podrían hacerlo, pero no quieren y dos más aseguran que en el empleo actual no les podrían pagar más, pero que no es así en todos los casos, que han estado con otras personas empleadoras que nunca les quisieron dar un mejor ingreso aun contando con los recursos suficientes.

Para obtener mejores términos de contratación, se han creado organizaciones y sindicatos a nivel nacional, entre ellos se encuentran: El Sindicato Nacional de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar (SINACTRAHO), Centro de Apoyo y Capacitación para Empleadas del Hogar (CACEH) y Hogar Justo Hogar. Si bien se trata de organismos que actualmente se encuentran activos, en la región son desconocidos y, por ende, sus acciones no son evidentes, esto de acuerdo con las respuestas de las TDH entrevistadas, ya que ante la pregunta *¿Conoce asociaciones locales conformadas*

para dar apoyo a trabajadoras del hogar?, ninguna de las TDH entrevistadas conoce ni ha escuchado de asociaciones locales, no gubernamentales que les pueda apoyar. Prevalece en la región una total falta de organización de trabajadoras del hogar pese a que en el país ya existen sindicatos y asociaciones civiles que buscan mejorar la calidad del empleo para las TDH.

#### 4.4. Protección social

El TDR ha contado con poca o casi nula protección social en nuestro país, los datos de la encuesta revelaron que en el caso zacatecano 95.30 % no cuenta con seguro de salud, asimismo, las entrevistas a profundidad revelaron que del 4.70 % que sí tiene seguro es por el trabajo de su cónyuge, pero no necesariamente como prestación por su empleo. No se debe soslayar que tanto la LFT como la Ley del Seguro Social establecen que las personas empleadoras están obligadas a dar acceso a la seguridad social, siempre y cuando el trabajo no se realice de manera esporádica.

Cabe señalar que al preguntar sobre el servicio médico al que acuden cuando se enferman más de 48 % dijo que acude a los consultorios de bajo costo que ofrecen las farmacias (ver Tabla 21), mismas que venden los medicamentos recetados por los médicos que contratan.

**Tabla 18**

*Seguro de salud*

| Tiene seguro de salud | Sí     | No      | No sabe |
|-----------------------|--------|---------|---------|
|                       | 4.70 % | 95.30 % | 0.00 %  |

*Nota:* Elaboración propia.

En lo concerniente a faltas por enfermedad, se obtuvo que 74.80 % de las TDH no reciben el pago de su salario si no pueden acudir, solo 21.50 % mencionó que sí reciben su salario.

**Tabla 19**

*Falta por enfermedad*

| Le pagan el día si falta por enfermedad | Sí      | No      | No sabe |
|---|---------|---------|---------|
|   | 21.50 % | 74.80 % | 3.70 %  |

*Nota:* Elaboración propia.

Asimismo, al preguntar si las personas empleadoras les apoyan con los gastos médicos que pudieran tener por enfermedad 74.80 % respondió que no la apoyan y 22.40 % dijo que sí, lo que demuestra que en caso de enfermedad la mayoría no solo no recibe sueldo, sino que debe afrontar los gastos de enfermedad por cuenta propia, quedando de esta manera sumamente vulnerable.

**Tabla 20**

*Gastos médicos*

| La apoyan con gastos médicos en caso de enfermedad | Sí      | No      | No sabe |
|--|---------|---------|---------|
|  | 22.40 % | 73.80 % | 3.70 %  |

*Nota:* Elaboración propia.

Considerando los datos anteriores, no es de extrañar que busquen atención médica de bajo costo, la Tabla 21 muestra que 48.40 % de las TDH acude a los consultorios de farmacias y solo 5.30 % asiste con médicas o médicos privados.



**Tabla 21***Servicio médico al que acuden la trabajadora del hogar y su familia*

| Tipo de servicio al que acude | Consultorio de farmacia | Consulta privada | Hospital General | Hospital de la Mujer | INSABI | IMSS    | ISSSTE | Otro   |
|-------------------------------|-------------------------|------------------|------------------|----------------------|--------|---------|--------|--------|
|                               | 48.40 %                 | 5.30 %           | 11.50 %          | 1.10 %               | 4.20 % | 28.40 % | 1.10 % | 0.00 % |

*Nota:* Elaboración propia.

