

En sus propias palabras:

las experiencias sociolaborales de trabajadoras del hogar y del cuidado de Bolivia, Perú y Uruguay



Leda M. Pérez, Nicolás Espinosa Anaya y Guadalupe Pérez Recalde

24

DOCUMENTO
DE INVESTIGACIÓN

En sus propias palabras:

las experiencias sociolaborales de trabajadoras del hogar y del cuidado de Bolivia, Perú y Uruguay

Fondo
Editorial



UNIVERSIDAD
DEL PACÍFICO

© Leda M. Pérez, Nicola Espinosa Anaya y Guadalupe Pérez Recalde, 2023

De esta edición:

© Universidad del Pacífico
Jr. Gral. Luis Sánchez Cerro 2141
Lima 15072, Perú

En sus propias palabras: las experiencias sociolaborales de trabajadoras del hogar y del cuidado de Bolivia, Perú y Uruguay

Leda M. Pérez, Nicola Espinosa Anaya y Guadalupe Pérez Recalde

1.ª edición electrónica: marzo de 2023

Diseño de la carátula: Ícono Comunicadores

ISBN ebook: 978-9972-57-513-6

Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú: 2023-02255

doi: <http://dx.doi.org/10.21678/978-9972-57-513-6>

Disponible en fondoeditorial.up.edu.pe

BUP

Pérez, Leda M.

En sus propias palabras: las experiencias sociolaborales de trabajadoras del hogar y del cuidado de Bolivia, Perú y Uruguay / Leda M. Pérez, Nicola Espinosa Anaya y Guadalupe Pérez Recalde. -- 1a edición. -- Lima: Universidad del Pacífico, 2023.

94 p. -- (Documento de investigación ; 24)

1. Trabajadoras del hogar -- América Latina
 2. Trabajadoras del hogar -- Condiciones de trabajo -- América Latina
 3. Trabajo doméstico -- Aspectos legales -- América Latina
- I. Espinosa Anaya, Nicola
II. Pérez Recalde, Guadalupe
III. Universidad del Pacífico (Lima)

331.48164 (SCDD)

La Universidad del Pacífico no se solidariza necesariamente con el contenido de los trabajos que publica. Prohibida la reproducción total o parcial de este texto por cualquier medio sin permiso de la Universidad del Pacífico.

Derechos reservados conforme a ley.

Índice

Agradecimientos	7
1. Prefacio	9
2. Introducción	11
3. Contexto	17
a. América Latina: de sirvientas a trabajadoras, OIT 189 y la pandemia de 2020	17
b. Antecedentes: TdHyC en Bolivia, Perú y Uruguay en el siglo XXI	21
i. Bolivia	21
ii. Perú	21
iii. Uruguay	22
4. La posición de las mujeres, reformas políticas y normativas y su cumplimiento	25
a. Mujeres y el trabajo del hogar y cuidado	26
b. Reformas políticas, marco normativo y cumplimiento	28
c. De las representaciones sociales y su impacto material	29
5. Métodos y materiales	31
6. Nuestros hallazgos	35
a. Perfil de las TdHyC según nuestra muestra por conveniencia	35
b. El (in)cumplimiento de derechos	36
7. Valorización, representaciones y posiciones	39
a. Condicionantes sociopolíticos de la posición sociolaboral de TdHyC en La Paz, Lima y Montevideo	39

i.	La Paz: movimiento sindical, logros y desafíos pendientes	39
1.	Los movimientos	39
2.	Logros y desafíos pendientes	40
ii.	Lima: cambio normativo gradual contra discriminaciones y precariedades persistentes	46
1.	Cambio normativo gradual	47
2.	Cumplir con la ley	48
iii.	Montevideo: historia, logros sindicales y legislativos	50
b.	Resumen sobre condicionantes sociopolíticos de la posición sociolaboral de TdHyC	55
c.	Representaciones sociales, de sí y del trabajo	56
i.	Representaciones sociales y percepciones sobre el reconocimiento social de los trabajos del hogar y cuidado	57
ii.	Representaciones de sí y del trabajo que realizan	63
1.	¿Cómo nombrar a quién presta servicios de limpieza, mantenimiento, organización, gestión y cuidados en un hogar?	63
2.	¿Cómo entienden su trabajo?	63
3.	¿Una cadena donde ellas son el eslabón invisible?	67
iii.	Representaciones del mercado del TdHyC y sus dinámicas	68
1.	Cambios laborales en el tiempo: los inicios y las condiciones actuales	69
2.	Vínculo afectivo con empleadores/as	72
3.	Negociaciones asimétricas	76
4.	Balance de las representaciones sociales, de sí y del trabajo	78
8.	Conclusiones	81
9.	Referencias	85

Agradecimientos

Este documento de investigación se nutre de una diversidad de mentes, manos y apoyos. En particular, agradecemos infinitamente el compromiso y la generosidad de las trabajadoras del hogar y de cuidado de La Paz, Bolivia; Lima, Perú; y, Montevideo, Uruguay, quienes, con su tiempo y conocimiento, informaron este estudio. A ellas les extendemos nuestros agradecimientos más sinceros por depositar su confianza en nosotras. Sin sus voces, presentes en las páginas que siguen, este estudio simplemente no hubiera sido posible.

Asimismo, le damos gracias a nuestra casa de estudios, la Universidad del Pacífico, que nos ha sostenido en este proyecto de principio a fin. En primer lugar, extendemos el agradecimiento al Vicerrectorado de Investigación, por premiar nuestra propuesta con los recursos —financieros y morales— entre los años 2021 y 2022. Trabajos como este acercan a nuestra comunidad universitaria a los sujetos —y protagonistas— de nuestra investigación, y dan la oportunidad de conocer a fondo sus experiencias por medio de sus testimonios personales. En especial, agradecemos a nuestra vicerrectora, Arlette Beltrán, por su apoyo constante, y la hábil asistencia de María Cristina Gutiérrez.

Agradecemos también al Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico, particularmente a Zuleyka Ramos, a Ingrid Vega, y a Esperanza Martínez, quienes nos han ayudado a manejar las rutas administrativas de tres países diferentes.

Por último, y no por ello menos importante, le damos gracias al equipo del Fondo Editorial: a María Elena Romero, presidenta ejecutiva, por su paciencia, guía y buen humor; y a Soledad Sevilla, por su dirección de la edición. Y gracias a Fátima Ordinola, de Ícono Comunicadores, por el diseño de la bella carátula de este documento de investigación.

Hay también varios colegas que nos han ayudado en el camino. Agradecemos a Sharon Katzkowicz por su apoyo en el trabajo de campo en Montevideo;

y a Daniela Morón, por su colaboración en La Paz. En Lima, le damos gracias a Andrea Gandolfi por su asistencia en el análisis estadístico.

Hacia el final del proyecto, tuvimos la grata oportunidad de colaborar con el Centro Cultural de la Universidad del Pacífico, contando con el entusiasta y cálido apoyo de Sergio Llusera, director de dicho Centro, y luego con la creatividad y dirección de Maricel Delgado en su curaduría de la muestra «El valor del cuidado», en exhibición desde noviembre de 2022 hasta fin de marzo de 2023. Con ella nos ayudaron a compartir los resultados en un espacio abierto al público. La muestra, a su vez, nos proporcionó un sitio de discusión didáctica con nuestros y nuestras estudiantes con quienes hemos conversado acerca de los resultados del estudio en diferentes ocasiones.

Por último, agradecemos a los revisores que nos han ayudado, por un lado, a asegurar una mirada precisa en la documentación de nuestros hallazgos y, por el otro, a ratificar el propósito de este estudio: compartir las perspectivas y experiencias de las trabajadoras del hogar y de cuidados del Perú, Bolivia y Uruguay para una reflexión social más amplia.

Dedicamos este trabajo a ellas, las miles de mujeres que laboran en el cuidado de tantos otros y cuyos esfuerzos son, sin exageración, el cimiento del bienestar. ¡Gracias!

1. Prefacio

El presente trabajo nace de la inquietud de tres profesionales de las ciencias sociales a quienes les interesan las diferentes aristas de la desigualdad, en particular aquella experimentada por mujeres. El llamado a concurso del Vicerrectorado de Investigación Académica de la Universidad del Pacífico fue el disparador para la elaboración de un proyecto de investigación en el que, en línea con una profusa corriente de investigación y producción teórica, postulamos las relaciones de género como «una variable relevante en la explicación del funcionamiento de la economía, y de la diferente posición de los varones y las mujeres como agentes económicos y sujetos de las políticas económicas» (Rodríguez Enríquez, 2015, p. 32). A partir de esa mirada, circunscribimos nuestro interés en un sector específico del empleo remunerado: el que hacen principalmente mujeres dentro de los hogares y en función del cuidado de ese espacio y quienes lo ocupan. Debido a ello, nos preguntamos acerca de la interrelación dinámica entre contexto sociopolítico, imaginarios sociales y condiciones laborales en el sector en cuestión. Y ello desde las voces de sus protagonistas: las trabajadoras del hogar y de cuidados, en tres ciudades capitales de América Latina: Lima, La Paz y Montevideo. La selección de nuestro proyecto, titulado «El valor del cuidado», permitió llevar adelante la investigación que a continuación presentamos.

En las páginas que siguen, amable lector y lectora, no encontrarán un estudio comparativo entre sectores del mercado laboral precarizados; tampoco un contraste polifónico de voces de trabajadoras del hogar, niñeras, y sus empleadores; ni mucho menos un análisis de discurso de actores gubernamentales. No porque ello no fuera rico ni pertinente, sino porque, por cuestiones de tiempo, presupuesto e interés, nos hemos centrado en indagar acerca de condiciones laborales de las trabajadoras del hogar desde sus experiencias vividas, con relación a los imaginarios sociales y sus autorrepresentaciones, así como

también los cambios en la normativa laboral del sector en los tres países. Es por ello que titulamos el presente documento «En sus propias palabras», pues son sus relatos los que forman la base central de nuestro estudio. Dejamos las otras vertientes posibles para próximas investigaciones.

2. Introducción

América Latina es el área del mundo con la segunda población más grande de trabajadores del hogar remunerados, luego de las regiones de Asia y el Pacífico, y representa el 50,6% de la mano de obra doméstica mundial (OIT, 2021, p. 31). Para el año 2020, en Latinoamérica y el Caribe había entre 11 y 18 millones de trabajadores del hogar remunerados¹. Esta fuerza laboral es altamente feminizada, con más del 95% de trabajadoras mujeres en países como Argentina, Bolivia y Perú (OIT, 2021a). Este oficio también es una importante fuente de empleo para las mujeres en edad económicamente activa de nuestra región (OIT, 2021a, p. 5). Las que lo emprenden suelen tener un bajo nivel educativo y con frecuencia son migrantes y/o de un origen étnico marginado y/o minoritario (Blofield & Jokela, 2018; Durin, 2014; Pérez & Llanos, 2015, 2017). Asimismo, existe un importante componente de trabajadores infantiles. Se estima que, a nivel mundial, alrededor de 17,2 millones de niños están involucrados en el trabajo doméstico remunerado con un tercero o un empleador. De esta cifra, 11,5 millones son considerados trabajadores infantiles por estar por debajo de la edad mínima legal de admisión al empleo (OIT, 2017). Si bien los varones niños están más presentes en este sector de lo que lo están los varones adultos, también entre niños es claro que es un trabajo altamente feminizado.

El trabajo del hogar supone una variedad de actividades que aseguran la reproducción social (Federici, 2012; Fraser, 2014; Teeple Hopkins, 2017). Es decir, acciones que sostienen y posibilitan el andamiaje económico de las sociedades contemporáneas. Si la producción económica ocurre fuera de los hogares, en el ámbito laboral la reproducción de la vida ocurre dentro de los

¹ Usaremos los términos «trabajo del hogar» y «trabajo doméstico» indistintamente, ya que ambos términos se utilizan en los países estudiados aquí.

hogares, en la esfera doméstica. Esto incluye el cuidado de seres humanos y todas las tareas a su alrededor que ello implica, como la cocina, la limpieza, la lavandería, pero también el cariño, el acompañamiento y el apoyo. En suma, sin cuidados no hay producción. Esta reproducción de la vida puede darse tanto por parte de miembros del hogar de manera «gratuita»² o ser realizada por trabajadoras que prestan servicios en un hogar a cambio de una paga o salario.

Dentro de este esquema, el trabajo del hogar remunerado en América Latina se compone de diferentes tareas que no se limitan únicamente a la manutención de un domicilio, como lo son la higiene, la cocina y la lavandería, sino que, frecuentemente, este oficio en la práctica engloba otras tareas que incluyen también el cuidado de niños y niñas y/o personas adultas en condiciones de dependencia, así como el cuidado o paseo de mascotas. Es muy común que estas tareas se mezclen como parte de las responsabilidades de este trabajo.

Si bien hay esfuerzos por distinguir entre tipos de actividades asignadas a cada oficio, en particular el trabajo doméstico remunerado versus el trabajo de cuidado (véanse las definiciones de Fisher & Tronto 1990; England 2005), donde el cuidado por lo general se puede entender como aquel esfuerzo dirigido especialmente al apoyo y desarrollo de un ser humano, como un niño, adulto mayor o persona en condición de dependencia, en América Latina encontramos que las líneas entre estas categorías son con frecuencia borrosas en el interior de un hogar. Entre las responsabilidades de las trabajadoras del hogar en la región encontramos con frecuencia el cuidado de niños y adultos, así como también otros cuidados vinculados con la casa, como, por ejemplo, mantener plantas o atender a las mascotas. Por tanto, estas trabajadoras desempeñan un papel clave en el cuidado y mantenimiento para la reproducción social –aquello que permite que la especie humana se reproduzca y florezca–. En efecto, el trabajo doméstico es el pivote entre la esfera de producción capitalista y la esfera de reproducción de la vida (D’Alessandro, 2016, p. 160).

Entre los logros internacionales de mayor envergadura para el respeto de los derechos y el reconocimiento social de las trabajadoras del hogar, encontramos el Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que convoca desde el año 2011 a los países del mundo a establecer y respetar derechos igualitarios para este sector, garantizando un trabajo digno. Asimismo, en las últimas décadas, ha habido una tendencia a la organización

² Como muestran los datos, esta labor es mayormente realizada por mujeres, ya que se asocia con un «atributo femenino». De ahí que uno de los lemas de las campañas para visibilizar el trabajo en el hogar sea «Eso que llaman amor es trabajo no pago». Para datos sobre uso del tiempo en el Perú, consulte INEI (2010). También se encuentran datos en Miró Quesada y Nopo (2022).

y lucha colectiva por parte de las trabajadoras del hogar, lo que se ha traducido en avances nacionales diferenciados en la región en materia de legislación y derechos sociales (OIT, 2021a). Es en este contexto, de algunos logros legislativos por un lado e insuficientes cambios sociales por el otro, que emerge la pandemia a causa del SARS-CoV-2.

Precisamente, dentro de la emergencia sanitaria se han registrado despidos arbitrarios³ y el incremento del número de licencias sin goce de haber debido a una desprotección social (Acciari, Britez, & Morales Pérez, 2021; Alcorn, 2020; López, 2020; ONU Mujeres, OIT & Cepal, 2020; Pérez & Gandolfi, 2020; Rosas, 2020), así como también mayores incidencias de trabajo en modo «cama adentro», pese a que esta forma de trabajo iba en declive (Acciari *et al.*, 2021; ONU Mujeres *et al.*, 2020; Pérez & Gandolfi, 2020; Rosas, 2020). Ante esta situación, trabajadoras del hogar –a mayor o menor escala, organizadas en diferentes países– se han pronunciado por medio de lemas como «No somos parte de la familia, somos trabajadoras» y «Tu casa también es un lugar de trabajo», que han utilizado para visibilizar su trabajo y promover un reconocimiento igualitario. No obstante las luchas históricas, que han conllevado logros importantes para las trabajadoras de este sector, un desafío permanente es el alto grado de vulnerabilidad que enfrentan.

En primer lugar, la interseccionalidad de su género, nivel educativo, procedencia, edad, clase, «raza»/etnia y/o estatus migratorio las coloca en una posición socioeconómica y políticamente marginada (Bernardino Costa, 2014; Durin, 2014; Gorbán & Tizziani, 2014; Pérez, 2020; Pérez & Llanos, 2017; PNUD, 2017). En segundo lugar, la naturaleza del trabajo las sitúa en los aposentos privados de los hogares. La ausencia, insuficiencia o incumplimiento de normas que velen por ellas dentro de residencias privadas contribuye a su inseguridad (Brites, 2014; Espinosa & Pérez, 2022; Pérez, 2020; Rojas-García & Toledo-Sánchez, 2017). Asimismo, con frecuencia las adolescentes y mujeres en este empleo no cuentan con redes sociales ni familiares cercanos que puedan brindar un apoyo o auxilio. En tercer lugar, condicionado por lo anterior, la mirada sociopolítica frente a ellas suele ser despectiva. Hasta ahora, pese a logros normativos y políticos en diferentes países de nuestra región latinoamericana, por lo general las trabajadoras de este sector no gozan de una condición social en pie de igualdad con otros trabajadores o con mujeres que realizan otros trabajos.

³ Por «despido arbitrario» nos referiremos a un despido sin causa; un despido intempestivo.

En este estudio, examinamos la situación de las trabajadoras del hogar y de cuidado remuneradas (TdHyC⁴)⁵ en Bolivia, Perú y Uruguay. Al ser una región geográficamente diversa, nos hemos enfocado en estos tres países sudamericanos que, por un lado, comparten procesos sociohistóricos, el idioma oficial y algunas costumbres, entre ellas, el empleo de TdHyC; y, por otro, difieren en las apuestas sociales y políticas frente al tema en la última década.

El presente documento de investigación tiene como objetivo plasmar los resultados de nuestro estudio en las ciudades capitales de estos países. Buscamos responder dos incógnitas puntuales. En primer lugar, ¿cómo influye el contexto sociopolítico de un país sobre las condiciones laborales de las trabajadoras? En segundo lugar, ¿cómo inciden las autorrepresentaciones de las TdHyC en su posición sociopolítica?

Algunos estudios apuntan a los cambios legislativos en diferentes partes de América Latina, que fueron sensibles a mejorar brechas de género durante la llamada «ola rosa», en la cual varios países de la región implementaron políticas y promovieron leyes tendientes a garantizar derechos sociales y laborales (Blofield, Ewig, & Piscopo, 2017; Blofield & Jokela, 2018). No obstante ello, en este trabajo sostenemos que la existencia de las leyes no garantiza su cumplimiento ni un cambio significativo en la valoración social de las labores domésticas. Argüimos que los cambios normativos no suelen ser sincrónicos a los cambios en las experiencias vividas de las trabajadoras. Más bien, las miradas socioculturales siguen siendo altamente arraigadas y pueden funcionar como una barrera significativa en cuanto al cumplimiento pleno de los derechos de las TdHyC de la región. En ese sentido, lo que marca la diferencia y experiencia en cada país son —más que la ley— la disposición de los legisladores, los imaginarios sociales, la cooperación institucional, la gestión de los hacedores de política y la fuerza sindical.

Cuando iniciamos el presente estudio, lanzamos la hipótesis de que la desigualdad económica y social entre las trabajadoras y sus empleadoras, basada en la discriminación interseccional (Pérez & Llanos, 2017) y el autoritarismo social observado en el caso peruano (Pérez, 2020), se reproduciría de igual manera en Bolivia y Uruguay. Sin embargo, nuestra investigación muestra que,

⁴ Se usará TdHyC para representar tanto el trabajo del hogar como el trabajo de cuidados de niños y niñas. A pesar de las líneas borrosas entre una y otra ocupación, apuntamos a ambos, pues en algunos casos distinguimos las representaciones que se manejan en relación con cada labor exclusivamente, ya sea el trabajo del hogar —entendido como el mantenimiento de un hogar— o el trabajo de cuidadoras —entendido, en esta ocasión, como cuidadoras de niñas y niños, es decir, niñeras o nanas.

⁵ En el documento, nos referimos a las y los trabajadores del hogar en femenino por la presencia significativamente dispar en este oficio de mujeres frente a varones. Asimismo, los datos compartidos están basados en entrevistas con trabajadoras de sexo femenino.

si bien hay similitudes entre los tres casos, hay también matices. A diferencia de Bolivia y Perú, por ejemplo, en Uruguay se puede apreciar en mayor escala el resultado de procesos sociopolíticos y cambios normativos que han dado paso a una relación comparativamente menos marginadora, en particular para aquellas trabajadoras del sector que son uruguayas y sindicalizadas (a diferencia de mujeres migrantes en ese país). Por otro lado, en los tres casos encontramos entre las trabajadoras un creciente conocimiento de sus derechos laborales, aunque, en el caso uruguayo –más que en Bolivia y en Perú–, registramos una mayor conciencia de «clase social» y, con ello, la idea de ser trabajadora. Es posible que esto derive de un clima sociopolítico que ha coadyuvado a que sus derechos sean garantizados en mayor medida⁶.

En este sentido, encontramos que, en efecto, la existencia de leyes es condición necesaria pero insuficiente a la hora de analizar y evaluar la posición social de las trabajadoras del hogar. Para que las leyes se cumplan y transformen el orden social preexistente, deben conjugarse con cambios en las representaciones sociales que refuerzan la necesidad de reconocimiento social y cumplimiento de los derechos de las trabajadoras. Al mismo tiempo, nos encontramos ante un momento histórico, tanto por una normatividad internacional que impulsa los derechos de estas trabajadoras, como por la presencia prolongada de una pandemia que pone en jaque la centralidad de las labores reproductivas y de cuidado para el bien social y desenmascara las condiciones aún desiguales que afrontan las trabajadoras de este sector. En esta encrucijada es ineludible comprender cómo las representaciones sociales y las expresiones normativas se conjugan de manera singular en distintos contextos sociopolíticos para reproducir y/o transformar las condiciones laborales de las TdHyC.

Analizar, entonces, el rol del contexto sociopolítico y la manera en que los cambios normativos dialogan –o no– con las representaciones sociales tanto del discurso público como de las propias TdHyC sobre sí mismas, es crucial para afrontar mejor los retos actuales.

El presente trabajo comparte nuestros hallazgos. Comenzamos con una breve contextualización del estudio, seguida por una revisión de la literatura sobre empleo doméstico remunerado y sus características en la región y la presentación del marco teórico que guía este trabajo. A continuación, expli-

⁶ También reconocemos que esta diferencia puede ser resultado de los sesgos de nuestra propia muestra. En cuanto a trabajadoras del hogar, en Uruguay, de las 16 entrevistadas, 8 son o han sido líderes sindicales, 1 es sindicalizada y 7 son no sindicalizadas. En el Perú, de las 21 entrevistadas, 5 son líderes, 6 son sindicalizadas y 10 son no sindicalizadas. En Bolivia, de las 10 entrevistadas, 3 son líderes, 3 son sindicalizadas y 4 son no sindicalizadas.

camos nuestra metodología, seguida por nuestros hallazgos y el análisis de estos. Cerramos con algunas reflexiones frente a las implicancias de nuestra investigación y futuras líneas de estudio.

3. Contexto

a. América Latina: de sirvientas a trabajadoras, OIT 189 y la pandemia de 2020

El oficio de las trabajadoras del hogar en América Latina tiene un fuerte arraigo en relaciones serviles desde la época colonial. Una de las investigaciones que ha situado la evolución del trabajo doméstico en la región ha sido *Una historia del servicio doméstico en Hispanoamérica, 1492-1980* [*A History of Domestic Service in Spanish America, 1492-1980*] de Kuznesof (1989), en la cual se hace un recorrido histórico de la posición, o lugar, de las mujeres en el sistema de la encomienda. En el contexto de las jerarquías sociopolíticas impuestas a partir de la conquista española, encontramos que las mujeres eran parte de los bienes adjudicados al territorio que los hombres ligados a la Corona debían administrar. En este sentido, se edificó una jerarquía en la cual la esposa –sumisa al hombre– ocupaba el rol más prestigioso de los bienes humanos. Otras mujeres, como en su momento las esclavas africanas y, luego, mujeres afrodescendientes liberadas, y junto con ellas, en adelante, las mujeres indígenas, también ocuparían posiciones de servidumbre. Es de esta forma en la cual vemos la evolución del trabajo doméstico remunerado en la región latinoamericana como un trabajo asociado a mujeres, un oficio de servidumbre y, por ende, completamente desvalorizado.

Reconocemos en el régimen instaurado por la Colonia española un antecedente claro de la posición jerarquizada y servil que fueron llamadas a ocupar las mujeres afro e indígenas a lo largo de las historias republicanas. En el Perú, el régimen gamonal⁷ es heredero de las castas establecidas durante el período

⁷ Se llama «gamonalismo» a una forma de organización socioeconómica y política en las haciendas del Perú,

colonial, y es recién a inicios y con mayor fuerza desde mediados del siglo XX que empieza a abrirse un proceso sociopolítico que otorga reconocimiento a los derechos de poblaciones históricamente sojuzgadas, pero que, en consonancia con la época, no distingue entre necesidades e intereses de hombres y mujeres. En este período, encontramos movimientos campesinos que, para buena parte de los países de la región, culminarían en diferentes procesos de reforma agraria que, a mayor o menor escala, sirvieron –al menos simbólicamente– a la incorporación legal de poblaciones marginadas a los procesos políticos. De aquí crecería el movimiento sindical. Si bien las primeras organizaciones sociales de trabajadoras domésticas aparecieron hacia la primera mitad del siglo XX, recién empezaron a ser reconocidas como sindicatos desde la década de 1970 en algunos países y desde la de 1990 en otros (Valenzuela, 2010).

Para la década de 1990, buena parte de América Latina y el Caribe entró en un período de ajuste estructural y flexibilización laboral que incluyó recortes severos a programas y servicios estatales, incrementos en la informalidad (Gonzales de Olarte, 1998; Vásquez, 2017) y precarización laboral (Cruces & Ham, 2010; Cepal, 2001). Garza Toledo (2001) estudia cómo el giro neoliberal en América Latina durante la década de 1990 debilita la acción de los sindicatos en tanto que límite al libre mercado.

Los tres países en cuestión para este estudio han pasado por tales procesos, que impactaron negativamente en el alcance de los sindicatos. En este escenario, dichos movimientos en general, así como los de las TdHyC, sufrieron retrocesos y en algunos casos, como el peruano, fueron perseguidos y criminalizados (Manky, 2014). Asimismo, algunas investigaciones sobre este período en el Perú han mostrado los saldos de las políticas de corte neoliberal sobre mujeres rurales e indígenas (Ewig, 2015; Rousseau, 2010), y en organizaciones de la sociedad civil en servicio de mujeres (Rousseau, 2010; McNulty, 2015).

Aun luego de una década de fuerte crecimiento económico para la región, como fue la primera del siglo XXI:

las mejoras en los mercados laborales apenas alcanzaron para recuperar el terreno perdido en la década de 1990. Esto parecería indicar que las instituciones del mercado laboral en América Latina se vieron fuertemente afectadas por las reformas estructurales, y que los mercados postreformas no constituyen,

que se extiende entre mediados del siglo XIX y la década de 1970 aproximadamente. Sus características centrales lo ligan a la organización feudal del lazo social, en el que un hacendado (propietario por la vía de la expropiación a poblaciones indígenas) encarna la norma, su ejecución y la administración de justicia en «sus» territorios (que incluyen a los trabajadores y sus familias).

de manera aislada, herramientas suficientes de inclusión social.
(Cruces & Ham, 2010, p. 25)

Estas consecuencias de las reformas estructurales se dan en el mercado laboral en general, incluyendo el sector del empleo doméstico remunerado.

Específicamente en dicho sector del mercado laboral, el siglo XXI trajo nuevos reconocimientos normativos al ser comprendidas las trabajadoras del hogar dentro de la clase trabajadora (PNUD, 2017). Pese a ello, diversos autores (Blofield, 2012; Lastra, 2019; ONU Mujeres *et al.*, 2020) hacen hincapié en las condiciones socioeconómicas aún pobres de las trabajadoras del hogar, incluyendo la persistencia de la discriminación en las relaciones entre ellas y sus empleadores (Brites, 2014; Canevaro, 2018; Saldaña-Tejeda, 2012; Lautier, 2003).

En general, los avances en la región en este período fueron mixtos e incompletos (Blofield, Ewig, & Piscopo, 2017; Blofield & Jokela, 2018). Hubo algunos logros en la normativa y/o posturas gubernamentales en países como Argentina (2003-2015), Brasil (2003-2011), Uruguay (2005-2020) y Bolivia (2006-2019), pero en otros países, como Perú, por ejemplo, pese a cambios legislativos importantes que expandían los derechos de este sector a partir de 2003 (véase la Ley 27986), tales derechos no eran reconocidos en plenitud (Blofield, 2012; Pérez & Llanos, 2017; Pérez & Gandolfi, 2020). Así, los derechos laborales de las trabajadoras del hogar latinoamericanas permanecen hasta hoy en una situación precaria.

La sanción del Convenio 189 de la OIT en 2011 significó un momento decisivo para la lucha de las trabajadoras domésticas a nivel mundial. Por medio del Convenio, se buscó generar un reconocimiento global del trabajo doméstico y asegurar una labor digna para este sector, otorgándole los mismos derechos laborales que lo estipulado por cada país como derechos generales de los trabajadores de otros sectores. Ello sirvió como un respaldo importante para las luchas de las trabajadoras del hogar (PNUD, 2017). Sin embargo, como señala el informe elaborado por la OIT (2021a), *El trabajo doméstico en América Latina y el Caribe a 10 años del Convenio núm. 189*, la informalidad laboral sigue siendo un obstáculo grande para garantizar una igualdad de derechos en el sector. Algunos países latinoamericanos han ratificado el Convenio, pero, a excepción de Uruguay, que ha hecho avances importantes en torno a los derechos laborales de este oficio⁸, en la mayoría de los países

⁸ Como veremos, en general, tomando todos los sectores, la tasa de empleo informal de Uruguay no llega al 25% (OIT, 2020, p. 7), versus cerca del 70% en el Perú y del 80% en Bolivia (véanse INEI, 2019; OIT,

de la región los logros no han sido tan abundantes. La OIT (2021a, 2021b) resalta la falta de seguridad social que obtienen las trabajadoras del hogar a través de su actividad laboral en la región, así como la brecha de salarios del sector respecto de otros sectores de igual calificación. En 2019, en América Latina y el Caribe, las TdHyC percibían un ingreso mensual menor de la mitad del grueso de trabajadoras. De acuerdo con la OIT, este sector recibe un equivalente al 44,7% de lo recibido como ingreso mensual por el grueso de las personas asalariadas en la región (OIT, 2021a, p. 41).

No obstante cambios legislativos y reconocimientos importantes en la región, hoy más del 77% de las trabajadoras domésticas en América Latina se encuentran en condiciones de informalidad (ONU Mujeres & Cepal, 2020). Pese a cambios legislativos muy recientes en el Perú, este país, junto con Bolivia, se ha ubicado entre los países con menor cobertura en su cumplimiento de derechos laborales para este sector (ONU Mujeres & Cepal, 2020). Esto va de la mano con derechos recortados y, sobre todo, falta de apoyo del Estado para hacer cumplir algunas leyes que puedan proteger a las trabajadoras de este sector. En lo más reciente, esta situación, junto con la crisis sanitaria global, ha resultado en que las TdHyC sean fuertemente afectadas durante la pandemia (Flores, 2020; ONU Mujeres *et al.*, 2020; Pérez & Gandolfi, 2020; Rosas, 2020). Según la OIT, el 70,4% de las TdHyC han sido desempleadas o presentan una disminución de su actividad económica durante la pandemia (ONU Mujeres & Cepal, 2020, p. 19). Además, muchas de las que han mantenido su trabajo se han visto sometidas a peores condiciones laborales, con más horas de trabajo y prohibiciones para salir del hogar en el que trabajan (Acciari *et al.*, 2020; ONU Mujeres *et al.*, 2020; Perez & Gandolfi, 2020).

Ante esta situación, las organizaciones de trabajadoras domésticas en la región han continuado impulsando las luchas que ya venían haciendo para garantizar sus derechos laborales y obtener mayor reconocimiento (ONU Mujeres & Cepal, 2020). Sin embargo, la emergencia sanitaria y la aminoración económica a causa de ello, además de cambiantes posturas políticas frente a los derechos laborales, incidieron en que la situación de estas trabajadoras retrocediera (ONU Mujeres & Cepal, 2020; OIT, 2021a, 2021b).

2018).

b. Antecedentes: TdHyC en Bolivia, Perú y Uruguay en el siglo XXI

i. Bolivia

Bolivia creó su primera ley de Regulación del Trabajo Asalariado del Hogar, Ley 2450, en el año 2003, con el Gobierno de Gonzalo Sánchez de Lozada. Bajo esta nueva ley, se empieza a reconocer a las empleadas del hogar como **trabajadoras**, reconociéndoles los mismos derechos que al resto de la fuerza laboral nacional. Por medio de esta ley, se les reconoció el derecho al salario mínimo vital, vacaciones anuales, acceso a la educación, cobertura sanitaria y pensiones por vejez. Si bien esta ley, al igual que la ley uruguaya, ha sido reconocida como una de las más avanzadas en América Latina (Blofield, 2012), es importante señalar que no fue normativizada hasta el año 2021, durante el gobierno de Luis Arce. En especial los artículos en relación con la seguridad social y de salud requerían de una normatividad para ser aplicados (Castaño, 2018; Núñez & Viaña, 2019). Ello imposibilitó que se aplicara de manera generalizada.

En 2009, el Gobierno del Movimiento al Socialismo (MAS), liderado por Evo Morales, creó una nueva Constitución Política del Estado que, en su artículo 14, estableció el principio de no discriminación, incluida la marginación basada en sexo, color de piel, cultura, idioma, entre otros, que suelen ser variables por las que se estereotipa a las trabajadoras del hogar. Durante dicho gobierno también se ratificó el Convenio 189 de la OIT en abril de 2013 –fue el tercer país a nivel mundial en hacerlo–. Sin embargo, ello no trajo consigo mayores cambios en las prácticas referentes a este sector laboral. Según la OIT (2021a, p. 42), esto supone un gran desfase al compararse con el resto de las personas asalariadas: el promedio salarial de las TdHyC en Bolivia representa el 46,9% del salario promedio del resto de las personas asalariadas. Asimismo, mientras que el 43,7% de las TdHyC percibe menos que el salario mínimo, esta cifra se ve reducida al 30,1% cuando se trata del resto de las personas asalariadas (OIT, 2021a, p. 42).

ii. Perú

En el Perú, en contraste con Bolivia y Uruguay, los avances legislativos en torno a las trabajadoras del hogar se han dado en distintas etapas de manera progresiva y no con una sola ley. En 2003, la Ley 27986, Ley de los Trabajadores del Hogar, reconoce el estatus de **trabajadores** para las y los trabajadores del

hogar⁹. Es necesario precisar que reconoce el carácter de «trabajador» de este sector, pero crea un régimen laboral especial en el que no se les reconocen los mismos derechos y beneficios de los que gozan otros trabajadores formales. En el marco de esa ley, se permiten los contratos verbales, y la remuneración puede estar por debajo del salario mínimo, dejándolo al criterio negociado por las trabajadoras y los o las empleadoras. Además, la desigualdad abarca también el acceso parcial a los beneficios laborales, que son recortados a la mitad (media gratificación, media vacación).

Durante la gestión del presidente Martín Vizcarra, quien fue vacado de la presidencia en 2020 por acusaciones de corrupción, se ratificó el Convenio 189 en 2018. Por último, en el contexto de la pandemia y aún durante el gobierno de Vizcarra, se han reconocido los derechos laborales plenos a las TdHyC con la nueva Ley 31047. En julio de 2021, durante el gobierno interino de Francisco Sagasti y aún en el marco de la pandemia, la ley fue reglamentada.

iii. Uruguay

A diferencia de los casos boliviano y peruano, Uruguay resalta dentro de la región por sus políticas y sistema de cuidados con enfoque de corresponsabilidad¹⁰ (Batthyany, 2015; ONU Mujeres & Cepal, 2020). En 2006, el Gobierno del Frente Amplio, bajo la presidencia de Tabaré Vázquez, promulgó la primera y única ley que regula el trabajo remunerado del hogar. La Ley 18.065 – Trabajo Doméstico fue reconocida más adelante por la OIT como uno de los marcos normativos más avanzados (OIT, 2012). Así, cuando se promovió el Convenio 189 para garantizar el trabajo decente de este sector, Uruguay fue el primer país en el mundo en ratificarlo, en 2011. A partir de ello, ha dado grandes pasos en asegurar derechos laborales y sociales equitativos para las TdHyC (OIT, 2016)¹¹.

Vázquez (2017) sostiene que el ascenso al poder del Frente Amplio supone un punto de inflexión para las relaciones laborales, pues reanudó la negociación colectiva y fortaleció al Estado a través del Ministerio de Trabajo y Seguridad

⁹ Previamente, durante el Gobierno Revolucionario de las Fuerzas Armadas (1968-1980), fueron denominadas como «locador de servicios», como un primer intento de reivindicar a las trabajadoras del hogar y mitigar la discriminación que sufrían (Anderson, 2007; Pérez & Llanos, 2015). Algunos autores interpretan este acontecimiento como la persistencia por parte del Estado en negar a estas trabajadoras como sujetos laborales (Fuentes, Rodríguez, & Casali, 2013).

¹⁰ Se entiende por corresponsabilidad a la participación de la familia, la comunidad y el Estado en las tareas de cuidado.

¹¹ Asimismo, Uruguay ha creado un Sistema de Cuidado Nacional (<https://www.gub.uy/sistema-cuidados/>) que, si bien no incluye a las personas que se dedican a las tareas del cuidado como las TdH de manera directa, sí impacta en el valor y representación que se hace socialmente sobre el trabajo del hogar y el cuidado.

Social, lo que logró una fuerte presencia en la regulación de las relaciones laborales. A diferencia de los otros países estudiados, Uruguay no cuenta con una ley de trabajo general. Por el contrario, la normativa laboral consiste en una serie de leyes adjudicadas a trabajadores o sectores específicos (Goldsmith, 2013, p. 2). Anteriormente, las trabajadoras del hogar en Uruguay no tenían un marco legal que las reconociera como trabajadoras y, por tanto, sus derechos plenos. En 1969, se estableció el salario mínimo universal por primera vez y se excluyó explícitamente a las trabajadoras domésticas hasta 1990, año en que se les adjudicó un salario mínimo específico para ellas (Goldsmith, 2013, p. 9). A través de las nuevas medidas, se alcanzó a negociar de manera tripartita no solo el salario, sino también otros derechos laborales como el descanso y la jornada laboral, y se aumentó la formalización del trabajo. Es en ese contexto que se dibuja el terreno para la promulgación de la Ley 18.065 en el año 2006 y su ejecución a partir de 2008.

En resumen, pese a importantes cambios sociales y legislativos en estos países en cuanto al trabajo doméstico remunerado, incluyendo la organización sindical bajo el umbral de la Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar (Conlactraho), con la participación de diversos sindicatos nacionales y regionales, y el Convenio 189 en el siglo XXI, los derechos laborales y la inclusión social y política para estas trabajadoras aún distan de ser plenos. Pese a las expectativas y distintas reformas legales que apuntan al reconocimiento de los derechos igualitarios en los tres países, veremos a continuación que aún falta controlar el cumplimiento de estos derechos y el reconocimiento del trabajo del hogar como un trabajo.

4. La posición de las mujeres, reformas políticas y normativas y su cumplimiento

La literatura académica sobre el trabajo doméstico es amplia y diversa (Anderson, 2012; Peredo Beltrán, 2015; Blofield, 2012; Chaney & García, 1989; Goldsmith, 1998, 2013; Lan, 2006; Rutté García, 1973; Salazar Parreñas, 2015; Vásquez, 2017; Wanderley, 2014). Una línea de investigación revela al trabajo del hogar y la reproducción social como funciones adscritas a las mujeres –ya sea como trabajo no remunerado o remunerado– y las implicancias históricas, sociales y políticas de esta posición vista desde una óptica de estructuras de poder y opresión. Otro corpus de trabajos examina el empoderamiento de las trabajadoras remuneradas a través de la sindicalización (Bernardino-Costa, 2014; Goldsmith, 2013), y también examinando la mayor conciencia social y política acerca de sus derechos (Chaney & García, 1989). En este sentido, encontramos estudios que analizan las políticas sociales frente a este tema (Blofield *et al.*, 2017; Razavi, 2007; Razavi & Staab, 2010). Una tercera línea analiza cadenas de cuidado, de mujeres que viajan a otros países a ser trabajadoras domésticas y/o cuidadoras de personas (Anderson, 2012; Salazar Parreñas, 2015; Lan, 2006; Leiva, Mansilla, & Comelín, 2017; Mallimaci & Magliano, 2018), o las que migran internamente en sus propios países en búsqueda de mejores condiciones socioeconómicas (Barrig, 2001; Pérez, 2021; Mick, 2010; Radcliffe, 1990; Rubbo & Taussig, 1983; Wilhoit, 2017). Una cuarta vertiente examina representaciones sociales de este trabajo en la literatura, las artes y la prensa (Canevaro, 2020; Espinosa, 2021; Espinosa & Pérez, 2022; Restrepo & Hernández, 2020; Rossi, 2020).

Para responder nuestras preguntas de investigación, nos conciernen el primer y el segundo cuerpo de investigación señalados líneas arriba. Por un lado, nos preocupa la posición inferiorizada de diferentes mujeres a raíz de

estructuras históricas de poder. En el caso en estudio, el trabajo en el hogar es ubicado como una labor marginada que mantiene a sus trabajadoras en una precariedad socioeconómica y simbólica. Asimismo, deficiencias en la normatividad, y las dificultades para su fiscalización y control son factores que sirven para diferenciar sociopolíticamente a las TdHC respecto de otros trabajadores. Por otro lado, nos interesamos en las representaciones de este tipo de empleo y de quienes lo ejercen, y su efecto en las respuestas sociopolíticas, tanto de las mismas trabajadoras como de la sociedad en su conjunto.

a. Mujeres y el trabajo del hogar y cuidado

Diversos trabajos (Federici, 2018; Fraser, 2016; Batthyany, 2015; Beltrán & Lavado, 2014) sugieren que la precariedad del trabajo doméstico es el resultado de un conjunto de factores. En primer lugar, se debe a la asociación del trabajo doméstico a la mujer. Históricamente, se ha percibido esta labor como natural de este género, haciéndolo responsable de criar, cuidar y mantener el hogar funcional. A medida que más mujeres salen a trabajar fuera de casa, otras más vulnerables se quedan llenando ese puesto. Así, se reproducen las jerarquías sociales y se crean grandes brechas entre las mujeres en condiciones de pagar servicios de cuidado y trabajadoras domésticas frente a las que no lo pueden hacer (Mies, 1986; Blofield, 2012; Gorbán & Tizziani, 2014; Pérez, 2019, 2020).

Por otro lado, si tenemos en cuenta que el trabajo del hogar remunerado es comprendido como un rezago de las relaciones serviles durante la Colonia (Goldsmith, 1998; Rubbo & Taussig, 1983), resalta la relación altamente jerarquizada entre empleadas y empleadores. En el caso de América Latina, ello se ve reforzado por una estructura social en la que las distinciones de «raza»¹² y clase siguen siendo variables vigentes a la hora de organizar el lazo social.

Con la «colonialidad del poder», Quijano (2000) explica la discriminación racial y social como dos ejes de la desigualdad y opresión social originadas durante la Colonia, que suponen un conjunto de formas de control del trabajo aún vigentes. En la misma línea, Lugones (2008) argumenta que «la colonialidad del género» se basa en que el trabajo feminizado favorece a la acumulación capitalista sin que las productoras de esta labor reciban algo a cambio, lo que ubica a las mujeres rurales, indígenas y migrantes en un nivel desfavorable en comparación con otros trabajadores.