El no contar con seguridad social, pone a las trabajadoras del hogar en una situación de clara vulnerabilidad, sobre todo al momento de afrontar accidentes o enfermedades, al preguntar si *¿Cuenta con ahorros que le ayuden en casos de emergencia o en caso de pérdida de empleo?*, nueve de las trabajadoras domésticas entrevistadas cuenta con ahorros, solo una de ellas dijo que tiene un poco de dinero guardado. Trabajadora 1: “Tengo muy poquito dinero ahorrado, pero casi nada, es un ahorrito muy pequeño, pero no vaya a creer que son los 400 o 500 mil pesos, tengo muy poquito pero cuando algo me pasa si llego a echar mano de ello, pero cuando me operaron me querían cobrar como 45 000 y no los ajustaba, me fui mejor con otro médico porque en los de especialidad me querían cobrar eso y yo no los tenía para nada”. En general, podemos observar que el TDR no ofrece la posibilidad generar algún tipo de ahorro que verdaderamente permita ir más allá de los gastos cotidianos, mucho menos de afrontar enfermedades graves.

Al analizar el marco normativo sobre el trabajo doméstico remunerado, se observó que las reformas de 2019 obligan a las personas empleadoras a ofrecer seguridad social a las TDH, sin embargo, tres años después de dicha reforma, no se observa en el estudio que haya algún impacto, se preguntó a las TDH si *¿Alguna vez le propusieron participar en algún programa gubernamental para mejorar la calidad de su empleo?*, nueve de las diez TDH respondió que nunca le han ofrecido participar en ningún programa gubernamental para tener seguridad social, una de ellas contestó que sí, argumentó que cuando trabajó con la diputada local participó y fomentó dicho un programa e incluso logró incorporar a siete TDH en el mismo. Cabe señalar que al preguntar sobre el nombre o los lineamientos del programa mencionado no nos dio información concreta.

#### 4.5. Certidumbre

Aunadas a la falta de formalidad, por la escasa existencia de contratos firmados y a la falta de seguridad social, se encuentra la poca o casi nula certidumbre laboral que caracteriza al TDR.

Frente a la pregunta sobre si han sido alguna vez despedidas de su empleo sin justificación, 21.50 % de las trabajadoras del hogar respondió que sí ha sido despedida de manera injustificada. Asimismo, los testimonios de las entrevistas semiestructuradas reflejaron que las TDH consideran que su trabajo es importante pero que de igual manera pueden ser despedidas o reemplazadas con facilidad. A ese respecto destaca el caso de la Trabajadora 4: “yo en la casa de mis patronas hago todo el aseo, la comida y lo que se requiera dentro del hogar, pero sobre todo me tienen para cuidar a una ancianita, ella tiene más de 90 años, yo la cuido, la baño y le doy de comer porque ella es como una niña que ya no puede estar sola, hasta la llevo al baño. Las hijas trabajan y no la pueden cuidar, pero ellas no ganan mucho, yo pienso que “Dios no lo quiera”, cuando su mamá falte, ellas ya no me van a querer y yo con 65 años no sé ni que voy a hacer”.

**Tabla 22***Despido injustificado*

| La han despedido de manera injustificada | Sí      | No      | No sabe |
|--|---------|---------|---------|
|  | 21.50 % | 77.60 % | 0.90 %  |

*Nota:* Elaboración propia.

Otra de las manifestaciones de la falta de estabilidad laboral que tienen las TDH es que las personas empleadoras llegan a cancelar la jornada de trabajo sin pagarla, de acuerdo con los datos obtenidos mediante la encuesta, 33.60 % de las TDH respondieron que frecuentemente suceden estos casos (ver Tabla 23). Asimismo, 35.20 % respondió que cuando esto ocurre no le pagaban la jornada porque el trabajo es eventual.