¹² Utilizamos «raza» entre comillas para señalar, por un lado, la inexistencia de diferencias esencialistas entre grupos de seres humanos; pero, al mismo tiempo, para indicar su vigencia material y simbólica en tanto que criterio de clasificación y jerarquización social.

Así, la lectura de estos dos autores en conjunto nos ayuda a comprender las posiciones de jerarquía social sobre la doble base de «raza» y género, por la cual las mujeres –no blancas, sobre todo– ocuparían el puesto más bajo del escalafón (Lugones, 2008, 2010).

Por otra parte, consideramos también el corpus de investigación sobre las políticas y la manera en la cual las representaciones inciden en estas. En esa línea, algunos autores sugieren que se ha creado una división social del trabajo a partir de la «raza», el género, el lugar de origen y la clase, que permite mantener el trabajo doméstico como una actividad «inferior» y marginal (Bernardino-Costa, 2014; Pérez & Llanos, 2017; Young, 2001). Ello coincide con el perfil de las mujeres que se dedican al oficio, que suelen ser de minorías étnicas y raciales, migrantes y/o de clases socioeconómicas más bajas (Blofield *et al.*, 2017; Kuznesof, 1989; OIT, 2021a).

Según Vásquez (2017), parte de lo que condiciona fuertemente la posición social de las TdHyC es la estigmatización de que son objeto en tanto que grupo. Precisamente, la dinámica de la estigmatización se dirige a «grupos» y no a sujetos individuales. En términos de Elías, la estigmatización genera y a la vez procede de una fantasía colectiva del grupo establecido: la propia superioridad y la aversión al grupo marginado (Elías, [1976] 2016). En esa misma línea, Goffman (2006, p. 12) indica que, al estigmatizar al otro,

dejamos de verlo como una persona total y corriente para reducirlo a un ser inficionado y menospreciado. Un atributo de esa naturaleza es un estigma, en especial cuando él produce en los demás a modo de efecto, un descrédito amplio [...].

Asimismo, el autor agrega que es a través del estigma que se delimita la identidad social del grupo, como desarrollaremos más adelante.

En ese sentido, las TdHyC resultan estigmatizadas por pertenecer a una serie de colectivos: mujeres, pobres, migrantes o pertenecientes a grupos étnicos racializados que realizan tareas socialmente desprestigiadas. Al estudiar las luchas de las trabajadoras domésticas en Uruguay, Vásquez (2017) arguye que parte de lo que determina la posición social de las TdHyC es el estigma referente a ellas. Y ello de las siguientes dos maneras. Primero, es lo que ocurre en el ámbito privado por las prenociones que tienen los empleadores y las empleadoras sobre la trabajadora misma como persona de bajo nivel educativo y poco capacitada. En segundo lugar, existe la discriminación hacia la ocupación en sí como una actividad subvalorada por la sociedad en general.

b. Reformas políticas, marco normativo y cumplimiento

Ante las desigualdades sociales, autores como Fraser y Honneth (2006) han discutido sobre las distintas demandas y vías de acción posibles. Sostienen que en el actual contexto de globalización económica es necesario buscar el reconocimiento social igualitario para distintos grupos sociales, así como la redistribución que aminore las desigualdades económicas (Fraser & Honneth, 2006, p. 13). Siguiendo lo planteado por Fraser (2006) es que nos aproximamos a las condiciones laborales de las TdHyC y sus luchas por la igualdad desde una concepción «bidimensional» de la justicia, tomando en cuenta tanto la necesidad de reconocimiento (social) como de redistribución (económica), ambos aspectos relacionados entre sí: mayor reconocimiento entraña una mejor redistribución y viceversa. De acuerdo con Fraser y Honneth, solo un marco que integre reconocimiento y redistribución puede atender la desigualdad de clase y la jerarquía de estatus en las sociedades contemporáneas (2006, p. 14).

Es importante resaltar que el reconocimiento y la redistribución no deben verse reducidos al aspecto cultural y económico, respectivamente, sino más bien comprenderse como perspectivas analíticas y de intervención complementarias. En esa línea, sostenemos que hay una imbricación entre la «clase» y el «estatus» en las TdHyC, que, sumadas a su género, tiene consecuencias claras en sus condiciones de vida y su participación política y social, como veremos en los hallazgos.

La posición social inferior que las TdHyC ocupan en la actualidad se observa, entre otros aspectos, en el poder relativo (sobredimensionado) que el espacio privado otorga a sus empleadores. En efecto, las negociaciones muchas veces terminan siendo individuales entre trabajadoras y empleadoras, siendo una decisión personal cuánto una se apega a la ley y sus derechos (Vásquez, 2017). Aunque ello no ocurra siempre –y la literatura sugiere relaciones complejas, incluyendo entre ellas el afecto (Canevaro, 2018) o la reciprocidad (Rollins, 1985)–, lo hemos observado en nuestras entrevistas tanto en el momento presente como a manera de relato sobre experiencias pasadas. En este sentido, para el caso peruano, Pérez (2020) ha argüido que la relación entre la trabajadora y sus empleadores es semejante a un autoritarismo social donde el Estado permite una asimetría de poder entre ciudadanos, favoreciendo a los empleadores. En efecto, subsidia al anterior grupo, dándole control casi absoluto sobre las condiciones laborales de este sector, en un contexto en el cual su oferta de servicios sociales es por lo general muy pobre.

Por otro lado, como manera de revertir la desigualdad y opresión de las TdHyC, varios autores, como Razavi (2007) y Batthyany (2015), argumen-

tan que se debe tener una disposición a la corresponsabilidad institucional para velar y distribuir equitativamente las responsabilidades del cuidado y la reproducción social. Asimismo, Blofield (2012) ofrece un análisis político de la situación de las trabajadoras en América Latina hace una década. En este estudio, examina las leyes en los países hispanohablantes de la región, incluyendo a Brasil, notando la capacidad del Estado, la voluntad política, el movimiento sindical y la propensión social a implementar los cambios (Blofield, 2012). Para ese entonces eran pocos los países que tenían leyes establecidas en pro de los derechos de las trabajadoras y aún menos los que lograban implementarlas a cabalidad.

c. De las representaciones sociales y su impacto material

Otras vías de análisis de las condiciones materiales y normativas y sus transformaciones a lo largo del tiempo encuentran anclaje en las exploraciones en torno a elementos intangibles pero con influjo y consecuencias en las acciones individuales, en las interacciones entre grupos sociales, y en las representaciones sociales y de sí.

Según diversos autores, la afectividad (Canevaro, 2018), la ambigüedad (Espinosa, 2021; Gorban, 2012, 2013; Saldaña-Tejeda, 2012), la complicidad y el antagonismo (Brites, 2014) son elementos presentes en las relaciones que se establecen entre TdHyC y empleadores. Todos estos aspectos no solo contribuyen a organizar las condiciones laborales del empleo doméstico sino también insuflan las representaciones sociales sobre el orden social más amplio, contribuyendo a su reproducción. Ya hemos visto más arriba que entendemos este orden social como sujeto a jerarquías sociales racializadas y sexualizadas.

De acuerdo con Lautier y Marques Pereira (1994), las estrategias y trayectorias de las TdHyC se sostienen en representaciones sociales de tres tipos que se ajustan constantemente: representaciones de sí, representaciones de qué es un buen empleo y representaciones del mercado de trabajo. Y el mapa que se entreteje entre estas representaciones múltiples es el que, en definitiva, regula el mercado y las condiciones laborales del trabajo doméstico. De ahí que no sea suficiente, aunque sí necesario, enunciar las condiciones materiales en las que se desenvuelve el empleo doméstico, sino que es preciso comprender, en su dimensión constitutiva, las representaciones sociales.

Definimos las representaciones sociales como estructuras intersubjetivas de conciencia que conforman un mundo instituido de significado (Beriaín, 1998, p. 25) en el que proliferan normas, interpretaciones, categorías cognitivas, repertorios discursivos, expectativas y prohibiciones. Tales representaciones

son, claro está, dinámicas e inestables; es decir, se transforman con el tiempo y tienen un peso específico a la hora de orientar prácticas, constituir identidades y tejer relaciones sociales. En efecto, tales representaciones son la materia prima a partir de la cual los sujetos leen a los demás y se leen a sí mismos; es decir, que condicionan y moldean la percepción de los demás y del entorno y también la autopercepción.

En resumen, quedan presentadas las tres vertientes teóricas a través de las cuales nos acercamos al mundo de las TdHyC: las condiciones laborales como dato material de tipo de empleo; la normatividad y la gestión institucional entendidas como contexto y ámbito de acción; y las representaciones sociales –en este trabajo, particularmente, las representaciones de sí y las percepciones de las trabajadoras sobre cómo las ven sus empleadores– como elemento intangible presente en la organización social (racializada y sexualizada) en la que las TdHyC ejercen funciones.

5. Métodos y materiales

Como hemos mencionado, el estudio se ha centrado en tres ciudades capitales de América Latina: Lima, La Paz y Montevideo. Consideramos que las tres ciudades son representativas de la heterogeneidad social de la región, así como exponentes de trayectorias sociohistóricas con elementos en común (la Colonia, aunque con énfasis diferenciales) y singulares (las historias republicanas, la difusión e intensidad de movimientos sociales y sindicales, entre otras). Por un lado, los casos de Montevideo y La Paz nos permiten comprender los impactos que pueden tener Gobiernos con una línea política de izquierda sobre las condiciones sociolaborales de las trabajadoras del sector, en comparación con el caso limeño, que se diferencia por haber estado gobernada por grupos políticos de centroderecha. Asimismo, La Paz y Lima coinciden en estructuras sociales similares basadas en categorías sociorraciales. En conjunto, nos brindan elementos para el ejercicio comparativo que ayudan a entender la situación de las TdHyC en general en la región y en particular en los diferentes países.

Dado el carácter eminentemente exploratorio de nuestro proyecto de investigación, se ha empleado la entrevista en profundidad como herramienta primordial de recolección de datos. Asimismo, aplicamos encuestas para el recojo de datos sociodemográficos básicos y la observación a distancia en dos ciudades.

En virtud del contexto de pandemia, las entrevistas se realizaron mediante videollamadas de WhatsApp o a través de otras plataformas de comunicación por internet cuando ello fue posible. En su análisis procuramos, con rigor hermenéutico, estar atentas a «los pequeños detalles, las tramas marginales, las voces secundarias, aquello que, en lo particular, trae el aliento de las grandes corrientes de la historia» (Arfuch, 2005, p. 27). Es decir, nos interesa cada historia en particular, pero, al mismo tiempo, sabemos que una biografía no es solo individual sino que expresa, sintetiza, coagula un tiempo y un espacio.

En este caso, las TdHyC entrevistadas nos hablan de ellas, y a través de ellas aprehendemos condiciones materiales y simbólicas sobre el trabajo remunerado en hogares en tres ciudades latinoamericanas en el inicio de la tercera década del siglo XXI.

Escuchamos con atención, pero alertas a no caer en la **ilusión biográfica** (Bourdieu, [1994]1999; Passeron, 2011), esa utopía que entiende la biografía «como la narración coherente de una secuencia significativa y orientada de acontecimientos» (Bourdieu, [1994] 1999, p. 76). En búsqueda de sentido, a menudo, las personas entrevistadas (todos lo hacemos) organizan y comprenden eventos del pasado que solo *a posteriori* se revelan como significativos. Cuando consignamos citas testimoniales, conservamos el fraseo de la entrevistada, guardando su sintaxis, los rodeos, los titubeos, las interjecciones, en el convencimiento de que ese modo de decir también hace parte de su autorrepresentación y percepción acerca de su posición social.

El trabajo de campo de esta investigación se llevó a cabo entre abril de 2021 y marzo de 2022. El enfoque es cualitativo, utilizando tres herramientas: 47 encuestas aplicadas a TdHyC en La Paz (10), Lima (21) y Montevideo (16); 47 entrevistas en profundidad con TdHyC y líderes sindicales en La Paz (10), Lima (21) y Montevideo (16), así como también con 6 actores clave miembros de la sociedad civil y funcionarios del Estado de estos países (2 en cada país). Esta investigación incluyó 16 horas de observación de trabajadoras de cuidado (niñeras, o «nanas») en 9 espacios públicos de las ciudades de Lima (5) y Montevideo (4)¹³. Por último, nuestro trabajo incluyó un componente de análisis visual sobre la autorrepresentación de TdHyC a través de fotografías y videos compartidos por las mujeres entrevistadas¹⁴. En resumen, en un período de un año se entrevistó a un total de 53 personas.

Los criterios de selección de las participantes se basaron en que sean mayores de edad, estén trabajando como TdHyC actualmente y tengan una experiencia mayor de cinco años (de tal manera que pudieran tener una reflexión más sustantiva sobre los cambios en el tiempo). Pese a que la muestra no es representativa, igualmente se ha buscado guardar la mayor heterogeneidad posible en cada ciudad en cuanto a edad, nivel educativo, vínculo al sindicato (afiliada / no afiliada) y distrito en el que labora. Los contactos iniciales se realizaron a través de personas conocidas y a través de los sindicatos de cada

¹³ Dado el contexto de la pandemia y las restricciones presupuestarias, no fue posible realizar observaciones en La Paz.

¹⁴ Puede verse una síntesis en el corto audiovisual «El valor del cuidado», disponible en <https://www.youtube.com/watch?v=ljlsSN7UisU>

ciudad. Luego, hicimos uso de la técnica de bola de nieve hasta alcanzar la cantidad de personas previstas a entrevistar dados el plazo y el presupuesto con los que contábamos.

El tiempo total dedicado a la encuesta y la entrevista posterior fue de un promedio de 2 horas por persona¹⁵. Las entrevistas fueron grabadas, transcritas y luego codificadas. Todos los permisos para el uso de imágenes fueron otorgados por las participantes en conformidad con los requerimientos establecidos por el Código de Ética de la Vicerrectoría de Investigación de la Universidad del Pacífico en torno a la investigación con sujetos humanos. A lo largo del trabajo, las trabajadoras entrevistadas serán nombradas con seudónimos, a fin de preservar su identidad.

¹⁵ Las guías de entrevistas utilizadas –diferentes para trabajadoras sindicalizadas, trabajadoras no sindicalizadas y otros sujetos, no necesariamente trabajadoras, que nos dieron entrevistas de fondo– se pueden pedir a Leda Pérez, l.perez@up.edu.pe, o a Nicola Espinosa, nicolaespinosa.anaya@gmail.com

6. Nuestros hallazgos

a. Perfil de las TdHyC según nuestra muestra por conveniencia

En este acápite, presentamos los datos descriptivos de las encuestas y entrevistas realizadas a las TdHyC. Aquí, examinamos el perfil de las mujeres que realizan este trabajo; cuáles son sus condiciones sociales y laborales en La Paz, Lima y Montevideo, en perspectiva comparada.

En cuanto a lo que arrojan las encuestas, encontramos que la edad media de las trabajadoras del hogar y de cuidado entrevistadas es de 46 años. Casi el 43% está casada o es conviviente. La mayor parte de las entrevistadas son madres, con un promedio de dos hijos. A la vez, la mayor parte de las entrevistadas completó una educación secundaria y 11 contaban con estudios técnicos o superiores.

Para los tres países estudiados, podemos decir que el lugar de nacimiento está casi dividido por la mitad entre las que nacieron en la capital y las que nacieron en otras partes del país. Pero, cuando desagregamos la información por país, podemos ver que, en el caso peruano, el 71,4% nació fuera de la capital, a diferencia de las entrevistadas de Uruguay y Bolivia, quienes, en el 60% de los casos o más, nacieron en la capital.

Entre las trabajadoras que nacieron en la capital de su país (23), la edad mínima de inserción laboral es de 9 años y la máxima es de 54. En este grupo, el 50% de las trabajadoras comenzó a trabajar entre los 17 y los 32 años. En el grupo de trabajadoras nacidas en otras regiones (23), la edad mínima de inserción laboral es de 7 años, mientras que la edad máxima (sin tener en cuenta tres casos atípicos) es de 25 años. El 50% de ellas comenzó a desempeñarse como TdHyC entre los 12 y los 18 años. Otro hallazgo resaltante es que, para la mayoría de las trabajadoras, sus madres fueron amas de casa o trabajadoras

del hogar remuneradas. Por encima del 40% reportaron que sus madres fueron amas de casa, y alrededor de un 30% de las entrevistadas nos revelaron que sus madres fueron también trabajadoras del hogar. En suma, alrededor de un 70% de las madres de la cohorte hicieron un oficio parecido al de ellas.

En resumen, la mayor parte de las mujeres encuestadas son de mediana edad, madres, y han completado sus estudios secundarios, algunas de ellas con estudios técnicos. En este caso, encontramos que la mitad de nuestra muestra por conveniencia son migrantes internas, y que, para aquellas que migraron a la capital, la mayor parte lo hizo a una temprana edad. Esto puede ser como resultado de situaciones de pobreza en las cuales las niñas y adolescentes viajan a la capital para iniciarse en el trabajo del hogar. Asimismo, sugerimos que los resultados expuestos pueden anunciar una suerte de «dependencia del camino» de las trabajadoras a raíz de los antecedentes de sus madres, quienes fueron, en abrumadora mayoría, amas de casa o trabajadoras del hogar también.

b. El (in)cumplimiento de derechos

Encontramos que, entre las TdHyC que reciben gratificación o aguinaldo¹⁶ (35), la mayoría también recibe compensación por tiempo de servicio (CTS) o presentismo¹⁷ (21). Por otra parte, el total de las TdHyC que no reciben gratificación, tampoco reciben CTS o presentismo. Por ende, un hallazgo contundente es que el derecho laboral que más se cumple en este sector es el aguinaldo. Asimismo, pareciera que el cumplimiento de un derecho laboral tracciona el cumplimiento de otros. Y, a la inversa, el incumplimiento de la norma en un aspecto aumenta las probabilidades de que se incumpla en otros también.

En cuanto al pago de horas extras, 33 de las 47 entrevistadas no perciben un pago por horas trabajadas por fuera de la jornada de trabajo convenida. Entre los tres países, las trabajadoras del Perú son las más propensas a no recibir pagos por horas extra así tengan un contrato escrito. No obstante, observamos

¹⁶ La gratificación, o aguinaldo, es un salario anual suplementario. En el Perú, esto equivale el sueldo de un mes y se entrega en julio y en diciembre. En Uruguay, se paga el 50% del sueldo más alto en los últimos seis meses, y se entrega en julio y diciembre. Finalmente, en Bolivia, el aguinaldo equivale a un salario mensual y se entrega únicamente en diciembre.

¹⁷ La CTS (compensación por tiempo de servicio) en el Perú o indemnización por tiempo de servicio en Bolivia y presentismo en Uruguay, está relacionado con un pago por su tiempo de servicio, en el primer caso, o asistencia perfecta, en el segundo. La CTS, o indemnización, funciona como un seguro de desempleo; teóricamente, se acumula el valor de un mes de sueldo por cada año de servicio para que, a la hora de renuncia o despido, la trabajadora pueda coleccionar esos fondos como un resguardo ante la pérdida de su empleo. En cambio, el presentismo se paga dos veces al año (junio y diciembre) y corresponde a la cuarta parte del aguinaldo.

que algunas trabajadoras entrevistadas encuentran la manera de hacer «valer» esas horas trabajadas (y no pagadas) para futuras negociaciones. Por ejemplo, una tarde se quedan dos horas más, y más adelante, una mañana, llegan dos horas más tarde por un problema familiar sin que ello afecte su presentismo ni su salario.

Por último, preguntamos a las TdHyC acerca de la percepción que tienen sobre el valor que la sociedad otorga al trabajo que realizan. Pese a que la mayoría de las trabajadoras sí se han sentido valoradas por sus empleadoras en por lo menos uno de sus trabajos, todas coinciden en que, en general, socialmente el valor de su trabajo no es reconocido, y rápidamente lo asocian con situaciones de discriminación laboral o en el espacio público en relación con su oficio. Asimismo, a la pregunta acerca de si sus salarios reflejan sus esfuerzos—incluso en casos en los que perciben un salario mayor que el sueldo mínimo—, la respuesta de más de la mitad de las entrevistadas fue que no (26 de 47), haciendo notar el desencuentro entre el valor que ellas dan a su trabajo y el que la sociedad le otorga.

Este dato puede estar relacionado con los bajos salarios en general y/o guardar una relación con el hecho de que la mayor parte de las TdHyC que encuestamos reportaron haber sentido discriminación laboral en alguno de sus trabajos. En Perú y en Bolivia, la mayoría de las TdHyC entrevistadas reportaron haberse sentido discriminadas en alguno de sus trabajos o en todos. Uruguay es el único país en el que hay una diferencia entre los dos grupos, pues la mayoría de las TdHyC nacidas en la capital no han percibido discriminación en el trabajo.

Al sumar estos resultados con los anteriores respecto del perfil de las trabajadoras, resumimos que sigue habiendo una asociación de este trabajo con una mujer (o niña) migrante de alta vulnerabilidad por procedencia y también por la edad joven en la que la mayoría de nuestra cohorte migrante llegó a la ciudad capital para trabajar en este oficio. A esta situación añadimos la propia percepción de las trabajadoras en cuanto a su discriminación. Por un lado, la mayoría reportó el incumplimiento de sus derechos salariales, aun teniendo contratos. Y, por otro, encontramos un fuerte arraigo en la idea de que no son valorizadas en la remuneración. Lo importante aquí es notar no solo las deficiencias que encontramos en el cumplimiento de sus derechos, sino también la conciencia pronunciada entre las trabajadoras de que están siendo discriminadas y/o explotadas.

7. Valorización, representaciones y posiciones

En esta sección, nos dedicamos a responder las preguntas planteadas al inicio de la investigación, valiéndonos para ello de testimonios de las trabajadoras entrevistadas. En el primer subacápite, discutimos la influencia del contexto sociopolítico de los países en estudio sobre la valorización del TdHyC y sus condiciones laborales. En el segundo, nos dedicamos a examinar cómo incide la representación social y la autorrepresentación de este trabajo en la posición sociopolítica de las trabajadoras.

a. Condicionantes sociopolíticos de la posición sociolaboral de TdHyC en La Paz, Lima y Montevideo

El lugar que se otorga en la sociedad al trabajo del hogar y cuidado y las personas que lo realizan está condicionado por distintas variables. Cuando nos referimos aquí a «posición» sociolaboral, apuntamos a las experiencias vividas de las trabajadoras en su empleo y en el trato que reciben en él y en su condición de trabajadora del hogar. ¿Hasta qué punto son tratadas con respeto y ven garantizados sus derechos laborales consagrados por ley? A continuación, discutimos los trasfondos políticos y sociales de cada caso, junto con nuestro análisis de las contraposiciones de las fuerzas sindicales y las discriminaciones persistentes. Cerramos este subacápite con un resumen de los hallazgos.

i. La Paz: movimiento sindical, logros y desafíos pendientes

1. *Los movimientos*

En Bolivia, con una larga tradición de movimientos de base, en la década de 1990 se reimpulsó el movimiento indigenista en el país buscando un camino emancipador (Peredo Beltrán, 2015; Cusicanqui, 2010). Hitos como la presencia de Remedios Loza –una mujer de pollera– en el Parlamento y la

creación de la Subsecretaría de Asuntos de Género suponían el germen de un cambio. Sin embargo, como señalan Peredo Beltrán (2015) y Wanderley (2014), las demandas de las trabajadoras del hogar seguían siendo marginales a los asuntos de género, por un lado, y respecto de derechos laborales, por otro.

A pesar de ello, también en la década de 1990 se consolidaron los sindicatos de trabajadoras asalariadas del hogar. En una primera etapa, se crearon sindicatos en cuatro zonas de La Paz¹⁸ –Max Paredes, Zona Sur, San Pedro y Sopocachi–. Años después, en 1993, se creó la Federación Nacional de Trabajadoras del Hogar (Fenatrahob), la cual aglutina 15 sindicatos y 3 organizaciones en el ámbito nacional y está afiliada a la Central Obrera Boliviana (COB), la Conlactraho (Wanderley, 2014, pp. 207-208) y la Federación Internacional de Trabajadores del Hogar (FITH). Asimismo, como señalan Castaño (2017) y Peredo Beltrán (2015), las organizaciones de las trabajadoras asalariadas del hogar sostienen una relación de alianza con el gobierno del MAS, en la que colaboran y negocian sus demandas pero mantienen una posición política autónoma.

2. Logros y desafíos pendientes

Fue a inicios de la década de 2000 que la lucha de las trabajadoras del hogar tuvo su mayor logro, con la aprobación de la Ley 2450 en 2003. Por primera vez, se las reconocía oficialmente como trabajadoras y dejaban atrás la categoría de servidumbre. Asimismo, por medio de la Ley 2450, se buscaba igualar sus derechos laborales a los de otros sectores (Peredo Beltrán, 2015; Castaño, 2018). No obstante, al comparar las diferencias entre la Ley 2450 sobre el trabajo asalariado del hogar y los derechos otorgados a los trabajadores en general, Wanderley (2014) sostiene que existen algunas diferencias que resultan desfavorables para las trabajadoras del hogar. Por ejemplo, la Ley 2450 estipula que el contrato puede ser verbal o escrito, y debe ser escrito después de haber cumplido un año de servicio (Wanderley, 2014, p. 211). Asimismo, las trabajadoras del hogar no cuentan con el derecho a la seguridad a largo plazo. Para las trabajadoras asalariadas del hogar, la afiliación al seguro social es opcional y los costos deben ser cubiertos por las mismas trabajadoras (Wanderley, 2014). Castaño (2018) destaca la especificidad en relación con las trabajadoras del hogar bajo la modalidad «cama adentro», a quienes se adjudica una jornada de 10 horas (dos horas más que la jornada regular) basándose en «la supuesta

¹⁸ De acuerdo con Peredo Beltrán (2015), esto sigue una tradición organizativa de Bolivia, en la que las organizaciones de base se organizan espacialmente de esa manera.

necesidad de que las trabajadoras compensasen a los empleadores por acogerlas en sus casas» (p. 2). Entonces, se puede decir que, dentro de la ley boliviana –a diferencia de la ley peruana y la uruguaya– existe una ambivalencia sobre la condición laboral de la trabajadora del hogar.

Durante los primeros meses, la ley tuvo un impacto notorio en el soporte que supuso para que las trabajadoras del hogar exigieran mejores condiciones laborales. Según Peredo Beltrán (2015, p. 19), en ese período aumentaron las denuncias por abusos, despidos injustificados, exigencia de contrato, entre otros casos. Aquí, respecto del impacto de la nueva normativa, Lucero (29 años), trabajadora sindicalizada de La Paz, nos comentó que las leyes la ayudaron a reconocer sus derechos y poder defenderse ante sus empleadores:

[Las leyes] Me han ayudado, pues, cuando estaba en el juicio, yo no sabía que podíamos reclamar los desahuce¹⁹, yo no sabía. Yo no sabía cuánto era el arreglo de cada año, había sido un sueldo, yo no sabía esas cosas. Tiempo de vacación de acuerdo a cuánto tiempo estábamos, cuánto tiempo podíamos reclamar, si habían días extras de trabajo o horas extras podíamos cobrar, entonces, yo no sabía eso. Entonces, así las leyes de las trabajadoras, eso es lo que dice, que tenemos nuestros derechos a reclamar, cuando tenemos un desahuce, cuando nos despiden hay que cobrar un desahuso, yo no sabía. A mí, me han ayudado bastante esas leyes.

Sin embargo, el alcance de la ley fue limitado, pues no fue normativizada sino hasta 18 años más tarde, durante el gobierno de Luis Arce. Ese vacío legal contribuyó a que las trabajadoras del hogar siguieran enfrentándose a condiciones laborales precarias e irrespetuosas hacia sus derechos laborales. Es común que las trabajadoras del hogar en Bolivia no cuenten con contratos escritos, realicen jornadas laborales extensas, no perciban aguinaldo, entre otros (Peredo Beltrán, 2015; Cusicanqui, 2010; OIT, 2021a).

A pesar de ello, Camila (56 años), ex lideresa sindical, explica que la ley –así sea imperfecta– supuso una victoria sobre todo porque permite a las trabajadoras reclamar sus derechos en los momentos en que son abusadas o explotadas por el empleador:

¹⁹ Refiere a la falta de cumplimiento con el pago de salario, aguinaldo e indemnización por tiempo de servicio. Comprendido como un desahucio por parte del empleador.

Yo creo que, a estas alturas, gracias a la lucha que se ha hecho, también junto con la lucha se ha sensibilizado mucho. Entonces, ha cambiado bastante porque ahora, por un lado, hay derechos... hay una ley que, gracias a la lucha de tantos años, te sienta a los derechos de las trabajadoras del hogar. Entonces, por más que no se encuentren dentro del Sindicato, las hermanas dicen «tengo derechos», ya pueden demandar para que hagan cumplir la ley. Por otra parte, miraba lo que te decía de la oferta del curso de capacitación, apenas éramos nosotras, las del sindicato nomás las que ofrecíamos. Ahora hay instituciones que ofrecen, hasta día domingos, ¿no? Antes, como nosotros podíamos solamente domingo, ahora hay instituciones que ofrecen, gracias a la ley también muchas hermanas, bueno, no muchas, pero una parte, ha continuado con su colegio, también alguno que otro ha llevado algún curso superior. También, entonces, yo creo que ha cambiado en parte, no tanto, pero ya ha cambiado.

Así como Camila, varias entrevistadas señalan la importancia de la ley para tener un respaldo ante los empleadores y empleadoras, así como mayores vías de acceso a formación laboral y educación. Sin embargo, todas hacen énfasis en que hacer cumplir la ley depende de la iniciativa personal de cada una. Joana (53 años), lideresa sindical, relaciona la aprobación de la Ley con un mejor trato en los espacios laborales. Según ella, eso se vio reforzado años después con la normativa contra la discriminación comentada anteriormente:

Ya no nos dicen aquí en Bolivia empleadas casi, ¿no? Poco ya. Ya somos nosotros más así socializando que nosotros somos trabajadoras del hogar, ya no somos empleadas. Eso y también eh... el salario también ya ha cambiado. Ya no es como antes, que los empleadores decían el salario mínimo y que algunos ya pagan, ¿no? No, ya no hay maltrato tanto, ¿no?

Si bien Joana reconoce que la Ley ha favorecido el cambio positivo que han tenido las trabajadoras del hogar en sus condiciones laborales en los últimos años, también enfatiza el rol que han tenido los sindicatos y la Fenatrahob para socializar esos derechos y, sobre todo, generar una conciencia trabajadora para que ya no se les llame «empleadas» o «sirvientas», sino «trabajadoras asalariadas del hogar».

Entre las entrevistadas –como también se ha mostrado en la literatura–, se resalta el rol de los sindicatos y la ambivalencia del primer período del Gobierno del MAS en el apoyo a este sector. La llegada del MAS al Gobierno en 2006 trajo consigo una reivindicación de las organizaciones de base, la clase trabajadora, indígena y campesina. El MAS había apoyado de forma decidida la Ley 2450 desde el Parlamento, por lo que su victoria electoral en 2005 fue un acto esperanzador para muchas TdHyC. No obstante, según Castaño (2017, p. 4), «diez años después del llamado “proceso de cambio” político liderado por el Gobierno del MAS, el balance de la acción del Gobierno en relación con los derechos de las trabajadoras del hogar es ambivalente».

Castaño (2017) señala que, en el período 2006-2016, el Gobierno de Evo Morales tuvo principalmente impactos simbólicos –«políticas cuyo principal objetivo es mejorar la imagen social de las trabajadoras del hogar» (2017, pp. 10-11)– e impactos sustantivos –«políticas cuyo principal objetivo es satisfacer las demandas materiales de las trabajadoras del hogar» (2017, p. 11). De acuerdo con el autor y otros expertos (entrevista a Wanderley; Castaño, 2017, 2018; Peredo Beltrán, 2015), el Gobierno del presidente Morales ha destacado por sus políticas simbólicas, que han implicado a las trabajadoras asalariadas del hogar de manera directa e indirecta.

En primer lugar, encontramos el principio de no discriminación, detallado líneas arriba. Esta normativa, si bien no está dirigida directamente a las trabajadoras del hogar, crea un terreno favorable para sus luchas y reclamos por maltrato y discriminación en el espacio laboral. Las trabajadoras del hogar son discriminadas de manera normalizada por su condición de «raza», género y oficio (Peredo Beltrán, 2015; Castaño, 2017; Cusicanqui, 2010; Wanderley, 2014). Por tanto, esta normativa y la llegada de Morales a la presidencia –como primer presidente indígena y sindicalista– supusieron un respaldo importante para las trabajadoras del hogar. Esa sensación no era únicamente reconocida por las trabajadoras del hogar sino también por sus empleadores. En ese sentido, Marita, lideresa sindical de Zona Sur, nos cuenta cómo, después de la salida de Evo, durante el gobierno de Áñez, en 2019, las empleadoras deslegitimaban y amenazaban con mayor soltura a las trabajadoras del hogar:

[...] en Bolivia, entonces, qué es lo que decían los empleadores, las empleadoras, decían: «Ay, ahora sí ha salido Evo Morales, ese indio. Entonces ahora nosotros vamos a cambiar, ahora no hay nadie que les defienda a ustedes», así también les trataban a las hermanas trabajadoras del hogar [...] ¿Por qué de esa manera nos tratan al sector trabajadora del hogar las mismas

empleadoras? Entonces ahí hemos visto también, que, claro, nosotras hemos llegado con el presidente del Gobierno, que era Evo Morales, pero después que el año pasado se cambió, en el transitorio con Jeanine Áñez, ya los empleadores ya nos trataban a las trabajadoras del hogar, «¿Quién te va a defender?» [nos decían] [...] Los empleadores se sentían tener más poder, eso es lo que había entre los empleadores, más que todo en Zona Sur que trabajábamos, ellos sentían, y las empleadoras que salían en la calle, nos miraban de india a todas las trabajadoras del hogar.

Entre otros impactos simbólicos, también encontramos el reconocimiento del valor económico que supone el trabajo del hogar en el artículo 338 de la Constitución de 2009 y la ratificación del Convenio 189 en noviembre de 2012. En ese sentido, Bolivia es el único país de los tres analizados en este estudio que reconoce que el trabajo del hogar genera valor económico. Según Castaño (2017), dicho reconocimiento se debe a la participación de representantes de la Fenatrahob en el debate sobre la nueva constitución. Sin embargo, como señala el autor, estos reconocimientos simbólicos no vinieron acompañados de cambios sustanciales en la ley: la promesa de cuantificar el aporte de dicho oficio en las cuentas públicas aún no se realiza.

Por último, dentro de las políticas o impactos simbólicos, encontramos el nombramiento de Casimira Rodríguez, trabajadora del hogar y lideresa sindical, como ministra de Justicia. Este acto forma parte de una estrategia política del MAS para solidificar una posición a favor de los derechos laborales, de las mujeres y de las poblaciones indígenas. Así como Rodríguez, varias lideresas de otros sectores ocuparon cargos públicos (Agar, 2013; Castaño, 2017; Rousseau, 2010). Si bien este fue un acto esperanzador en su momento, la ministra de Justicia no duró más de un año en su cargo, y su nivel de impacto o agencia estuvo obstaculizado, en muchos casos, por los mismos funcionarios públicos, que reproducían actos discriminatorios hacia su persona.

A grandes rasgos, podemos decir que la potencia simbólica de los actos realizados en el período de Evo Morales no se cristalizó en cambios redistributivos estructurales debido a la ineficiencia estatal para aplicar y controlar las leyes. En ese contexto, uno de los mayores desafíos identificados por las entrevistadas es hacer cumplir la ley ante sus empleadores. La mayoría reflexiona sobre la dificultad que tienen para reclamar en el espacio laboral, y el miedo que tienen muchas compañeras de perder su trabajo. Así, Celia (53 años), trabajadora sindicalizada, nos explica que muchas compañeras de su sindicato

no se atreven a reclamar finalmente porque, si deben acudir al ministerio, las demandas demoran mucho tiempo, y ellas no pueden sostenerlo:

Celia: Porque las compañeras que están siendo uso de maltratos no encuentran otro trabajo, entonces, al tener miedo de ser despedidas, tienen que aguantarse, tienen que quedarse en el trabajo. Por ejemplo, hay una compañera que dice que le dan el pan guardado, ella tiene que comer las cosas guardadas, la comida de ayer, pero le decimos: «¿Por qué no [haces algo al respecto]?». «Es que me va a despedir. Si le digo, si le reclamo, me va a despedir y ¿yo dónde voy a conseguir otro trabajo?».

Entrevistadora: Pero por despido intempestivo pudiera reclamar, ¿no?

Celia: Sí. Pero eso tarda mucho, hay que ir a vías judiciales y tarda mucho. A veces, ahora, con esta situación, no están pagando nada [por la pandemia], entonces hay que ir a reconciliación.

Por otro lado, actualmente, las lideresas entrevistadas han notado que los sindicatos deben enfrentar algunos retos para poder seguir luchando con eficacia. Entre ellos, destacan los conflictos internos en algunos sindicatos o tensiones con la federación de sindicatos.

Finalmente, Camila (56 años), ex lideresa sindical, resume bien el balance de la lucha de las trabajadoras asalariadas del hogar en los últimos años:

Por ejemplo, para hacer aprobar la ley de las trabajadoras en Bolivia, luchamos alma, vida y corazón para lograr, más de 13 años, solamente del congreso nacional de Bolivia. Una vez logrado, bueno, felices todos, hemos logrado la ley, qué lindo, maravilloso, ahora se va a dar cuándo hemos pensado, cuando yo he sido la protagonista en todo ese proceso, pero lo que no hemos pensado es cómo después hay que hacer, o sea, ¿qué hacemos? Entonces, lamentablemente, la aplicación de la ley está yendo o ha ido muy lento. ¿Por qué le digo? Porque solamente desde la organización de las trabajadoras en parte han ido el cumplimiento de la Ley 2450. Entonces, el Estado en esta parte ha sido muy flaco, digámoslo [...] Entonces, desde el Estado ha faltado coordinar, plantear la demanda en esta parte de implementación de vigilancia.

De manera similar, Marita, lideresa sindical, cuestiona el respaldo que se supone iban a recibir del Gobierno del MAS en el período de Evo Morales, y reconoce que ha habido un mayor apoyo de manera indirecta reconociendo la identidad indígena de las ciudadanas y los ciudadanos bolivianos, pero ello no se ha visto reflejado en una defensa laboral del sector:

No hemos sido ni defendidas por el Gobierno ni actualmente tampoco, si hubiera sido así, defendidas, hubiera sido más para la trabajadora del hogar, pero no hicieron nada dentro de esos años que ha trabajado Evo Morales en su tiempo.

ii. Lima: cambio normativo gradual contra discriminaciones y precariedades persistentes

Si bien las trabajadoras peruanas en general, y trabajadoras del hogar en especial, habían comenzado a organizarse y afiliarse a los sindicatos desde la década de 1970, ello no se tradujo de inmediato en un espacio de poder para ellas a causa de la violencia política desatada por Sendero Luminoso en la década de 1980, así como debido al machismo presente en los sindicatos, principalmente masculinos (Mejía, 2017; Pisconti, 2015). Asimismo, es preciso recordar que, en la década de 1990

Sendero Luminoso trató de infiltrarse en los sindicatos, y asesinaron a varios líderes sindicales en el proceso, mientras que las fuerzas de seguridad adoptaron una actitud represiva frente al movimiento sindical. Esta combinación de factores debilitó enormemente al movimiento sindical e hizo que fuera más fácil para Fujimori reducir los derechos laborales por decreto. (Thomas, 1999, p. 278)

En efecto, durante el primer período de gobierno de Alberto Fujimori (1990-1995), y sin que mediara debate público, se promulgó «un conjunto de dispositivos legales orientados a flexibilizar el empleo y restringir la capacidad de acción colectiva de los trabajadores, particularmente el Decreto Legislativo 728, llamado “Ley de Fomento del Empleo” (1991) y el Decreto Ley 25593, referido a “las relaciones colectivas de trabajo” (1992)» (Sulmont, 2006, s. p.). Este escenario de debilitamiento y desprestigio intencionales del sindicalismo es el telón de fondo contra el que se recorta la organización sindical de las trabajadoras del hogar en el Perú.

Actualmente, en el Perú existen tres organizaciones sindicales reconocidas. El Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar de la Región Lima (Sintrahol), establecido en 1990, afiliado a la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP) y reconocido por el Ministerio de Trabajo en 2009. Asimismo, existe el Sindicato Nacional de Trabajadoras del Hogar (Sintrahogarp), establecido en 2006, afiliado a la Central Única de Trabajadores (CUT) y también reconocido por el Ministerio de Trabajo. Por último, existe la Federación Nacional de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar del Perú (Fenttrahop), que reúne varios sindicatos regionales.

Es importante notar también la presencia de diferentes organizaciones en pro de los derechos laborales de las TdHyC, como el Instituto de Promoción y Formación de Trabajadoras del Hogar (Iprofoth) y la Asociación de Mujeres Negras Trabajadoras del Perú (Amunetrap). Estas existen a la par, abogando por las necesidades diferenciadas de trabajadoras urbanas y afrodescendientes, por ejemplo.

1. *Cambio normativo gradual*

El rol de los sindicatos en el Perú ha sido clave para poner sobre la mesa el tema de los derechos de las TdHyC. Desde su participación en la negociación internacional del Convenio 189 en Ginebra, antes de que este fuera aprobado en 2011, y luego en su lucha por la ratificación de este en el Perú, la presencia sindical ha sido decisiva. Aquí identificamos dos problemas según el testimonio de trabajadoras presentes en las negociaciones. En primer lugar, pese a los esfuerzos de ambos sindicatos, que finalmente lograron la ratificación del Convenio 189 por el Perú en 2018, pocos legisladores desde el Congreso han respaldado los derechos plenos para las trabajadoras. En segundo lugar, así como no ha habido líderes consistentes desde el Legislativo, las trabajadoras han percibido una fuerte oposición desde la Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Peruanas (Confiep). Esta oposición, sostienen, venía por el temor del gremio de que la formalización de su trabajo elevara el costo de este para los empleadores (Pérez, 2015).

Entonces, el motor del cambio legislativo ha venido por una fuerza sostenida por el liderazgo de los sindicatos, con el apoyo—inconstante y desarticulado—de diferentes gestiones desde el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo a lo largo de los años. El problema con esto último es que ese apoyo dependía de individuos que estuviesen dispuestos a ratificar el Convenio, así como cambiar la ley (Pérez, 2015). Tan pronto se cambiaba una gestión, el tema tomaba una importancia inferior. Sin embargo, entre 2018 y 2021, a través del liderazgo de los sindicatos y organizaciones afiliadas, se logró—pese

una crisis constante del Ejecutivo y el Legislativo— colocar el tema en la agenda política, logrando la ratificación del Convenio 189 en 2018, y la derogación de la Ley 27986 de 2003 y la ratificación de la nueva Ley de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar, Ley 31047, en plena pandemia, en octubre de 2020. En abril del siguiente año, se reglamentaría dicha ley, seguida por una última reglamentación sobre aspectos claves en torno a la formulación y registro de un contrato entre trabajadoras y empleadores en septiembre de 2021.

2. Cumplir con la ley

Como nos decía Margarita (62 años), lideresa sindical, sobre algunos de los puntos más importantes de la nueva ley:

[...] tener una ley de trabajadoras del hogar con contrato por escrito... y que esté plasmado ahí la libertad sindical y que esté plasmado el derecho a la... maternidad, que muchas de nosotras no hemos tenido. No vamos a gozar de eso, pero gozarán nuestras hermanas menores; hemos tenido que trabajar embarazadas... Ese es un logro histórico, ahorita estamos en un logro histórico y por eso es que nosotras en la Fenttrahop vamos a escribir la historia de este proceso. Llegar al Congreso, que nos escuchen algunos medios de comunicación, también es un logro. Y ahora, viene la otra batalla que es el cumplimiento. [...] No ha terminado aquí la tarea.