**Tabla 23***Suspensión de la jornada laboral por la empleadora o empleador de un día a otro*

| Frecuentemente cancelan la jornada de un día a otro | Sí      | No      | No sabe |
|---|---------|---------|---------|
|   | 33.60 % | 77.60 % | 0.90 %  |

*Nota:* Elaboración propia.

**Tabla 24***Pago de jornadas canceladas*

| Le pagan la jornada que le cancelan | Sí      | No, porque el trabajo es eventual | Le dan una parte | No sabe |
|-------------------------------------|---------|-----------------------------------|------------------|---------|
|                                     | 10.50 % | 35.20 %                           | 3.80 %           | 50.50 % |

*Nota:* Elaboración propia.

La Tabla 25 muestra que 23.40 % de las TDH encuestadas ha tenido accidentes de trabajo y 2.80 % no sabe si los accidentes que ha llegado a tener pueden considerarse o no como accidentes laborales. Asimismo, destaca que 18.70 % respondió que cuando han ocurrido accidentes laborales las personas empleadoras no se han hecho responsables, 65.90 % dijo que no sabe ya que no ha ocurrido y no lo platicaron cuando hablaron los términos del trabajo (ver Tabla 25).

**Tabla 25***Accidentes de trabajo*

| Ha tenido accidentes de trabajo                         | Sí      | No      | No sabe |
|---|---------|---------|---------|
|   | 23.40 % | 73.80 % | 2.80 %  |
| En caso de accidente, quien la emplea se responsabilizó | Sí      | No      | No sabe |
|   | 15.40 % | 18.70 % | 65.90 % |

*Nota:* Elaboración propia.

A través de los datos hasta ahora presentados, con respecto a la variable protección social, nos damos cuenta de que las trabajadoras del hogar y sus dependientes económicos se encuentran sumamente vulnerables, que en su mayoría no cuentan con seguridad social y que de un momento a otro pueden quedar sin ingresos y desprotegidas al momento de afrontar enfermedades o accidentes, aun siendo laborales.

#### 4.6. Respeto e integridad personal

Las preguntas realizadas para medir la variable sobre respeto e integridad de las trabajadoras en el espacio laboral están enfocadas a saber qué tan seguras se

encuentran las mujeres en sus trabajos, si se cometen contra ellos actos de violencia o discriminación.

De acuerdo con CONAPRED<sup>1</sup>, 12.0 % de las trabajadoras del hogar ha vivido situaciones de acoso sexual, en comparación 15.0 % de las TDH en la zona conurbada Zacatecas-Guadalupe respondió que sí ha sido acosada en sus trabajos, 83.20 % dijo que no lo ha sido. Las respuestas obtenidas en las entrevistas semiestructuradas muestran que este tipo de conductas se encuentra normalizado y que en muchas ocasiones las trabajadoras del hogar no lo mencionan al resto de la familia que las emplea. El testimonio de la Trabajadora 8 refleja esta situación: “Yo no sé si cuente como acoso o no, pero un viejito sí me decía de cosas en una casa donde trabajé y una vez hasta me intentó agarrar por atrás, como ya era un viejito nunca me dio miedo y no le dije a sus hijas para que no me fueran a correr o no lo fueran a regañar, yo creo que sí cuenta como acoso, ¿o no?”

**Tabla 26**

*Acoso sexual*

| La han acosado sexualmente | Sí     | No     | No sabe |
|----------------------------|--------|--------|---------|
|                            | 15.0 % | 83.2 % | 0.90 %  |

*Nota:* Elaboración propia.

Con respecto a falsas acusaciones de robo, CONAPRED, reportó que en el país 17 % de las TDH ha pasado por esta situación, en el caso zacatecano 12.10 % de las TDH lo ha vivido.

**Tabla 27**

*Acusación falsa de robo*

| La acusaron falsamente de robo | Sí      | No     | No sabe |
|--------------------------------|---------|--------|---------|
|                                | 12.10 % | 87.0 % | 0.90 %  |

*Nota:* Elaboración propia.

Finalmente, la encuesta abordó el despido por embarazo, situación que es discriminatoria y que está prohibida en la LFT, Art. 331 Ter. “Queda prohibido solicitar constancia o prueba de no gravidez para la contratación de una mujer como trabajadora del hogar; y no podrá despedirse a una persona trabajadora embarazada, de ser el caso, el despido se presumirá como discriminación”.

A nivel nacional, 10 % de las TDH ha sido despedida por estar embarazada, en la región que comprende nuestro estudio 0.90 % de las TDH respondió haber sido despedida por embarazo, lo que sitúa a Zacatecas muy por debajo de la media nacional.

**Tabla 28**

*Despido por embarazo*

| La han despedido por estar embarazada | Sí     | No      | No sabe |
|---------------------------------------|--------|---------|---------|
|                                       | 0.90 % | 98.20 % | 0.90 %  |

*Nota:* Elaboración propia.

Respeto y trato digno son prerrogativas que deben imperar en todo tipo de relaciones sociales, incluyendo sin duda las laborales, sin embargo, en el caso del trabajo

<sup>1</sup> Los datos reportados CONAPRED, en su estudio sobre *Condiciones laborales de las trabajadoras domésticas* (2014) no son nacionales, sin embargo, de acuerdo con su metodología, el estudio fue realizado buscando tener datos que representaran la situación a nivel nacional:

*La selección de la muestra se realizó a partir de un muestreo estratificado a través del cual se seleccionaron 6 entidades de la República Mexicana que representan las diferentes zonas geográficas, regiones socioeconómicas y tipos de entidad según el porcentaje de población que se dedica al trabajo doméstico.*

doméstico remunerado no siempre ocurre de esta manera. Al preguntar a las TDH *¿Cómo es el trato que recibe por parte de sus empleadoras o empleadores?*, todas respondieron que actualmente el trato que reciben por parte de las personas empleadoras es muy bueno, pero también aseveran que no siempre es así y que en muchas ocasiones han aguantado groserías y malos tratos. Trabajadora 1: “Yo me salí porque a últimas ya me trataba muy mal y renuncié. Imagínese me trataba mal y con tantos años que le duré, ahora de la pandemia incluso me estuve quedando con ella, me dijo “ahora te vas a quedar porque yo sola no puedo”, ella está mala del azúcar y me quedé con ella desde que empezó la pandemia, me quedé dos meses, hasta el último de mayo me fui, y eso porque en las noches ya estaba muy insoportable, pero antes de eso ya me regañaba muy fuerte, de la nada se molestaba, me gritaba muy feo, por eso ya no quise ir”.

## 5. Conclusiones

En este documento se abordaron las particularidades del trabajo doméstico remunerado en Zacatecas a partir de un enfoque feminista. Una de sus ventajas es que recupera los aportes propios de las variadas disciplinas científicas, pero llama a detener la mirada en las diferencias que conlleva ser hombre o mujer en nuestras sociedades y, sobre todo, en la naturaleza generizada de las tareas de cuidado. En ese sentido esta perspectiva convoca los aportes de la economía, la política, la antropología y la sociología, y llama a cuestionar y desmontar la asignación sexista del trabajo doméstico gratuito y también remunerado. Considerando en primera instancia a la tarea de cuidar- trabajo doméstico- cómo trabajo que produce bienes y servicios, cuando en la disciplina económica, por ejemplo, no aparecía su aporte a la formación de riqueza social. Asimismo, el análisis político se enriquece porque pone a la vista relaciones de poder entre géneros, en un esquema de inequidad que el Estado y las instituciones han sancionado y legitimado tradicionalmente.