Como sugiere el comentario, pese a la victoria sindical de haber conseguido la aprobación y ratificación de esta ley, la lucha en adelante es la de concientizar a la sociedad en su conjunto, así como también a las mismas TdHyC, del valor de este trabajo. Al mismo tiempo, encontramos que, respecto de las mismas trabajadoras, hay varios desafíos. Uno importante es que, pese al crecimiento del movimiento sindical a través de las diferentes organizaciones mencionadas, no todas las trabajadoras son sindicalizadas, no conocen bien sus derechos o no se sienten lo suficientemente empoderadas para hacerlos valer. Otro desafío parece proceder de los discursos que organizan las y los empleadores. Yenny (49 años) nos cuenta la respuesta de su empleadora al comentarle sobre la aprobación de la nueva Ley 31047. Ella le respondió: «Como tú entraste con la ley anterior, [...] [la nueva ley] no te pertenece».

Los testimonios parecen dejar claro que una de las vías privilegiadas para el cumplimiento efectivo de la ley pasa por fortalecer el conocimiento y apropiación de la ley por las TdHyC y de conformar espacios colectivos de apoyo y discusión.

En cuanto a lo primero, en una conversación con Elsa (53 años), lideresa sindical, ella nos explica así:

Mira, las trabajadoras del hogar sienten mucho miedo, mucha vergüenza también reclamar sus derechos con las empleadoras. Muchas veces nos llaman para que nosotros llamemos a la empleadora, y ojo que esto pasa con las trabajadoras del hogar que ya tienen inclusive muchos años, capacitándose, escuchando talleres y todo, y todo, pero aun así tienen miedo. Entonces nos llaman, para decirnos: «Habla con la empleadora, dile que yo tengo que descansar los 30 de marzo»²⁰. Entonces, ellas, si no les paga sus beneficios también, ¿no?, quieren que uno sea las que llame, hay mucho temor, hay mucho miedo.

La observación de Elsa nos ilustra también algo de la confusión que existe entre algunas trabajadoras entre sus derechos laborales y lo que muchas veces se mezcla con afectos –o narrativas– de ser como «parte de la familia». Asimismo, el «miedo» notado por Elsa dialoga con Kogan (2023) y Valdez (2014) acerca de algunas de las resistencias aún prevalentes por parte de los empleadores de cumplir a cabalidad con los derechos de este sector laboral.

En cuanto a lo segundo, la vida para las mujeres de bajos recursos es particularmente dura en un contexto en el cual el Estado peruano no presta servicios universalizados. Es así como, antes incluso de ser lideresas sindicales, las luchas de las mujeres trabajadoras en los espacios políticos y sindicales en el Perú se pueden apreciar a través de su participación en labores y activismo asistencialista, como, por ejemplo, organizaciones vecinales, comedores populares, y su apoyo con el programa Vaso de Leche (Anderson, 2002; Blondet, 1991; Calderón, Silva, & Rosadio, 2020). Podríamos decir que, para las mujeres de los escalafones más pobres, sus activismos han sido aquellos destinados a su supervivencia personal y comunitaria. Por ejemplo, Maité (62 años), lideresa sindical, como tantos migrantes internos, tuvo que «invadir» un terreno para poder construir una vivienda²¹. Ella nos cuenta de los inicios de su activismo, uno que sale por la propia necesidad:

[...] ahí organicé a las mujeres de Vaso de Leche, comedores, que ahí todavía existen, porque yo tenía experiencia organi-

²⁰ El 30 de marzo es un día no laborable en el Perú para las trabajadoras del hogar.

²¹ Para una comprensión sociológica de las transformaciones urbanas causadas por la migración y otros procesos sociopolíticos en Lima, véase Martuccelli (2015).

zativa; yo tenía experiencia, las otras eran más jóvenes, que habían invadido, incluso me acuerdo que habían hecho una obra de teatro [...]

yo organicé teatros por la eliminación de la violencia porque muchos les golpeaban, los vecinos, a las otras vecinas; entonces, organicé un teatro en contra de la violencia. Empecé a hacer otro trabajo ya en donde he invadido, saliendo de la organización del trabajador del hogar [...] organicé a las promotoras de salud, hice una encuesta de cómo se encuentran las trabajadoras [...] las mujeres, en cuanto a salud, ¿no? Ejercí el cargo de secretaria de salud en mi grupo, entonces, hacía, he seguido activando ahí.

En resumen, encontramos que, si bien, por un lado, hay grandes avances con la nueva Ley 31047 y el rol de los sindicatos en ello, la tarea pendiente es una referente al cambio de percepciones de parte de las y los empleadores, y una verdadera apuesta de parte del Estado por asegurar que la norma se cumpla.

iii. Montevideo: historia, logros sindicales y legislativos

A diferencia de los otros países estudiados, Uruguay no cuenta con una ley de trabajo general. Por el contrario, la normativa laboral consiste en una serie de leyes adjudicadas a trabajadores o sectores específicos (Goldsmith, 2013, p. 2). Anteriormente, las trabajadoras del hogar en Uruguay no tenían un marco legal que las reconociera como trabajadoras y, por tanto, sus derechos plenos. Como señala Pelusa (abogada y asesora legal de TdHyC), las trabajadoras del hogar eran «las olvidadas de las casas»²². En 1969, se estableció el salario mínimo universal por primera vez y se excluyó explícitamente a las trabajadoras domésticas hasta 1990, año en que se les adjudicó un salario mínimo específico para ellas (Goldsmith, 2013, p. 9). A través de las nuevas medidas, se logró no solo negociar el salario de manera tripartita sino también otros derechos laborales como el descanso y la jornada laboral, y se aumentó la formalización del trabajo.

El germen para la creación del Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas (SUTD) se inició en 1963, pero se fortaleció a mediados de la década de

²² «Teníamos un estatuto de trabajo doméstico, sí es verdad, el estatuto era del año 44, pero ese estatuto no tenía limitación de la jornada, no eran consideradas trabajadoras, no tenían derecho al seguro de desempleo, y no tenían derecho a la negociación colectiva, entonces si bien hay un dicho, mientras los rurales decían que ellos eran “los olvidados de la tierra”, los trabajadores rurales por no tener la limitación de la jornada, las trabajadoras domésticas decían que eran “las olvidadas de las casas”» (Pelusa, SUTD).

1980 con la reapertura democrática. Más adelante, el SUTD se vio reforzado con el apoyo del Sindicato de Construcción y el aporte de un gran número de obreras textiles que se habían dedicado al trabajo doméstico después de la crisis económica de 1998-2002. Ellas compartieron sus conocimientos de organización sindical del Sindicato Único de la Aguja y Ramas, para intentar «construir un nuevo tipo de relación laboral, muy distinta al trato feudal que ha caracterizado al servicio doméstico en gran parte de Uruguay» (Goldsmith, 2013, p. 6).

Años más tarde, en su campaña presidencial de 2004, Tabaré Vázquez, candidato del Frente Amplio (FA)²³, que resultaría electo, hizo parte central de su campaña el crecimiento económico, el trabajo digno y la justicia social (Goldsmith, 2013, p. 1). En ese sentido, Estrella (56 años), lideresa sindical, recuerda el impacto que tuvo el Gobierno frenteamplista para los derechos laborales:

Sí, como veníamos también de una crisis del 2002, se trata de ayudar a los más vulnerables. Fue la primera vez que también tenemos la ley del 2006, los trabajadores rurales en el 2007, y en el 2008 nos llaman a los consejos de salario²⁴, la primera vez en la historia. Entonces al trabajo doméstico y al rural, que éramos los más desprotegidos, se les dio una mano muy grande, ya nomás que tengas un salario mínimo mejor que el salario mínimo nacional es un avance, que tengas una limitación de jornada laboral es un avance. Porque yo me acuerdo, de chica, que había muchas madres en el barrio que pasaban todo el día fuera de la casa, tanto sea como trabajadoras domésticas como en fábricas, y todo eso se ha cambiado, ha beneficiado.

Es importante notar que la reivindicación de las clases trabajadoras fue un proyecto central y sistémico en su Gobierno, que dio un lugar importante a las trabajadoras domésticas y trabajadores rurales. Por ejemplo, cuando asumió el poder, en su discurso inaugural, se comprometió a crear un consejo de salarios para el servicio doméstico (Goldsmith, 2013, p. 6). En esa misma línea, Vázquez (2017) sostiene que el ascenso al poder del Frente Amplio supone un punto de inflexión para las relaciones laborales, pues reanudó la negociación

²³ El Frente Amplio es una coalición de partidos de izquierda que se fundó en 1971 y llegó al poder en 2004, liderada por Tabaré Vázquez.

²⁴ En Uruguay, los consejos de salarios son las instancias en las que representantes del empresariado o patronal, trabajadores/as y Gobierno fijan los salarios mínimos y negocian los ajustes salariales. Se organizan por rama de actividad.

colectiva y fortaleció el Estado a través del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, lo que logró una fuerte presencia en la regulación de las relaciones laborales. Es en ese contexto que se dibuja el terreno para la promulgación de la Ley 18.065 en el año 2006 y su ejecución a partir de 2008.

Por otro lado, Pelusa reconoce el valor del marco normativo creado por el Estado, pero resalta la fuerza y el ímpetu de las mujeres que se organizaron para movilizar a las trabajadoras domésticas y asegurarse de que hubiera un cambio en sus derechos laborales:

Si tú tomas desde el año 2005 al 2019, hay más de 22 leyes laborales, entonces todo eso hizo de que era el compromiso y se fue cumpliendo etapa por etapa. Pero, en particular, ellas eran unas mujeres, porque la mayoría ahora están jubiladas, las que iniciaron todo esto, eran unas mujeres muy movilizadoras, salían de sus trabajos e iban para allá, se venían (yo vivo cerca del Palacio Legislativo, donde funciona el parlamento), se venían para ahí y se quedaban hasta que las velas ardieran, porque hablaban con A, con B, con C, y así era el trabajo de ellas, inclusive varias en la campaña electoral acompañaban a determinados futuros legisladores para que estuviese presente el tema de ellas, como un efecto de contralor: yo voy, te acompaño, pero vos me tenés que levantar el hecho de que ustedes se comprometieron con una ley de trabajo doméstico.

La Ley 18.065 de Trabajo Doméstico define este trabajo como «el que presta, en relación de dependencia, una persona a otra u otras, o a una o más familias, con el objeto de consagrarles su cuidado y su trabajo en el hogar, en tareas vinculadas a éste, sin que dichas tareas puedan representar para el empleador una ganancia económica directa». A través de esa ley, también se busca reconocer y garantizar una serie de derechos laborales, como la jornada laboral de ocho horas, un descanso semanal de 36 horas, negociación tripartita para el salario y las categorías de trabajo, entre otros. Es importante señalar que, si bien antes no tenían una ley que regulara el trabajo doméstico, las trabajadoras domésticas uruguayas han tenido derecho a la seguridad social y a prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivencia, que cubren los riesgos de invalidez, vejez y muerte de este sector, desde 1942 (Vásquez, 2017, p. 19).

El caso uruguayo destaca por la articulación que hubo entre el sindicato de trabajadoras domésticas y distintas instancias del Estado y organizaciones civiles para socializar la nueva ley y asegurar su cumplimiento. En primer lugar, destaca la accesibilidad que tenían las dirigentas sindicales para comunicarse

con el Estado y sus representantes. Noelia (75 años), una de las precursoras del SUTD, recuerda que:

Siempre que se golpeó la puerta se nos abrió, se nos escuchó, y se tomaron sus tiempos, porque tampoco es una cosa que es de hoy para mañana. Pero en la etapa de los 15 años [de gobierno frenteamplista] se consiguieron muchas cosas, ya el abrirte la puerta, el atenderte, recibirte, dejarte tu teléfono, y después nos visitaba constantemente para ver cómo marchábamos, teníamos el teléfono particular del ministro, porque el ministro de Trabajo fue al último, pero antes estaba Brenta, que era otro ministro que también colaboró mucho, no fue aliado digamos, fue una persona que decía las cosas como él las veía que tenían que ser realmente, sin discriminación, con equidad, igualdad.

Asimismo, agrega que también había apoyo de los medios de comunicación y del Banco de Previsión Social (BPS) para comunicar y sensibilizar a la sociedad sobre los derechos laborales de las trabajadoras domésticas:

La BPS se encargó de la propaganda, incluso en recibos de luz, agua y teléfono. Lo bajó el BPS la propaganda, no está como ahora que está censurado todo, arriba dice: «No se pasa» y no se pasa, no, de arriba viene y se pasa; incluso nos dijo el BPS: «Vayan a la OSE²⁵ y cuando venga el recibo pongan 19 de agosto, día de la trabajadora doméstica, feriado pago no laborable», así se hizo con la UTE, así se hizo con la OSE, así se hizo con la TEL.

La campaña mencionada por Noelia fue una campaña organizada por la BPS a partir de julio de 2007, que se basó en incluir una nota informativa sobre los derechos laborales de las TdHyC en los recibos de agua, luz y teléfono que llegaban a todos los hogares (Batthyany, 2012). De esa manera, empleadores y trabajadoras tenían acceso a la información. Esta iniciativa estuvo reforzada por otras instituciones estatales que también organizaron acciones como teatro en el transporte público, entrevistas en medios, entre otras (Batthyany, 2012). De acuerdo con Goldsmith (2013), contar con un día de la trabajadora doméstica tenía dos significados para las trabajadoras.

²⁵ Se conoce como OSE a Obras Sanitarias del Estado, la empresa pública uruguaya encargada del abastecimiento de agua potable y saneamiento en todo el país.

Por un lado, era un reconocimiento y respaldo al SUTD por parte del Estado. Y, por otro, suponía el reconocimiento y la valoración del trabajo doméstico.

La logística de difusión descrita tuvo un impacto positivo en la valoración de las trabajadoras del hogar, como veremos más adelante. Además, la campaña de difusión estuvo acompañada de inspecciones a los hogares realizados por la Inspección Nacional del Trabajo para difundir la ley y registrar a las trabajadoras del hogar. Es decir, el caso de Montevideo y Uruguay, en general, se diferencia de los otros países estudiados por la organización pública para la implementación y difusión de la ley. Sobre todo, lo podemos ver en la manera en que ellas mismas se representan y valoran. Según Noelia:

Ya se tuvo otra mirada desde que empezamos a hacer la Ley 18.065, de que se empezó a difundir, de que tuvimos algunos rinconcitos de una prensa oral o escrita, la televisión a salir por el día de la trabajadora doméstica, y la propia trabajadora organizada y ya tenía otra visión con los talleres que se estaban haciendo [...] Entonces al estar organizadas por una propaganda que lanzó el nuevo gobierno que empezó en el 2005 y la ley reivindica que es un trabajo tan digno como cualquier otro y que tiene que ser remunerado y quiere la igualdad. Entonces se fue trabajando a nivel zonal, a nivel nacional, con distintas organizaciones, con muchas ONG, mismo a nivel sindical y a lo que no era a nivel sindical, porque en el furor de la ley que recorrió el mundo y es una excelentísima ley que está por encima del Convenio 189 inclusive, entonces éramos el centro, y la gente fue asumiendo que no era una «esclava» (digámosle entre comillas, para decirlo de alguna manera), era un trabajo común y corriente como es otro, que no tiene para poder estudiar y mejorar y tener otro objetivo, o que lo tiene de por vida porque le gusta, o porque no puede llegar más lejos, tiene varias opciones.

Otro de los grandes hitos en los cambios normativos y estructurales de distribución para las trabajadoras del hogar es su participación en los consejos salariales y las negociaciones tripartitas. Anteriormente, hasta 1990, las trabajadoras domésticas habían sido excluidas explícitamente del salario mínimo vital. En 1990, se les otorgó un salario mínimo ligeramente mayor que el general, pero los empleadores estaban permitidos de restarle el 20% si le brindaban alimento y alojamiento, y el 10% si era solo alimentación (Goldsmith, 2013). Desde el año 2008, las trabajadoras domésticas parti-

cipan del consejo salarial una vez al año, donde se regula el salario de las trabajadoras domésticas de manera tripartita. Es decir, en la negociación participan representantes de las trabajadoras domésticas, representantes de la Liga de Amas de Casa –las empleadoras– y representantes del Estado. Ahí en varias ocasiones ellas han podido argumentar la justificación de un alza en su salario, tanto por la inflación nacional como por la infravalorización que se daba a su trabajo (Goldsmith, 2013). No obstante, en los últimos dos años, las entrevistadas señalan que los consejos salariales ya no son espacios de discusión, y sienten que su capacidad de negociación ha disminuido al tener un nuevo gobierno.

En resumen, a diferencia de los casos boliviano y peruano, en Uruguay, los procesos sociohistóricos han dado por resultado una mayor conciencia de clase social, y no la ubicación por «raza» o etnia que prima en Bolivia y Perú. En este sentido, la centralidad del movimiento sindical y la conceptualización de los derechos desde la sociedad civil hasta el liderazgo político del Estado se ven con fuerza en Uruguay.

b. Resumen sobre condicionantes sociopolíticos de la posición sociolaboral de TdHyC

En resumen, analizando ahora conjuntamente nuestras afirmaciones acerca del poder del contexto sociopolítico como condicionante de la posición o «estatus» acordado al TdHyC, podemos decir que hay algunas similitudes entre los tres países, así como también diferencias importantes.

En cuanto a los puntos en común, encontramos en primer lugar que, independientemente de la fuerza de los sindicatos y lo logrado en términos legislativos, en los tres países estudiados, la apuesta por una valorización social del TdHyC se mantiene sobre la mesa. De los testimonios surge que en ninguno de los países se ha llegado a conseguir el nivel de respeto a ellas y a su labor demandado por las trabajadoras. Segundo, con diferencias entre sí, las luchas sindicales han sido claves en colocar el tema de los derechos laborales de la TdHyC tanto en las discusiones del Estado, como en el imaginario público.

Es, sin embargo, sobre este punto donde vemos divergencias. Pese a movimientos sindicales que precedieron al Gobierno de Evo Morales en Bolivia, los sindicatos de las trabajadoras del hogar bolivianas no lograron incidir, comparativamente, con la misma fuerza que en el Perú y Uruguay. Según Peredo Beltrán (2015) y Wanderley (2014), esto pareciera ser el caso por la falta de organización institucional, por un lado, y, por otro, posiblemente porque las trabajadoras han sido víctimas de la fuerte polarización social que causó la

entrada del MAS, que entorpeció la lucha de las TdH, pero también de los objetivos institucionales del MAS en general. En este contexto, las políticas simbólicas dificultaron la participación plena de algunos grupos sociales como los sindicatos de trabajadoras del hogar. Al mismo tiempo, Castaño (2018) nota que los logros alcanzados fueron por incidencia de la Fenatrahob. Una deuda pendiente, como ellas mismas nos han contado, es lograr el apoyo político suficiente para hacer cumplir con la ley y lograr otros cambios necesarios.

Para el caso del Perú, si bien los cambios legislativos no vinieron de golpe, como en Bolivia y Uruguay, el logro alcanzado con la nueva Ley 31047 es indiscutible. De manera similar a Bolivia, y a diferencia de Uruguay, sin embargo, el nivel de discriminación –en particular una discriminación racializante– sigue vigente, y no es claro si el Estado realmente fiscalizará esta ley o que la mayor parte de los empleadores la honren.

Por último, en Uruguay, encontramos las leyes laborales inclusivas y el movimiento sindical de trabajadoras del hogar más antiguos. Destaca el apoyo de un aparato institucional más integrado, donde la participación de entidades públicas (de manera intersectorial) y sindicales trabajaron en conjunto para avanzar cambios. Asimismo, encontramos en este caso una identificación comparativamente más fuerte con el movimiento de trabajadoras –en este sentido, una mayor conciencia de clase social y un poder que emana de ella como fuerza posicionadora para el movimiento.

c. Representaciones sociales, de sí y del trabajo

En la presente sección, buscaremos responder nuestra segunda pregunta de investigación: ¿cómo inciden las autorrepresentaciones de las TdHyC y las relaciones con sus empleadores en su posición sociopolítica?

Para ello, revisaremos los cambios en las representaciones sociales que identifican las entrevistadas, así como las maneras en que ellas perciben que se las representa en la sociedad. Pondremos los hallazgos en relación con los marcos normativos de cada país.

Entendemos a las representaciones sociales y las autorrepresentaciones (es decir, aquellas que las TdHyC manejan sobre sí mismas y sus colegas) en constante transformación. Estas últimas responden a las experiencias individuales de cada trabajadora, siempre en diálogo abierto con elementos de las representaciones sociales más amplias. Por otro lado, las representaciones sociales que analizaremos están basadas en las percepciones de las trabajadoras sobre su relación con las y los empleadores, así como el discurso político y público al que son expuestas por su labor.

A diferencia de la sección anterior, la descripción y análisis siguientes no se han dividido por país. Hemos encontrado que las representaciones sociales sobre las TdHyC y las representaciones de sí mismas que ellas enuncian y encarnan, suelen ser compartidas entre las entrevistadas. Sin embargo, como era previsible, aparecen diferencias y contrastes entre las trabajadoras entrevistadas de cada ciudad, por lo que haremos referencia a ello cuando tales contrastes emerjan.

i. Representaciones sociales y percepciones sobre el reconocimiento social de los trabajos del hogar y cuidado

En el acápite anterior, hemos revisado los cambios normativos en Perú, Uruguay y Bolivia para comprender las luchas de las TdHyC y las respuestas sociopolíticas en cada país. Ahora, nos centraremos en analizar las implicancias simbólicas que han tenido los cambios normativos y cómo pueden repercutir en las representaciones y autorrepresentaciones de las TdHyC y las tareas que despliegan.