Como en otras latitudes, las trabajadoras del hogar en la zona conurbada Zacatecas-Guadalupe afrontan situaciones de vulnerabilidad y pobreza, entendiendo esta última como la condición socioeconómica de las personas que carecen de recursos necesarios para satisfacer sus necesidades básicas. De acuerdo al Coneval (2014) existe pobreza cuando se reporta al menos una carencia social de un total de seis indicadores (rezago educativo, acceso a servicios de salud, acceso a la seguridad social, calidad y espacios de la vivienda, servicios básicos en la vivienda y acceso a la alimentación) y cuando el ingreso es insuficiente para adquirir los bienes y servicios requeridos para satisfacer sus necesidades alimentarias y no alimentarias. En ese sentido, la precariedad que caracteriza al empleo doméstico en la región que aquí hemos analizado, impide superar tal condición.

El análisis de los datos recabados ratifica que al año 2022, en Zacatecas, el TDR es deficitario en remuneraciones, certidumbre, seguridad y otras prerrogativas laborales mínimas que previene la norma constitucional para la nación mexicana. Y, no obstante que desde el año 2019 existe un régimen especial para canalizar jurídicamente estas prácticas, lo generalizado es que carezca de regulación efectiva, y no existe fiscalización. Escapa a la legalidad y supervisión pública porque, como hemos visto, en Zacatecas estos acuerdos no se suscriben formalmente (más de 98 % de los casos). Asimismo, los términos de contratación como salarios, jornadas, horas y días de descanso son en extremo flexibles, quedan por completo a la determinación de las personas empleadoras y trabajadoras. Los acuerdos verbales así tomados, suelen ser poco claros, y desfavorables para las empleadas del hogar, pero tienden a ser aceptados con todas sus desventajas por la exclusión relativa que distingue a este segmento laboral: no se piden más ni se inconforman por temor a no ser contratadas, o por el riesgo de perder el empleo si ya lo tienen, ya que se trata de un trabajo realizado no por afán de movilidad social, sino principalmente por necesidad económica.

Hasta hace poco tiempo la legislación mexicana sobre el TDR era calificada como discriminatoria por diversos organismos de derechos humanos, ya que no obligaba a las personas empleadoras a ofrecer condiciones de trabajo dignas mediante un contrato escrito ni a proporcionarles seguridad social como sí lo hacía con otro tipo de trabajadores. En 2019 fueron llevadas a cabo reformas para regular el trabajo doméstico remunerado, reformas que a la fecha son poco conocidas en la región y que no han tenido impacto alguno en la manera en la que se lleva a cabo el TDR, es decir, los cambios en la legislación no han logrado permear la manera en la que este trabajo se desarrolla cotidianamente.

El TDR, precario y realizado por mujeres en la mayoría de los casos, denuncia una forma típica de feminización de la pobreza, por lo cual ha sido importante realizar este estudio a partir de una perspectiva de género. Insistimos, en que las mujeres optan por emplearse como trabajadoras del hogar mal remuneradas y vulnerables en respuesta a carencias económicas, muchas veces buscando un empleo al que puedan acceder con facilidad y cercanía, que no les imponga un límite edad o un nivel de instrucción formal, sin embargo los datos obtenidos muestran que, a diferencia de la media nacional, en la región 13 % de las trabajadoras del hogar sí tienen estudios profesionales, pero no encontraron oportunidades de empleo correspondientes a sus estudios, por lo que optaron emplearse como trabajadoras del hogar. Aunado a ello prevalece para las mujeres la necesidad de encontrar trabajos remunerados que les permitan realizar la doble jornada de trabajo, es decir, llevar a cabo las labores domésticas y de cuidados en sus hogares, de manera no remunerada, y conseguir empleos remunerados.

Los datos también revelan que la estabilidad ocupacional es prácticamente nula, pues al no contar con contratos escritos que estipulen las características del empleo: sueldo, jornadas, vacaciones y días de descanso, tipo de tareas a realizar por el sueldo acordado, entre otras, ni se determinen las debidas obligaciones de las personas empleadoras, estas pueden despedir a las TDH sin justificación ni retribución alguna. Cabe señalar que los ingresos que las TDH obtienen con su trabajo no les posibilita tener ahorros que les permitan afrontar situaciones de desempleo, accidentes o enfermedades, entre otras.