En primer lugar, tenemos el importante cambio de nombrar a las trabajadoras como tales dejando atrás el título de **sirvientas** –por lo menos en el ámbito legal–. A comienzos del siglo XXI, los tres países generaron leyes en las que se reconocía la cualidad de trabajadoras del hogar a quienes se dedicaban a la limpieza, mantenimiento y cuidado del hogar y sus integrantes. En otras palabras, contar con una normativa que las posiciona como sujetos con derechos en igualdad de condiciones con otros trabajadores ha sido una herramienta clave para negociar sus condiciones laborales y las representaciones de sí a lo largo de su trayectoria laboral, como veremos en el siguiente acápite.

Sin embargo, las entrevistadas no sienten que los cambios normativos hayan ido de la mano con el reconocimiento social de los trabajos del hogar y el cuidado. Como sostiene Nancy Fraser, el reconocimiento «designa una relación recíproca ideal entre sujetos, en la que cada uno ve al otro como su igual y también como separado de sí. [...] esta relación es constitutiva de la subjetividad: uno se convierte en sujeto individual sólo en virtud de reconocer a otro sujeto y ser reconocido por él» (Fraser, 2006, p. 20). En ese sentido, F. Wanderley (autora a la que, además de nutrir nuestro corpus conceptual, hemos entrevistado) nos explica durante la entrevista que, a pesar de lo que sostiene la ley boliviana, en la sociedad:

Todavía no se ve como un trabajo legítimo, un trabajo profesional, un trabajo que requiere capacidades, que requiere

formación y que por lo tanto no solo es legítimo, pero es un trabajo socialmente fundamental, ¿no?

El reconocimiento social, la valoración que de ellas y de su trabajo hagan otros, tiene implicancias profundas en la autorrepresentación y pone en el centro la aspiración al establecimiento de relaciones de reciprocidad, es decir, entre iguales. En los testimonios resalta la sensación de una falta de reconocimiento por parte de la sociedad en general y de sus empleadores/as en particular. Pese a que la mayoría de las trabajadoras sí se han sentido valoradas por sus empleadoras en por lo menos uno de sus trabajos, todas coinciden en que, en general, socialmente el valor de su trabajo no es reconocido, y rápidamente lo asocian con situaciones de discriminación en su lugar de trabajo o en el espacio público en relación con su oficio.

Yenny (49 años), cuidadora en Lima, expone:

Tú dejas tu vida en la casa donde trabajas, o sea trabajas de lunes a viernes o a sábados, no sales, no tienes vida, no tienes ese contacto que puedes tener con no sé, o sea con amigas... si yo trabajo en una empresa, voy a trabajar de 8 a 5 o a 6 y de repente parte de la tarde tengo esa posibilidad de estar con amigas o amigos, o mi familia, mi hija, o sea pero uno, acá, entregas todo, todo a esa familia, pero hay muchas familias que eso no lo valoran, ¿no? Entonces es como que en tu mejor momento eres buena, eres la mejor, eres trabajadora, eres todo pues, ¿no? Pero ya pasas pues tus 10 años y es como que ya no te necesitan y chau, como si no pasara nada...

En este recuento, la entrevistada enfatiza la importancia del reconocimiento sostenido, no solo en el momento de estar en el suelo jugando con el niño o la niña, sino también cuando esa labor finaliza. ¿De qué manera podría manifestarse o cristalizarse socialmente ese reconocimiento?

En ese sentido, Maité (62 años), lideresa sindical y trabajadora del hogar en Lima, explica que ella siente que la sociedad no las ve como personas:

Lo miran como este trabajo que realizamos las trabajadoras del hogar, es el último trabajo; es la persona que realiza la que no sabe leer, la que no sabe escribir e incluso la que no tiene sentimiento, no tiene objetivo, no tiene vida, no tiene futuro, que solamente se va a trabajar porque quiere comer o por algo.

Yendo directamente al eco que la sociedad devuelve sobre la labor de cuidados, Silvia (52 años), niñera en Montevideo, reflexiona:

Cuando vos decís que sos doméstica o niñera es como... que te miran así, como menos, ¿no? Como que no está, no te sienten como, como a nivel de, de... no es considerado como otros trabajos, otras cosas.

Silvia no encuentra las palabras para designar un lugar incómodo. Por último, agrega: «No es un trabajo valorado, pero... ya con que la niña y la madre sean agradecidas y lo vean, ya está, a la sociedad es muy difícil». En esta afirmación, Silvia distingue la familia para la que trabaja del resto de la sociedad. En efecto, como hemos mencionado, uno de los desafíos del TdHyC, que se ejerce puertas adentro, es visibilizar fuera del hogar su impacto en la reproducción social.

Por otro lado, algunos testimonios relacionan directamente los imaginarios sociales de las trabajadoras del hogar con su condición de clase, origen étnico y/o género. Para el caso boliviano –que se puede extender a varios países de la región–, F. Martínez, investigadora independiente sobre trabajo de cuidado, señala que las trabajadoras del hogar son imaginadas como ciudadanas de segunda clase tanto por las y los empleadores de un nivel socioeconómico alto, como por clases sociales más inferiores:

Conviven tendencias, imaginarios, pero es muy fuerte esto de «ciudadanas de segunda clase», muy transversal, o sea, te digo, la clase alta es muy patente, pero lo es también en gente de pueblo que no tiene plata, o lo ves también en esa política que no era rica, pero que podía explotar a alguien.

En esa línea, Yolis (45 años), trabajadora del hogar sindicalizada en La Paz, sostiene que «nos sentimos discriminadas aún». Y recuerda una experiencia reciente en la que a ella y al chofer de la casa no les permitían usar la misma vajilla que la familia empleadora, ofreciéndoles algo que ella percibía denigrante, por lo que prefirió comprar tazas para los dos. Este tipo de diferenciación en la práctica cotidiana en torno a la comida se repite en varios testimonios y es recogido en investigaciones de otros países (Casanova, 2013; Gorbán, 2012; Saldaña-Tejeda, 2012), reproduciendo las diferencias jerárquicas y la imagen de la trabajadora del hogar como «una ciudadana de segunda clase».

Para el caso uruguayo, Pelusa (abogada y asesora legal de TdHyC en Montevideo) describe el reconocimiento social con más matices y sostiene

que es la clase media la que puede valorar más esta labor, y agrega que es este sector el que ha ayudado a que los índices de formalización de las trabajadoras domésticas aumenten en los últimos años:

Hay un sector de la población que valora mucho el tema del trabajo doméstico porque es aquel trabajo que nosotras las mujeres no lo podemos realizar y que derivamos en ella el cuidado de nuestros bienes materiales y a su vez de nuestra familia, entonces hay una parte de la sociedad que no vive sin el trabajo doméstico, sin perjuicio de que comete algunos tipos. Y hay otra parte de la sociedad que lo tiene infravalorado, no es que todos pensemos lo mismo y que todos valoremos el trabajo doméstico de la misma forma, no se valora de la misma forma, depende de los extractos sociales, y continúa la estigmatización de «la chica» o «la sirvienta», y como sos «la chica» y «la sirvienta» estás para todo, y como no tenemos categorías en los consejos de salario, eso también se ve acentuado.

Rosela (abogada y asesora de TdHyC en Lima) resalta cómo se entrecruzan la «raza» y la clase en la percepción de la sociedad peruana sobre las trabajadoras del hogar y su labor:

Mucha lógica de... además que se cruzan cosas, ¿no? Mucho racismo, mucho clasismo, mucho desprecio, entonces claro, persona trabajadora del hogar cama adentro, claro cama adentro, [la empleadora] te sonríe, ¿no? Pero igual... por dentro están refunfuñando, ¿no? O sea son un mal necesario, bueno «estás ahí porque te necesito, pero si tuvieras otra opción no estarías en mi casa y menos sentada en mi mesa», algo así, ¿no? Yo creo que hay mucha esa mentalidad de empleadora, también es un gran obstáculo para el respeto de sus derechos, de cualquier tipo de negociación, ese también es un gran obstáculo.

En esa misma línea, Elsa (53 años), lideresa y trabajadora del hogar, nos compartió su experiencia como mujer afrodescendiente:

En mi caso, yo, como mujer afro, lo que he percibido es que, en los trabajos que yo he trabajado, es como volver a esa clase de burgueses, entre personas, nos tiene a la gente afro trabajando y quieren darse ese estatus, ¿no? De burguesía, como en la época de mis ancestros. Lo siento yo, cuando siempre

dicen: «Pero ustedes, los negros, siempre son fuertes, ¿no? Puedes mover ese mueble». Y, a veces, es un mueble muy grande, yo siempre lo recuerdo, y, a veces, uno no tiene las fuerzas cuando uno es pequeño, ¿no? Entonces, y así, he ido creciendo, en otros trabajos también lo mismo, ¿no? Siempre están diciendo: «Ustedes, las mujeres negras, ustedes cocinan muy bien», planchan muy bien, lavan muy bien ¿no? Porque, «como ustedes han trabajado, sus abuelos han trabajado en el tiempo de la esclavitud, [a] ustedes a punta de latigazo les han enseñado las cosas». Entonces, eso es algo que a mí... A mí me marca mucho, y eso es algo, que yo veo, que siento, que, hasta ahorita, sigue esa percepción, ¿no?

En su testimonio, Elsa identifica que hay una percepción esencialista y racializante que vincula el trabajo en el hogar, entendido como servil, con su origen étnico. Asimismo, nos cuenta que estas son actitudes y vivencias que ella ha experimentado desde chica –trabajando mientras era menor de edad– hasta el día de hoy, y que han marcado mucho su persona. Es decir, la percepción de parte de la sociedad no ha cambiado, como sí lo han hecho las leyes.

Al preguntar a las entrevistadas si han sentido que el reconocimiento social de su labor ha cambiado en el tiempo, casi todas en el caso de Lima y La Paz respondieron que no. Para ellas, la discriminación y la diferenciación jerárquica se mantienen al margen de los cambios en las leyes. En esa línea, Martina, activista por los derechos laborales de las TdHyC en Lima, indica que sí ha habido cambios en la manera como la sociedad ve y valora el trabajo del hogar y del cuidado, resaltando el último logro con la Ley 31047, donde se las reconoce como trabajadoras con derechos plenos. Sin embargo, advierte, «pero el cambio cultural, creo que eso es lo que todavía estamos en el siglo pasado, no se valora, no se reconoce», señalando las taras culturales en tres espacios. Primero, refiere al desafío reconocido por varias lideresas sindicales sobre la aún falta de reconocimiento por parte de las trabajadoras como trabajadoras. Luego, menciona el espacio social de las y los empleadores:

Creo que están el lado de los empleadores que creen que al tener una persona en su casa ellos están haciendo un favor a esta persona, que la están acogiendo en su casa, entonces de ahí pasa de no reconocer los derechos, de pensar que es una persona que debe estar a la disposición todo el tiempo que ellos lo deseen, [...] se piensa que la trabajadora –no generalizo–, pero todavía hay ese pensamiento, de que uno está en la casa como que la

pasas linda, que todo es relajado, que no hay tensión, y que si trabaja con residencia tiene que estar siempre pilas las 24 horas del día porque solo el que sale afuera es el que se cansa y el que aporta a la sociedad.

Finalmente, reconoce el espacio de la sociedad patriarcal en general, que sigue pensando que el trabajo del hogar es un trabajo para y de mujeres, y, por tanto, denigrado y denigrante: «Y si encima están pagando algo, ya pues, qué más da». En resumen, concluye que «eso es lo que nos falta cambiar, cambiar el *chip* que tenemos en nuestra cabecita, y que se reconozca que este es un trabajo y que, como decimos nosotras, “deberes y derechos van de la mano”».

En cambio, entre las entrevistadas uruguayas, las respuestas fueron más diversas, y varias de las entrevistadas señalaban que a partir de la Ley 18.065 sí se han generado cambios en el reconocimiento sobre su trabajo. Por ejemplo, Julia (52 años), trabajadora del hogar en Montevideo, nos explica cómo el trabajo se discrimina, pero cuando se empieza a conocer y reconocer un salario decente para el trabajo, esto puede cambiar. Es decir, las políticas redistributivas tienen un impacto en el ámbito cultural de reconocimiento:

La gente discrimina, era como el trabajo del recolector de basura, la gente hubo un tiempo que lo discriminaba, lo discriminaba, hasta que empezó a ver los sueldos, y el trabajo de doméstica es lo mismo, es que a veces también la gente siente vergüenza a decir «trabajo de doméstica», hay gente que está porque no le quedó otra, y hay gente que está capaz que si hubiera tenido me hubiera puesto las pilas, me gusta la plata, y si yo gano más plata.

Sin embargo, también accedimos a testimonios acerca de la fragilidad de los cambios sociales cuando asume un Gobierno que no tiene los derechos de las TdHyC en el centro de la agenda. En ese sentido, Carolina (59 años), trabajadora del hogar en Montevideo, señala:

[Ya] no hay diálogo, ahora como cambiaron [de Gobierno], si hace unos años atrás había como un respeto, es cierto, punto, como diciendo «hay una ley, hay un convenio, bueno, vamos a ver, vamos a tratar, porque yo sé que hay un Gobierno, tengo que causar buena impresión», ahora no, ya todo eso ya está, no les interesa, porque saben que tienen el apoyo de un Gobierno, y el ministro que le importa nada [...]

Los testimonios recogidos dan cuenta de que, en general, existe una brecha significativa entre los cambios normativos y los cambios culturales, ya que, a pesar de las políticas de reconocimiento para valorar socialmente a las TdHyC como tales, en la práctica este reconocimiento no se ve plasmado en los imaginarios sobre las trabajadoras del sector ni en el trato ni en el salario que reciben. He allí uno de los grandes desafíos no solo de las organizaciones sindicales sino también de las políticas públicas.

ii. Representaciones de sí y del trabajo que realizan

¿Cómo responden las trabajadoras del hogar y del cuidado a las representaciones sociales? ¿En qué lugar se posicionan ellas mismas? Estas son algunas preguntas que buscamos resolver a continuación para comprender las representaciones de sí que han ido desarrollando las TdHyC.

1. *¿Cómo nombrar a quien presta servicios de limpieza, mantenimiento, organización, gestión y cuidados en un hogar?*

Como hemos visto, en los tres países analizados ha habido un esfuerzo grande desde las organizaciones sociales para que se reconozca el trabajo del hogar remunerado como un trabajo digno y no como actividades innatas de la mujer. Asimismo, las trabajadoras luchan por ser reconocidas como tales y dejar atrás el estigma de **sirvientas**. Sin embargo, en cada país se ha optado por una nomenclatura distinta que nos permite comprender cómo las trabajadoras se (auto)representan y buscan ser percibidas por la sociedad. Mientras en Uruguay se presentan como **trabajadoras domésticas**, en Bolivia rechazan fuertemente el término de domésticas y quieren ser reconocidas como **trabajadoras asalariadas del hogar**. Por otro lado, en el Perú se llaman **trabajadoras del hogar**. Es importante notar que ello también difiere del término usado por las bolivianas, quienes incluyen la palabra **asalariadas** para diferenciarse de las otras trabajadoras del hogar no remuneradas, que vienen a ser las amas de casa que se dedican a las mismas actividades pero no reciben una remuneración. En estas nomenclaturas pueden rastrearse posiciones políticas acerca de qué lugar ocupan los trabajos del hogar y cuidados en la sociedad.

2. *¿Cómo entienden su trabajo?*

Detrás de estas categorías se encuentran las definiciones que las TdHyC desarrollan sobre su oficio. ¿Cómo definen el trabajo del hogar? ¿Qué es? ¿Qué se necesita y qué implicancias tiene el trabajo de cuidar niños/as? Nos interesaba conocer los sentidos que ellas mismas atribuyen al trabajo del hogar y/o cuidado de niños/as con el objeto de acercarnos a sus posiciones de enunciación y, a

través de ellas, a los procesos de subjetivación de la posición que la sociedad les reserva. Por ello, hemos intentado recoger frases, figuras, sustantivos, adjetivos, imágenes y otros elementos que las entrevistadas emplean para definir su rol y los requerimientos de su rol de manera espontánea.

En esta ocasión, encontramos algunas diferencias entre las trabajadoras que se dedican principalmente al cuidado de niños/as frente a las que tienen como responsabilidad principal la limpieza y el mantenimiento del hogar. Por ese motivo, ordenamos las percepciones recogidas en las entrevistas de manera diferenciada.

En el caso de las niñeras, Blanca (26 años), niñera en Montevideo, hace referencia explícita al cuerpo como soporte de un trabajo multitareas: «El cuerpo así, o sea multitarea: tener un niño a "upa" y tener que cocinar, por ejemplo, calmar los llantos, esa me parece que es la imagen más gráfica de mi trabajo».

A partir de ese sustrato material de uso intensivo del cuerpo, no siempre explicitado, en general, las palabras «amor», «paciencia» y «responsabilidad» resumen los sentidos que las entrevistadas atribuyen al cuidar niños. Yenny (49 años), nana en Lima, nos dice que para cuidar niños hace falta

Paciencia, mucha paciencia, sobre todo mucha paciencia con las criaturas, mucha paciencia; para cuidar niños hay que tener un montón de paciencia, bastante responsabilidad y, sobre todo, querer a los niños; ternura, tener paciencia, ternura, sobre todo.

Ambas disposiciones se entrelazan: amor/ternura y paciencia. Y, a la inversa, la falta de una lleva a la falta de otra²⁶.

En relación con el amor, Luisa (67 años), niñera en Montevideo, dice:

Cuidar el niño no es que vos lo tenés que mirar así para que no se caiga, se pegue o lo que sea, no, es darle cariño, es darle amor, es darle una cantidad de cosas, vida. Fíjate que a veces los padres ni siquiera le dan la atención que te da el que lo cuida, muchas veces.

Esta idea del mayor tiempo y atención que la cuidadora puede dar a los niños en relación con los propios padres y madres es también una idea recurrente.

²⁶ El diccionario establece que «paciencia» (del latín *patientia*: cualidad del que sufre) significa: capacidad de padecer o soportar algo sin alterarse; capacidad para hacer cosas pesadas o minuciosas; facultad de saber esperar cuando algo se desea mucho.

En palabras de Yenny (49 años), cuidadora en Lima: «He dado bastante amor a las niñas y de repente es ese resultado de que ahora estén muy apegadas a mí». Lo que emerge en este caso, además del dar, es la reciprocidad: un elemento no mencionado, pero que se repite como subtexto y que, como dijimos, está en el centro del reconocimiento, de la valoración social. En sociedades que tienden a subestimar las tareas de cuidado en general, y a las mujeres que las ejercen en particular, acceder a la experiencia de un vínculo de reciprocidad no es un elemento menor. Cuidar niños da así lo que otros trabajos no dan. En palabras de Luisa (67 años), niñera en Montevideo: «alegría porque es una alegría... los niños lo que te enseñan es una maravilla, cómo crecen, verlos, [...] lo que uno aprende con los gurises²⁷ es una maravilla». Es probable que esta expectativa de reciprocidad esté en la base de sentimientos de decepción cuando el vínculo finaliza debido al crecimiento de los niños. Esperanza (56 años), cuidadora en Lima, nos cuenta que empezó cuidando a una niña que ahora tiene unos 25 años, pero que no se comunica con ella. Y concluye: «Ni se acuerda de mí, esa ingrata, ni se acuerda».

En asociación a los sentidos de la tarea de cuidar niños, aparece también la mención al juego, como nos cuenta Blanca (26 años), niñera en Montevideo: «Ser niñera tiene un aspecto demasiado lúdico, bueno, yo me lo tomo así para dar amor y recibir amor todo el tiempo; sentarme con ellos, jugar, prestarles atención, dedicarles tiempo».

Por otro lado, las trabajadoras del hogar que tienen como responsabilidad principal la limpieza, la cocina y el mantenimiento del hogar también resaltan el carácter afectuoso de su labor. Hacer las cosas con cariño es algo que muchas entrevistadas reconocen como una característica personal que les ha permitido ser buenas trabajadoras del hogar. En respuesta a por qué lleva una buena relación con sus empleadores, Yolis, en La Paz, respondió: «Mi carácter debe ser, porque soy muy así, sociable con ellos, y les hago con cariño hasta la comida, por eso».

En los testimonios de las trabajadoras de los tres países, la habilidad para limpiar, si bien es importante, queda en segundo plano, pues la mayoría resalta cualidades como la honradez, el cariño, la responsabilidad, la buena disposición, «ser educada» —en contraposición a ser irrespetuosa o malhablada—. También encontramos aptitudes físicas como «ser muy activa» y «ágil», y disposiciones como el «gusto por limpiar, ordenar».

²⁷ En Uruguay: niños (coloquial).

Estas cualidades asociadas con la imagen de una buena trabajadora del hogar coinciden con la manera en que describen su trabajo y el valor que le dan²⁸. Asimismo, como hemos señalado al inicio del documento, los límites entre el trabajo del hogar y el cuidado son borrosos. Es por eso que, al preguntarles qué hace una trabajadora del hogar, muchas de las entrevistadas tenían dificultad en expresar la amplitud de cosas de las que se encargan. La conversación con Liset (45 años), TdHyC en Montevideo, después de preguntarle cómo explicaría su trabajo a alguien que no lo conoce, representa bien esa sensación compartida por muchas de las entrevistadas:

No sé cómo decirte, sé cómo lo pienso, pero no sé cómo decírtelo, no me sale, no sé, es algo muy importante, es algo importante, es algo importante para las familias y para el entorno [...] porque no es una cosa sola, no es «la que limpia la casa», es mentira, nunca es así, muy pocas veces es así.

Teresa, líneas arriba, señalaba que es un trabajo «que te hace sentirte bien, igual que el de una ingeniera», pues ellas son quienes lavan y planchan la ropa para que una pueda estar bien vestida. Es decir, si reducimos el trabajo a la idea de «limpiar la casa», como denomina Liset a lavar la ropa, cocinar la comida, entre otros, se invisibiliza lo que ello supone para la vida de las personas, pues no sería lo mismo limpiar la ropa para venderla que para que alguien se la ponga, por ejemplo, para ir a trabajar. En Lima, Esférica (42 años), trabajadora del hogar, lo resume señalando que «Yo manejo tus responsabilidades para que tú puedas trabajar libremente, tranquilamente. Podría explicar así, ¿no?». La imagen de dar libertad al empleador para que se desarrolle profesional o personalmente es recurrente en las tres ciudades. Ellas «dan tiempo», como explicaría Gisela (61 años), trabajadora en Montevideo: «Me parece como que les da tiempo, el poco rato que están en la casa, les da el tiempo». Pues, al llegar a casa, las y los empleadores ya no deben encargarse de los quehaceres del hogar y pueden disfrutar del tiempo juntos o disponerlo para sus intereses personales.

Asimismo, emergen ideas/imágenes compartidas, relativas a ser administradoras o quienes «arreglan la cabeza» y mantienen un orden en el hogar. Ello incluye la idea de prestar escucha a las y los empleadores, lo que en ocasiones las hace sentir que también se asemejan a psicólogos. «Vos tenés

²⁸ A excepción de una entrevistada, todas las TdHyC –incluyendo las niñas– han respondido en la encuesta que su trabajo es importante o muy importante.

la llave, tenés la alarma, tenés los secretos, manejas la plata, está todo ahí, y es una responsabilidad», nos dice Julia en Montevideo. La responsabilidad es muy grande. En eso coinciden todas las trabajadoras entrevistadas en las tres ciudades, pues de ellas depende el bienestar de ese hogar y de los y las profesionales que salen a trabajar.

Por consiguiente, tanto las trabajadoras del hogar como las niñeras entrevistadas resaltan que su trabajo es uno de entrega, en el que se escucha, se atiende, se cuida, se acompaña y, así, permiten el desarrollo de las personas y familias de su sociedad. A la vez, de una u otra manera señalan que es un trabajo emocional en el que el amor y el cariño cumplen un rol importante. En el caso peruano, Teresa lo resume así: «Dar amor, dar cariño y aportar en la economía del Perú, eso es lo más importante que nosotros hacemos».

3. ¿Una cadena donde ellas son el eslabón invisible?

Como hemos visto antes, esta entrega no siempre es retribuida mediante el reconocimiento de sus empleadores y/o de la sociedad. Durante las entrevistas también salía la imagen de una cadena suelta de cuidados. En el caso de las trabajadoras entrevistadas que son madres, esto era aún más notorio, lo que D'Alessandro (2016) llama «la precarización maternal». Esa que obliga a horarios flexibles, recorte de ingresos, carga mental, doble jornada. Recordemos que muchas de nuestras entrevistadas nos han dicho que son «madre soltera», «madre sola» o «madre y padre». A las mujeres de bajos recursos, específicamente, «la maternidad las vuelve mucho más vulnerables y les pone barreras altísimas para salir de esta situación» (D'Alessandro, 2016, p. 72). Ahora bien, en el caso de las TdHyC, la paradoja está dada porque justamente ellas trabajan para facilitar la inserción laboral de otras mujeres (de mujeres de otra clase social) que también tienen hijos. ¿Quiénes cuidan entonces a los hijos de las que cuidan hijos?

La mayoría de las estrategias que emplean las TdHyC se basan en la familia como red de apoyo. No hay Estado ni mercado ni sociedad civil que ofrezca alternativas. Esto continúa siendo así en Perú y en Bolivia, y parece estar transformándose en Uruguay a partir de la política nacional de cuidados. En Montevideo, Estrella reflexiona:

Estás cuidando un niño, estás cuidando un bebé; es como decimos siempre: sin una trabajadora doméstica se para el país porque si yo no voy a cuidarte tus niños, tú tampoco podés ir a trabajar, ¿qué haces con los niños?

Concluye: «Una cadena así de grande, así de importante pero así mismo también es bastante... es invisible, digamos, nadie quiere reconocerlo». Y remata: «Es un trabajo en cadena porque, a su vez, mi empleadora no va a trabajar y a su jefe, a su vez, le va a faltar un funcionario, y así se va dando». Esa cadena, tan bien expuesta, se engarza a su vez con la cadena dada por las estrategias a las que recurren las madres trabajadoras para garantizar el cuidado de sus propios hijos.

La reflexión que hace Estrella sobre el trabajo del hogar y cuidado como parte fundamental para la vida social de las personas, nos permite resaltar lo que ella describe como una cadena invisible. O, al sumar los testimonios anteriores y la falta de reconocimiento que señalan sus compañeras, tal vez podríamos sugerir que, si bien ellas son la base de la cadena de cuidados descrita, también son un eslabón invisibilizado en ella. Por tanto, la posición sociolaboral de las TdHyC se ve mermada por los imaginarios sociales acerca de su persona, pero también entraña el reconocimiento que se le da como parte de una cadena mayor que sostiene la vida social.

Resumiendo, las representaciones de sí de las trabajadoras del hogar y las niñas entrevistadas dan cuenta de la alta valoración que hacen de su trabajo en términos de «permitir que otras mujeres trabajen», lo que se traduce en las responsabilidades que asumen y los recursos familiares que manejan (llave, alarma, horarios, etc.). Ello potenciado por la responsabilidad con la que asumen sus labores y el afecto que conlleva. Asimismo, en las representaciones sobre el trabajo que realizan, emergen la exigencia física y emocional y lo central de los vínculos afectivos que construyen con las familias para las que trabajan. Por último, las entrevistadas coinciden en que la falta de valoración de su trabajo (las tareas del hogar y el cuidado infantil) por parte de la sociedad tiene un impacto directo en su percepción y la manera en que ellas mismas se representan. La mayoría de las entrevistadas señala que no se reconoce su oficio, pero que lo realizan con entrega, cariño y responsabilidad.

iii. Representaciones del mercado de TdHyC y sus dinámicas

Como hemos dicho, nos apoyamos en Lautier y Marques (1994) a la hora de afirmar que son las relaciones sociales (y no las regulaciones económicas) las que fundan y reproducen el mercado de trabajo doméstico. Por tanto, sostienen, caracterizar dicho mercado supone hacer visibles sus mecanismos de reproducción y de regulación. En este acápite, intentamos brindar luz sobre algunos de tales mecanismos. Para ello, exploramos los cambios que las entrevistadas han ido identificando a lo largo de su trayectoria en las condiciones laborales. En un segundo momento, nos centramos específicamente

en las relaciones y negociaciones de las trabajadoras con sus empleadores/as y elementos del imaginario sobre «buenas» condiciones laborales.

1. *Cambios laborales en el tiempo: los inicios y las condiciones actuales*

- Los inicios

Las representaciones de sí y del trabajo descritas arriba, como ya sabemos, cambian y se transforman según el entorno sociopolítico, las representaciones sociales y la experiencia vivida durante su trayectoria laboral. Sin duda, las representaciones de sí actuales difieren de los imaginarios que tenían al empezar su primer trabajo como trabajadoras del hogar. Sin embargo, es importante notar cómo sus primeras experiencias laborales marcan la representación de sí actual y, en algunos casos, impulsan su activismo. Al comienzo, casi todas coinciden en que la necesidad y la ignorancia sobre sus derechos las llevaban a soportar condiciones laborales precarias. En los relatos se repite la experiencia de explotación en el primer empleo, en el que generalmente se iniciaron siendo muy jóvenes. Ello se debe, según sus reflexiones, a la corta edad y al desconocimiento de la normativa vigente. Podemos inferir también que se vinculaba a una normativa que no garantizaba los derechos plenos de las trabajadoras, como hemos visto. De ahí que las peores experiencias laborales (en cuanto a trato y condiciones del empleo) ocurren en la juventud, cuando comienzan a trabajar. En muchos casos son experiencias traumáticas. Yenny (49 años), desde Lima, recuerda sus inicios a inicios de la década de 1990:

En el primer trabajo me he sentido bastante explotada porque no tenía descansos, los domingos no tenía descansos, y tampoco vacaciones, tampoco me los pagaban los domingos y, bueno, como yo recién había venido de provincia y tenía 17 años, 18 años, también estaba como en ignorancia de eso, ¿no?, que no sabía.

Esta experiencia no ha cambiado en el tiempo, pues otras trabajadoras que se iniciaron más recientemente narran condiciones similares, como es el caso de Luzmila (23 años), quien refiere sobre su primer empleo en 2018 en una casa cerca del malecón de Miraflores [un distrito de clase media-alta] en Lima: «Ahí me sentí muy, muy, muy explotada porque cuidaba un niño de tres años pero me levantaba a las 5 de la mañana y me iba a dormir a las 10, que terminaba supercansada, y el pago no era como que lo adecuado para todas las cosas que hacía».

Por su parte, Susana (54 años), TdHyC en Montevideo, puntualiza: «A los 13 años terminé la escuela y a los 14 me fui a trabajar con cama al medio del campo. Me hacían venir una vez por semana a traerle algo a mi padre, dejarle algo de plata para él nada más, a mí no me pagaban». En este testimonio emergen los mecanismos de un sistema patriarcal que expolia a las mujeres.

Otro grupo de las trabajadoras suele iniciarse en el oficio a una edad adulta y empieza por la necesidad de «parar la olla» en su hogar. Por ejemplo, Silvana (44 años), en Montevideo, nos dice:

Claro, era mi primer empleo como doméstica, entonces, frente al desconocimiento de todo, tú decís a todo que sí, y lo que te dice la otra persona como que es sagrado porque si vos recién estás empezando como que uno le pone la voluntad, las ganas y la necesidad en ese momento que yo tenía, que tenía dos hijas chicas que de alguna manera tenía que solventar y parar la olla.

Existe una diferencia marcada en torno a las experiencias de sus primeros trabajos según su edad, lugar de nacimiento y/o pertenencia étnica. Algunas de las entrevistadas que se iniciaron a una edad temprana recuerdan el golpe emocional de salir de casa y dejar a sus padres. El caso de Camila (56 años), en La Paz, representa uno de los más extremos, ya que ir a trabajar a una casa particular implicó el corte de comunicación con su familia al ser una adolescente:

Mi primer trabajo de adolescente, que he empezado a los 14, he sido tratada terriblemente. No me han pagado el sueldo, he trabajado más de 18 horas al día, así que realmente antes he sido tratada de alguna forma porque había un corte de información con mi familia, no me dejaban salir a ninguna parte y trabajaba para más de 16 personas. Los domingos no se imagina qué montaña de ropa tenía que lavar.

Por otro lado, como hemos visto en Lima, muchas trabajadoras hasta ahora siguen siendo primera generación de migrantes, mientras que en La Paz y Montevideo encontramos más trabajadoras nacidas en la capital y algunas migrantes de segunda generación. Es importante también indicar que las diferencias de clase y procedencia entre trabajadoras y empleadoras en el caso peruano se encuentran, además, racializadas. Para algunas trabajadoras, los primeros trabajos supusieron un choque cultural. Margarita (62 años), en Lima, quien empezó a trabajar a los 14 años, no recuerda si la maltrataban

o no en la casa donde trabajaba, pero sí recuerda el impacto emocional que tuvo este cambio:

Mi primera experiencia de trabajar de una manera completamente distinta de las que yo estaba acostumbrada a trabajar en la sierra, fue más cultural y emocional por el desprendimiento con mi familia, pero la familia ahí no era mala, no es que me maltrataban, me discriminaban, no noté eso yo, o no me di cuenta.

Estos factores pueden agudizar la sensación de aislamiento que se suma a la soledad por trabajar en una casa a puertas cerradas. En términos generales, como ha mostrado nuestra encuesta, la vía de entrada ocurre al inicio de la experiencia laboral y el conducto suele ser un familiar o persona cercana que consigue el dato o el contacto y que alienta o sugiere la entrada al mundo laboral como empleada del hogar. Por tanto, desde el inicio el trato laboral está permeado de relaciones familiares o amicales donde priman la recomendación «de boca en boca» y la confianza. Ello, como veremos más adelante, puede contribuir a las relaciones ambiguas entre trabajadoras y empleadores, donde la línea entre lo laboral y familiar es muy fina y difusa.

- Las relaciones y negociaciones con los empleadores

¿Cómo se establecen las condiciones laborales? ¿Qué capacidad de negociación tienen las TdHyC para modificarlas? Los y las empleadores/as van cambiando, pero en cada empleo las entrevistadas anotan aprendizajes para sus empleos posteriores, configurando así una imagen prototípica de «empleador/a» en la que se suman experiencias diversas; ello les permite captar algo crucial del mercado laboral en el que se mueven: la centralidad del vínculo con los y las empleadoras. En las condiciones laborales de las trabajadoras del hogar y cuidado también entran en juego el tipo de relación que establecen con sus empleadores y la capacidad de negociación que encuentran en su lugar de trabajo. Al ser una labor permeada por un trabajo emocional afectivo, las relaciones con los empleadores pueden ser ambiguas, donde los límites entre una relación laboral y otra familiar o amical son delgados y difusos (Canevaro, 2014, 2018; Brites, 2014; Espinosa, 2021; Gorban, 2012, 2013; Saldaña-Tejeda, 2012).

En efecto, su labor de mantenimiento y cuidado del hogar, así como de cuidados infantiles, requiere que entren en el corazón material de la vivienda y en el corazón emocional del hogar. Por ejemplo, Blanca (26 años) señala

desde Montevideo: «Yo en esa casa sentí que era un pilar muy importante, como que si yo no estaba yendo todos los días había algo que se caía, más allá de la responsabilidad del cuidado como tal». En ese sentido, identificamos dos puntos importantes que las entrevistadas resaltan al reflexionar sobre sus condiciones laborales: el vínculo afectivo con los/as empleadores/as y la negociación en desigualdad de condiciones. Ambos impactan en la garantía (completa, deficiente o nula) de sus derechos laborales.

2. Vínculo afectivo con empleadores/las

En primer lugar, un aspecto central de ese vínculo está dado por el logro de la confianza del/la empleador/a hacia la trabajadora. Sin ese elemento parece difícil poder llevar adelante la labor de cuidados –infantiles y de un hogar– de manera sostenida. Como indicaba una de las entrevistadas, ellas cargan con las llaves de las casas, pero también con sus secretos. En el caso de las mujeres que trabajan como niñeras, esto puede ser más claro, pues el hecho de cuidar a niños y/o niñas de la familia es ya en sí mismo un signo de confianza. Como dice Mariela (53 años) desde Montevideo en referencia a su empleadora: «Obviamente, si ella no me tuviera confianza, tampoco me dejaría las niñas».

Una manera ilustrativa de identificar el peso que tiene la confianza en el vínculo laboral en tareas de cuidado es cuando esta no existe. Por ejemplo, Blanca (26 años) nos cuenta, en referencia a un empleo anterior en Montevideo:

No me dejaban sacar al bebé a pasear, que eso es algo que por lo menos acá yo siempre tuve la libertad de poder pasear con las niñas y eso, y además me filmaban todo el tiempo. Yo sabía que mis jefes estaban viéndome desde su trabajo, desde su celular y, no sé, me sentía ya una intrusa.

Pero también es relevante la confianza en sentido contrario, la que la trabajadora tiene hacia sus empleadores/as. Susana (54 años), desde Montevideo, nos cuenta: «[Los empleadores] me mintieron, y me di cuenta que me mintieron, después descubrí y, ya no, no es lo mismo, ya no trabajas con la misma energía, las mismas ganas». Tal confianza no es ciega, sino que se da en el marco de un sistema social racista, sexista y clasista, que permea todos los vínculos. Por ejemplo, acusaciones directas o indirectas de robo son una de las ofensas más recurrentes y humillantes que narran las TdHyC durante las entrevistas, pues, así como agradecen que confían en ellas, les ofende que piensen que son capaces de robar: motivo por el cual muchas han preferido

dejar de trabajar en un lugar donde se les haya insinuado que han robado algo de la casa.

Por otro lado, el buen trato, o trato cordial, es uno de los aspectos muy valorados por las entrevistadas al evaluar el vínculo con los/as empleadores/as. Dada la poca capacidad de fiscalización del Estado en el interior de los hogares, por un lado, y la jerarquización social, por otro, cuando preguntamos cuál fue su mejor experiencia de trabajo y por qué, casi todas indican que ha sido una en la que las trataron bien, o supieron reconocer —económica o simbólicamente— el valor de su trabajo. No obstante ello, encontramos diferencias sobre cómo las trabajadoras del hogar interpretan este buen trato según las ciudades.

En Lima y La Paz, el buen trato por parte de los empleadores se basa en demostraciones de cariño, reconocimiento de su trabajo, signos léidos como evidencia de un trato igualitario —muchas veces evidenciado a través de la alimentación y el uso de los espacios del hogar—. Por ejemplo, Yolis (La Paz) nos describe su mejor trabajo de la siguiente manera:

El trato, me tratan como si yo fuese de su familia, no me hacen la discriminación que digamos «tú no te sientas y no comes esto», pero no, con ellos yo como de lo que ellos comen. Me hacen sentar en la mesa grande, no te aíslan, eso. La otra familia también era lo mismo, entonces, por eso, estoy bien actualmente con mis actuales trabajos.

Así como ella, en varias de las entrevistas aparece la alimentación como un signo de buen trato cuando se les ofrece la misma comida que a la familia empleadora y/o comen en la misma mesa. El hecho de que no les prohíban comer, o no las limiten, o no distingan la comida de la familia y la de las empleadas, es un factor resaltado, que, como hemos visto, tiene arraigo en prácticas coloniales y republicanas en las que «la servidumbre» se movía por espacios de la casa por los que no circulaban los miembros de la familia para la que trabajaban.

Asimismo, como vemos en la descripción de Yolis, en el buen trato se desliza la idea de «ser como de la familia», muy frecuente para ilustrar el tipo de vínculo que las empleadas establecen con la familia empleadora, pero que esconde las asimetrías vigentes (Canevaro, 2018). Al respecto, encontramos dos posiciones. Una más presente en las entrevistas de La Paz y Lima, que asume como propio el discurso de ser como de la familia. Y otra, más presente en Montevideo, en la que la mayoría de las entrevistadas se muestra en una posición que prefiere mantener la distancia y visibilizar las asimetrías, lo

que les permite mantenerse alejadas de pensar y vivir el vínculo «como de la familia» y, por tanto, quedar ajenas a las deudas y los pagos emocionales, vigentes en toda familia.

En el primer caso, hallamos testimonios como el de Luzmila (23 años), TdHyC bajo modalidad «cama adentro» en Lima: «Hoy es como una segunda familia para mí, porque mayormente paso con ellos, a mi casa vengo los fines de semana a estar uno o dos días». Por su parte, Rosa (42 años), también trabajadora bajo la modalidad «cama adentro» en Lima, nos dice: «Más que patrón-empleado es, es como que así, como que somos amigos». En ambos testimonios, emerge la comparación como figura central, más que la afirmación lisa y llana.

En el segundo caso, se hace presente la revisión crítica de la idea de ser como de la familia. Para ello, las entrevistadas se detienen en algunos aspectos de la relación que evidencian el vínculo empleada-empleador/a. Por ejemplo, Luisa (67 años), desde Montevideo, reflexiona: «La familia es una cosa y el trabajo es otra cosa, no, no, no, cuando somos amigas es cuando vamos a un cumpleaños, a esto, a lo otro, bárbaro». Blanca (26 años), también desde Montevideo, ironiza: «Siguen pagándome por estar ahí, entonces es como una familia medio extraña».

Susana (54 años), que fue despedida en Montevideo durante la pandemia sin previo aviso, reclama:

Hace 14 años que trabajo con ella, me podrían haber dicho, si yo para ellos soy como la hermana. Me cae mal porque es como una tomada de pelo, una forma de burlarse, me cae mal [...] si somos tan, como ella dice, de la familia, como hermana, ¿por qué no me avisó?

Tal vez este reclamo omita la idea de que en las familias también habitan la traición y el engaño. A pesar de ello, es claro que se trata de dos vínculos distintos. Estrella (56 años), lideresa sindical en Montevideo, lo grafica muy bien: «No, no soy de la familia porque a mí no me llevas a tus viajes [...] A mí no me das tu auto, y estoy segura que en el testamento tampoco, tampoco entro».

Silvia (52 años), también en Montevideo, expresa muy bien la ambigüedad:

Por más que charlemos y todo, siempre hay como una línea que es patrón-empleado, por más que haya una confianza y estemos charlando media hora ahí sentadas las dos de cualquier cosa, ¿no? Siempre hay este... como esa rayita, ¿no?, finita, que para

mí tiene que estar ahí porque es trabajo, por más que haya una confianza de años, de estar todos los días.

La rayita, el renglón sinuoso en el que se escribe la gramática del trabajo del hogar y del cuidado.

El buen trato y las relaciones ambiguas «de ser como de la familia» es uno de los grandes retos que todas las lideresas sindicales identificaron al preguntarles sobre cómo mejorar las condiciones laborales. Pues ese buen trato puede solapar deficiencias en los otros elementos de las condiciones laborales. Desde Lima, Luzmila (23 años) nos cuenta:

Sentirte cómodo en esa casa creo es lo que mayormente cuenta, yo, más allá del poco sueldo que me pagan, recibo un buen trato de ellos, del señor, de la señora [...] más allá de lo económico, siempre agradezco a Dios de poder haber llegado donde ellos y de abrirme la puerta de su casa y haber encontrado un buen trato.

Asimismo, existe una tendencia a mostrarse agradecida por el buen trato y, con ello, sentir que el reconocimiento de derechos o incluso el trato igualitario en prácticas alimenticias sea comprendido como un favor o un hecho azaroso de suerte. Al reflexionar con algunas lideresas sindicales y trabajadoras del hogar sobre las dificultades para negociar o exigir sus derechos laborales, destaca que –incluso entre aquellas sindicalizadas y que cuentan con un grupo de apoyo que les recuerda su identidad como trabajadoras y sus derechos laborales– persiste una duda o confusión sobre el agradecimiento a «alguien que me ayudó en algún momento», confundiéndolo con el deber del empleador. Elsa, lideresa trabajadora de Lima, nos explica que en esos casos a veces entra en juego la vergüenza:

Por ejemplo, hay algunas que durante tantos años han estado en el trabajo y la señora les ha apoyado, ya sea con sus hijos, con regalos, inclusive algunas también son madrinan de sus hijos. Entonces, ellas sienten esa vergüenza, de ay, qué va a decir la señora. Entonces, que va a decir la señora si me ha regalado, ¿no?, entonces ellas mismas no les quieren decir.