La calidad del trabajo doméstico remunerado es deficiente en varios sentidos, además de los ya mencionados se encuentran los malos tratos que en muchas ocasiones las TDH viven en sus lugares de trabajo, las respuestas obtenidas permiten observar que este tipo de situaciones se encuentran socialmente normalizadas. Las entrevistas demostraron que en ocasiones las TDH también llegan a justificar estos hechos, los minimizan o no los hablan por temor a ser despedidas.

El balance general de las condiciones laborales de las trabajadoras del hogar en la región resulta negativo. Es preciso generar acciones que posibiliten mejorar la situación, sin embargo, estas acciones deben ser debidamente analizadas, considerando no solo como responsables a las personas empleadoras. Al preguntar a las TDH si consideran que las personas empleadoras podrían pagarles más de lo que les ofrecen muchas de ellas respondieron que no, ya que quienes las emplean también viven con pocos recursos. De acuerdo con CONAPRED (2014), quienes primordialmente emplean trabajadoras del hogar son mujeres, sobre todo porque no tienen tiempo de realizar labores domésticas y de cuidados, pero también porque es una necesidad para ellas, esto debido a la creciente incorporación de las mujeres a los mercados de trabajo, hecho que ha generado la necesidad de emplear a trabajadoras domésticas, es decir, las mujeres, quienes históricamente se encargaron del trabajo doméstico de manera no remunerada se han visto en la necesidad de emplear a otras mujeres para delegar este trabajo ya que su importancia es vital para el funcionamiento de la vida cotidiana y para el cuidado de las personas que lo requieran: menores, adultas mayores o enfermas, entre otras. Las empleadoras no son necesariamente personas que cuenten

con grandes recursos económicos, en muchas ocasiones se trata de mujeres que tienen la necesidad de confiar estas labores a otras mientras ellas ejercen otros empleos.

Las acciones que se lleven a cabo para mejorar las condiciones de trabajo de las TDH deberían considerar el contexto integral, responsabilizando a las personas empleadoras desde luego, pero sin perder de vista una perspectiva más amplia y estructural de la problemática. Diagnósticos y propuestas de intervención pública y legislativa que reparen en las realidades económicas de cada región, que tenga en cuenta el nivel medio de ingresos de la zona, y las posibilidades reales que los hogares empleadores tienen para ofrecer plazas permanentes y de mejor calidad a las trabajadoras del hogar, sin perder de vista las responsabilidades que competen al Estado, haciéndolo participe más allá de generar nuevas leyes, ejecutarlas y fiscalizarlas. El análisis de la precariedad que rodea al trabajo doméstico remunerado debe ser holístico, sistémico trascendiendo la visión sesgada que solo responsabiliza a las personas empleadoras. Por lo pronto, el trabajo doméstico remunerado sigue siendo, como se ha visto, de carácter informal, en el sentido en que no se encuentra registrado, transcurre al margen de relaciones jurídicas sancionadas por el Estado, sin contratos, prestaciones, ni fiscalización; tampoco tiene presencia en las políticas públicas.

### Referencias bibliográficas

- Acosta Reveles, I. L. (2006). Reproducción precaria en los hogares mexicanos. Un marco de referencia. *Páramo del campo y la ciudad*, 96-115.
- Banco de México. (Marzo de 2019). Consideraciones sobre la Reforma Laboral de 2019: <https://www.banxico.org.mx/publicaciones-y-prensa/informes-trimestrales/recuadros/%7B2A7BA161-E586-0233-6992-7800EEF8C010%7D.pdf>
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (21 de Diciembre de 1995). *Ley del Seguro Social*. Diario Oficial de la Federación.
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (1 de Abril de 1970). *Ley Federal del Trabajo*. Diario Oficial de la Federación.
- Carrasco, C. (2009). Tiempos y trabajos desde la experiencia femenina. *PAPELES de Relaciones Ecosociales y Cambio Global*(1008), 45-54. [https://www.fuhem.es/papeles\\_articulo/tiempos-y-trabajos-desde-la-experiencia-femenina/](https://www.fuhem.es/papeles_articulo/tiempos-y-trabajos-desde-la-experiencia-femenina/)
- CONAPRED. (2014). *Condiciones laborales de las trabajadoras domésticas. Estudio cuantitativo con trabajadoras domésticas y empleadoras*. [https://www.conapred.org.mx/userfiles/files/TH\\_completo\\_FINAL\\_INACCSS.pdf](https://www.conapred.org.mx/userfiles/files/TH_completo_FINAL_INACCSS.pdf)
- Devetter, F. X. (2013). ¿Por qué externalizar las tareas domésticas?: Análisis de las lógicas desigualitarias que estructuran la demanda en Francia. (45), 80-95. *Revista de Estudios Sociales*,(45), 80-95. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81525692010>
- Federici, S. (2018). *El patriarcado del salario. Críticas feministas al marxismo*. Madrid: Traficantes de sueños. [https://traficantes.net/sites/default/files/pdfs/TDS\\_map49\\_federici\\_web\\_0.pdf](https://traficantes.net/sites/default/files/pdfs/TDS_map49_federici_web_0.pdf)
- IMSS. (30 de Marzo de 2022). *Avanza el acceso pleno a los derechos de las personas trabajadoras del hogar. Acercando al IMSS al ciudadano*: <https://www.imss.gob.mx/prensa/archivo/202203/153>
- INEGI. (2022). *Estadísticas a propósito del Día Internacional de las Trabajadoras Domésticas*.
- INEGI. (2022). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo Nueva Edición (ENOE). Zacatecas, segundo trimestre de 2022. Zacatecas*. Obtenido de [https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2022/enoent/enoe\\_ie2022\\_08\\_Zac.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2022/enoent/enoe_ie2022_08_Zac.pdf)
- Miranda, G. (2009). Prólogo. En M. E. Valenzuela, & C. Mora, *Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente* (págs. 10-11). Santiago: OIT.
- Morales Díaz, Z. Y., & Acosta Reveles, I.L (2022). Fronteras y horizontes del debate feminista sobre el trabajo reproductivo. *Redes. Revista de estudios sociales, de la ciencia y la tecnología*, 1-36. <https://revistaredes.unq.edu.ar/index.php/redes/article/view/221/281>

- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (6 de Julio de 2020). *México y el Convenio 189 de la OIT*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-mexico/documents/publication/wcms\\_750341.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-mexico/documents/publication/wcms_750341.pdf)
- Rojas García, G., & Toledo González, M. (2013). Reproducción social estratificada: el trabajo doméstico remunerado en México y la interacción entre mujeres de estratos medios y populares. En M. Padrón Innamorato, & L. Gandini, *Población y trabajo en América Latina: abordajes teórico-metodológicos y tendencias empíricas recientes* (págs. 403-441). Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3674/17.pdf>
- Secretaría de las Mujeres. (2018). *Semujer en cifras. Boletín estadístico: Trabajo doméstico en Zacatecas*. Zacatecas.
- Secretaria del Trabajo y Previsión Social (STPS). (2016). *El trabajo doméstico en México: La gran deuda social*. Gobierno de la República. [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/189956/LibroEl\\_trabajo\\_domestico\\_en\\_MexicoLa\\_gran\\_deuda\\_social.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/189956/LibroEl_trabajo_domestico_en_MexicoLa_gran_deuda_social.pdf)
- Sorj, B., & Fontes, A. (2012). O care como um regime estratificado: implicações de gênero e classe social. En H. Hirata, & N. Araujo, *Cuidado e cuidadoras: as várias faces do trabalho do care*, Editorial Atrlas, Sao Paulo: 103-116. (págs. 103-116). Sao Paulo: 103-116: Atlas.
- Tepichin Valle, A. M. (2016). *Conocimiento de la pobreza desde un enfoque de género. Propuesta de un marco analítico*. Colegio de México.
- Toledo González, M. P. (2014). Entre muchachas y señoras. Arreglos particulares en el trabajo doméstico remunerado en México. Tesis doctoral. CIESAS. <http://repositorio.ciesas.edu.mx/handle/123456789/257?show=full>