Como vemos, en otro momento la vergüenza es un sentimiento que acompaña a las trabajadoras del hogar en sus relaciones laborales. Vergüenza por el estigma social que cargan y, en este caso, también vergüenza por exigir sus derechos, o, en otras palabras, buscar ubicarse en una posición en la que

sean respetadas y reconocidas por el otro. Asimismo, nuestras entrevistadas señalan, con unas u otras palabras, que «hay que tener suerte para conseguir empleadoras que son buenas y que en realidad saben lo que uno pasa». O bien: «Hay algunos empleadores que sí, que sí te quieren y te respetan y que te dan estima, pero hay que tener suerte para eso». Reflexiones de ese estilo muestran que no es un derecho humano y laboral recibir un buen trato sino algo azaroso que queda a voluntad del empleador y se recorta contra las experiencias pasadas en las que el maltrato estructura el vínculo con empleadores y empleadoras.

3. *Negociaciones asimétricas*

Un último punto mencionado relativo a las relaciones con los empleadores y sus condiciones de trabajo se refiere a las negociaciones. Como venimos afirmando, existen entre las posiciones de empleador o empleadora y trabajadora asimetrías dadas por elementos de clase, pero, además, estas asimetrías están sexualizadas y racializadas, esto último sobre todo en Lima y La Paz. Estas asimetrías se juegan en diversas aristas del trabajo del hogar remunerado y permean la relación empleadora/a – empleada.

Es en esta amalgama de relaciones e intercambios afectivos y laborales a la vez, que tienen lugar las negociaciones. Es importante recordar que el espacio de las negociaciones y las asimetrías se vive en el interior de un hogar, lo que dificulta su visibilidad y la organización colectiva para su desmantelamiento. Como indicaron casi todas las lideresas sindicales entrevistadas en cada ciudad, ese es uno de los grandes retos para la lucha de las organizaciones del sector: el trabajo a puerta cerrada.

Estas asimetrías no son experimentadas de la misma manera por las entrevistadas a lo largo del tiempo. Ellas mismas reflexionan acerca de un cambio de posición conforme ganan experiencia y conocen sus derechos. Asimismo, hay diferencias en la manera en la cual las trabajadoras de los tres países negocian y/o se enfrentan a sus empleadores. Por ejemplo, Estrella, lideresa y trabajadora uruguaya, nos contó: «En una de las casas me querían hacer recoger el excremento de perro en el patio, y le dije no, no, a mí no me contrataste para eso, es más, me dijiste que los patios no los tenía que tocar». Mariela, también lideresa sindical y trabajadora uruguaya, recuerda:

[La empleadora] me dijo: «¿No me lavas una manzana?». Se la llevo. Me dice: «¿No me la pelas?». Le digo: «¿No querés que me la coma también?». Nunca más me pidió, o sea, pélatela vos, te la llevo, pero pélatela vos, ¿por qué te la voy a pelar yo?, fuera un bebé todavía...

Silvia (52 años), también desde Montevideo, nos cuenta: «Me pasó de ir a una casa y que un día me dijeran: “Pasa la cera de rodillas”. No, eso ya fue ya, ya está, “mucho gusto”».

Como sugieren los anteriores testimonios, estos relatos son más frecuentes en Montevideo. Cuando hemos encontrado correlatos en las entrevistas de Lima o La Paz, la enunciación suele ser menos frontal.

¿Es posible que con los cambios de reconocimiento y redistributivos ocurridos en el caso uruguayo se creara un ambiente de negociación en el que en más ocasiones la trabajadora se logra ubicar en una posición con derecho de reclamar? Apuntaremos que los cambios en las normas y políticas de protección laboral, así como las campañas de difusión sobre estas, son el telón de fondo contra el que se recortan esas posiciones diferenciales. Si bien las leyes han servido en algunos casos para fortalecer a las trabajadoras y aumentar su poder de negociar o exigir que se cubran ciertos derechos, existen otros casos en los que los empleadores se muestran en una posición de evaluar la ley y ver si están de acuerdo con cumplirla o no. Y hay otros casos en los que directamente comunican que no están de acuerdo, como en el caso de Marta, que recuerda una respuesta frecuente de las empleadoras que reciben sus compañeras en La Paz cuando se respaldan en la ley para exigir sus derechos: «A mí nadie me preguntó».

Por otra parte, hemos observado en varios casos la presencia de **agencia en los intersticios**, esto es, la capacidad de realizar acuerdos en los que todos ganan (*win-win*) y en los que todos ceden; aun si las condiciones de asimetría persisten. Por ejemplo, los arreglos relativos a las horas extras. En general, las trabajadoras entrevistadas nos han comentado que no perciben un pago por la realización de horas extras; sin embargo, estas se van contabilizando y, cuando ellas necesitan una mañana para algún trámite, consulta médica o evento familiar, apelan a esas horas ya trabajadas para acudir a su cita sin merma en los ingresos. En general, las y los empleadores aceptan.

Un último elemento que consideramos clave en las negociaciones de condiciones laborales está dado por la imagen que las trabajadoras consideran que los/as empleadores/as tienen sobre cómo son las TdHyC. Al revisar tales representaciones, vimos que la percepción de las trabajadoras del hogar es que son representadas por la sociedad y muchos de sus empleadores como ignorantes. Esa supuesta ignorancia incluye la idea de que desconocen sus derechos laborales y sociales.

Sin embargo, si bien las variables señaladas emergen de los propios relatos, en ellos se cuela también un discurso que identifica la capacidad para «hacerse

oír» o para «decir» de las empleadas, que sería clave a la hora de negociar mejores condiciones laborales. Por ejemplo, Estrella reflexiona: «Hay compañeras que no reclaman, que agachan la cabeza y lo hacen». También Yenny comenta: «Yo siento que hacen eso porque las chicas no, no reclaman o no hablan con ellos, ¿no?, o sea, no sé, yo siento eso, ¿no?, que es por eso mismo porque las chicas están calladas y se dejan».

En el imaginario, tienden entonces a quedar asociadas las «buenas condiciones» o los logros de mejoras con una habilidad personal, por lo que las condiciones precarias o que no se ajustan a ley tienden a verse como producto de una debilidad, incompetencia o falencia personal de la trabajadora. Este tipo de imaginario niega entidad a procesos sociohistóricos que han dado por resultado un orden social jerarquizado por clase, «raza» y género; a la vez que es una de las formas que adquiere el muy difundido discurso del emprendurismo, que podríamos resumir en «El que quiere, puede». El enunciado vigente en el imaginario de las entrevistadas sería: «La que habla, gana».

Resumiendo, en las representaciones vigentes en las entrevistadas sobre el mercado de trabajo doméstico encontramos que, desde su perspectiva, el vínculo afectivo con los/as empleadores/as (en los que priman la confianza y el agradecimiento), por un lado, y las asimetrías por otro, están en la base de sus condiciones laborales. Estas asimetrías remiten, como hemos visto, a las jerarquías de clase, «raza» y sexo vigentes en la región; con un énfasis en la racialización de los vínculos en Lima y La Paz, a diferencia de Montevideo, donde parece primar una asimetría de clase. Precisamente por ello cobra relevancia lo que hemos llamado «agencia en los intersticios», que remite a la posibilidad de negociar a su favor, aun en condiciones tan desiguales.

Por último, es importante resaltar que la limitación en la negociación no es un elemento inamovible a lo largo de su trayectoria y experiencia laboral. Más bien, va cambiando según sus experiencias. Casi todas las entrevistadas nos mostraron que, con el pasar de los años, el tener más experiencia y el conocer a más compañeras fungen como recursos para negociar más y mejor. Incluso notamos que algunas recurren al reclamo de sus derechos en la relación laboral buscando un cumplimiento total de estos, y no a una negociación intermedia.

4. Balance de las representaciones sociales, de sí y del trabajo

Dada la riqueza de información que arrojan nuestras entrevistas, hallamos una multiplicidad de variables que intervienen en las representaciones de sí, del trabajo y de su lugar en el mercado laboral.

En primer lugar, encontramos que el nivel de conocimiento acerca de las leyes y derechos acordados a las trabajadoras puede actuar como una

fuerza empoderadora para ellas, en su propia conciencia y también como instrumento con el potencial de negociar mejores condiciones. Aquí la clave está, sin embargo, en el nivel de conocimiento que tenga la trabajadora y la confianza de que este saber le pueda ayudar a mejorar su condición laboral. Como hemos visto, ese conocimiento –por cierto, de intensidad diversa en cada país– es puesto en uso de manera diferencial en los tres países. Encontramos una común reticencia por negociar, en particular en Bolivia y en el Perú, por una serie de factores que pueden incluir un contexto laboral más precario, sentimientos de afecto, o lealtad hacia los empleadores, mezclados con miedo al despido y la vergüenza de reclamar a quien brinda «ayuda». Asimismo, no es que sea simple para las uruguayas, pero aquí –como también para las peruanas y bolivianas– se conjugan otros factores, como el nivel de institucionalidad de la protección de los derechos laborales del sector y el alcance de la organización sindical que las pueda respaldar, así como el entramado social sobre el que tales negociaciones se llevan adelante.

Segundo, si bien vemos que los primeros trabajos en los tres casos estudiados suelen venir acompañados de explotación, con más tiempo en el sector, estas experiencias acumuladas sirven como un activo que permite, a su vez, desarrollar perspectivas propias acerca del mercado de trabajo y su lugar en él. Asimismo, en este devenir cumplen un rol (no único ni definitivo, pero sí de incidencia) las transformaciones normativas tendientes al reconocimiento de los derechos laborales plenos de las trabajadoras del hogar.

Tercero, las entrevistas nos muestran que las TdHyC lidian con todas estas variables de manera simultánea, espontánea y compleja; incluyéndolas en sus apreciaciones y guiando diferentes posiciones a la hora de negociar condiciones y evaluar las de otras colegas.

Conocer sus derechos laborales, apropiarse de ellos y comprender su rol como persona trabajadora –frente a «ser como de la familia»– son puntos clave que condicionan la manera en que se presentan y ubican frente a la sociedad y sus empleadores.

En síntesis, el apoyo inorgánico que ocurre entre ellas; el acceso al saber y la posibilidad de comunicar ese saber; la imagen estereotipada de la trabajadora del hogar como **provinciana, ignorante y llamada** que las entrevistadas atribuyen a los empleadores; y el lema «La que habla, gana» son todos elementos vigentes en el imaginario de las entrevistadas sobre condiciones laborales que impactan en la dinámica del empleo doméstico remunerado.

8. Conclusiones

Al iniciar este trabajo, sostuvimos que la existencia de las leyes no garantiza su cumplimiento, ni un cambio significativo en la valoración de las labores domésticas. Asimismo, planteamos que los cambios normativos no suelen ser sincrónicos a las transformaciones de las percepciones sociales; y que las miradas socioculturales siguen siendo altamente arraigadas y pueden funcionar como una barrera significativa en cuanto al cumplimiento pleno de los derechos de las TdHyC de la región. Nos reafirmamos en esa posición, y añadimos que los procesos dibujados aquí son altamente ilustrativos en cada uno de los casos estudiados, y en los tres en conjunto.

Si bien encontramos avances importantes en lo sociopolítico, por medio de legislación protectora en los tres países, también es cierto que el compromiso desde el Estado varía en cada caso. Como hemos dicho, pese a que en Bolivia hubo progreso en introducir medidas de antidiscriminación en general, y legislación en pro de los derechos para este sector laboral en particular, hasta ahora se ha quedado mayormente en el discurso y lo simbólico. El Perú, por contraste, ha ido ganando mayores derechos sucesivamente para esta fuerza laboral durante los últimos 50 años, hasta alcanzar legislativamente la ratificación de derechos completos. Sin embargo, es menos claro cómo el Estado asegurará el cumplimiento de la normativa vigente en una sociedad menos decidida a acatar las normas establecidas en este sentido. Por último, Uruguay, si bien es el caso más fuerte considerando su legislación, sus instituciones y sindicatos, ahora enfrenta cambios políticos que, varias de las entrevistadas temen, podrían revertir algunos de los logros –o al menos detener el progreso– en el campo de los derechos de las trabajadoras, y su cumplimiento en adelante.

Es también importante destacar los elementos en común entre las entrevistadas de los países estudiados. La mayoría considera que su oficio no es debidamente reconocido ni valorado por la sociedad y que ello se traduce

en, entre otras cosas, los bajos salarios que perciben y el incumplimiento de algunos derechos logrados. Casi todas han pasado por experiencias denigrantes, humillantes o de explotación que las han marcado y las orientan en futuras acciones. Asimismo, si bien no ha sido el foco de este documento, es importante mencionar que varias entrevistadas registraron/comunicaron haber sido víctimas de abuso y/o violaciones sexuales en su lugar de trabajo. En Montevideo, estas experiencias hacen pie en el clasismo, y en Bolivia y el Perú, en la combinación de clasismo y racismo. En todos los casos, el sexismo las atraviesa.

Asimismo, entre los hallazgos más importantes encontramos también el poder relativo que han cobrado los movimientos sindicales en cada país estudiado, tanto en torno a sus relaciones con el poder legislativo y las fuerzas políticas, como también entre las mismas trabajadoras. En este campo, es claro que el caso uruguayo es el que más ha logrado en términos de solidez sindical hasta ahora. Es posible que las diferencias se asienten más por la estructura laboral de los países, donde tanto el Perú como Bolivia suelen tener altísimas tasas de informalidad²⁹, historias de poblaciones más heterogéneas y discriminaciones basadas en procedencia y etnia, y bajas tasas de sindicalización³⁰. Esto en contraste con Uruguay, un país más homogéneo, donde la informalidad no llega al 25% de la población económicamente activa (OIT, 2020, p. 7), que mantiene una tasa de sindicalización de alrededor del 28% (Uycheck, 2015) y que, como hemos mencionado, cuenta con un Sindicato Único de Trabajadoras del Hogar.

Notamos que esta presencia sindical, a mayor o menor escala, va impulsando una postura de «trabajadora con derechos», al menos en la noción de que existen leyes que deberían proteger sus derechos; que son sujetos con derechos; de hecho, que son trabajadoras en el mismo sentido que las y los trabajadores de otros sectores.

Sobre las representaciones, así, si bien la teoría subraya el carácter múltiple y polifónico de las identidades, parece haber cierta rigidez en la identidad atribuida a las mujeres que laboran como TdHyC. En este sector, el reconocimiento social es aún una meta pendiente. Las asimetrías propias de todo vínculo trabajadora/empleador se ven reforzadas por el desprestigio que las tareas de TdHyC conllevan, lo que salpica a quienes realizan tales labores.

²⁹ Cerca del 70% en el Perú y del 80% en Bolivia (véanse INEI, 2019; OIT, 2018).

³⁰ Bolivia cuenta con una tasa de sindicalización del 11,7%. El Perú cuenta con una tasa de sindicalización del 16% en el sector público y del 5% en el sector privado (Servir, 2017).

La noción de mercado laboral en términos de oferta y demanda es, cuanto menos, incompleta. Sabemos que este se compone también de representaciones sociales que los producen y reproducen. Así, en Montevideo encontramos claridad respecto del rol social que las TdHyC cumplen en la reproducción del orden económico —la noción expresada por algunas entrevistadas de que, de hacer huelga, el país se detiene—, lo que impacta en la concepción de los derechos que les corresponden. En Lima y La Paz, por el contrario, encontramos más referencias a la relación afectuosa —vínculo de amor, ternura, apego, que establecen con los niños y niñas que cuidan, por un lado, o el sentimiento de no ofender a la familia que te «ayudó» en algún momento—, lo que dinamita la posibilidad de pensar políticamente el rol social de las TdHyC. En general, podemos decir que, si bien existe una fuerte presencia sindical tanto en La Paz como en Lima —no olvidemos que en ambos países es este movimiento el que logró la generación de las últimas leyes—, en términos comparativos con Montevideo, la clara identidad como trabajadora con derechos sigue aún en formación, en especial para las no sindicalizadas.

Lo que ahora falta es una continuación de las ganancias políticas junto con una reafirmación del apoyo social. Siguiendo la propuesta de Batthyany (2015), las normativas sobre las condiciones laborales de la trabajadora del hogar deben ser ubicadas en un marco mayor que comprenda un sistema de cuidados universal. Así, la autora argumenta que, para que el marco sea efectivo, debe estar acompañado de tres tipos de acciones en torno a los cuidados: (a) la redistribución, generando una corresponsabilidad colectiva de los cuidados; (b) la revalorización, dignificando las labores de cuidado; y (c) la reformulación, disociando los cuidados de la feminidad. Batthyany (2015) sostiene que las tres acciones deben realizarse en simultáneo, pues si solo se revaloriza a través de una ley, pero no se logra una redistribución del cuidado, el trabajo seguirá siendo realizado por quienes menos capacidad de elección tengan.

Es claro, entonces, que las que lideran el camino serán las mismas mujeres que hacen este trabajo, y que aquí nos han relatado sus experiencias. Como mencionamos antes, la mayoría de las madres de las trabajadoras entrevistadas se dedicaban también al TdHyC o eran amas de casa. Si bien encontramos que las entrevistadas aquí han seguido este camino, hay un añadido adicional y motivo para pensar que el patrón pueda cambiar: el activismo y la organización sindical. En este sentido, el movimiento sindical sigue teniendo un papel clave, así como otras organizaciones de apoyo de la sociedad civil y medios de comunicación. Uruguay marca una ruta importante por los logros institucionales,

incluyendo un sistema nacional de cuidados que anuncia un apoyo social y una valorización del cuidado. Pero la lección de Uruguay es también que las victorias no son permanentes, y aquí Bolivia y el Perú tienen una oportunidad de sentar bien los avances –simbólicos o reales– que han ganado. Les tocará seguir en la apuesta por la expansión de mejores condiciones laborales, mayor protección legal y el ejercicio de derechos. Y tendrá que ser de la mano de una activa fiscalización del Estado, junto con una sociedad cada vez más dispuesta a reconocer el valor del cuidado.

9. Referencias

- Acciari, L., Brites, J. C., & Morales Pérez, A. C. (2021). Right to health, right to live: Domestic workers facing the COVID-19 crisis in Latin America. *Gender & Development*, 29(1), 11-33. doi:10.1080/13552074.2021.1885213
- Agar, M. (2013). «¡De empleada a ministra!»: despatriarcalización en Bolivia. *Íconos. Revista de Ciencias Sociales*, 45, 75-89. <https://doi.org/10.17141/iconos.45.2013.3109>
- Alcorn, C. (2020). Essential for whom? Paid domestic work during the COVID-19 pandemic. *Society for the Anthropology of Work*. doi:10.21428/1d6be30e.52d1fd78
- Anderson, J. (2002). *Mujeres en la política: más allá de los programas alimentarios*. Recuperado de <http://repositorio.pucp.edu.pe/index/bitstream/handle/123456789/47209/anderson.pdf?sequence=1>
- Anderson, J. (2007). *Invertir en la familia: estudio sobre factores preventivos y vulnerabilidad al trabajo infantil doméstico en familias rurales y urbanas. El caso de Perú*. Lima: OIT.
- Anderson, J. (2012). *La migración femenina peruana en las cadenas globales de cuidado en Chile y España. Transferencia de cuidados y desigualdad de género*. República Dominicana: ONU Mujeres.
- Arango, G., & Pérez, C. (2008). Atrapar lo invisible. Etnografía audiovisual y ficción. *Anagramas. Rumbos y Sentidos de la Comunicación*, 6(12), 129-140.
- Arfuch, L. (2005). Problemáticas de la identidad. En L. Arfuch et al. (Ed.). *Identidades, sujetos y subjetividades* (pp. 21-44). Buenos Aires: Prometeo Libros.
- Barrig, M. (2001). *El mundo al revés: imágenes de la mujer indígena*. Argentina: Clacso.
- Batthyany, K. (2012). *Estudio sobre trabajo doméstico en Uruguay*. Serie Condiciones de Trabajo y Empleo 34. Ginebra: OIT.
- Batthyany, K. (2015). *Las políticas y el cuidado en América Latina: una mirada a las experiencias regionales*. Santiago de Chile: Cepal.
- Beltrán, B., & Lavado, P. (2014). *El impacto del uso del tiempo de las mujeres en el Perú: un recurso escaso y poco valorado en la economía nacional*. Documentos CIUP. Recuperado de <http://hdl.handle.net/11354/967>
- Beriain, J. (1988). Representaciones colectivas y estructura simbólica de la sociedad. *Cuadernos de Etnología y Etnografía de Navarra*, 20(51), 25-48.

- Bernardino-Costa, J. (2014). Intersectionality and female domestic workers' unions in Brazil. *Women's Studies International Forum*, 76, 72-80.
- Blofield, M. (2012). *Care, work and class: Domestic workers' struggle for equal rights in Latin America*. University Park, PA: The Pennsylvania State University Press.
- Blofield, M., & Jokela, M. (2018). Paid domestic work and the struggler of care workers in Latin America. *Current Sociology*, 66(4), 531-546. doi:10.1177/0011392118765259
- Blofield, M., Ewig, C., & Piscopo, J. (2017). The reactive left: Gender equality and the Latin American pink tide. *Social Politics*, 24(4), 345-369.
- Blondet, C. (1991). *Las mujeres y el poder: una historia de Villa El Salvador*. Lima. Recuperado de https://repositorio.iep.org.pe/bitstream/IEP/688/2/blondet_lasmujeres_yelpoder.pdf
- Bourdieu, P. ([1993] 1999). Comprender. En *La miseria del mundo* (pp. 527-543). Buenos Aires: FCE.
- Bourdieu, P. ([1994] 1999). *Razones prácticas*. Barcelona: Anagrama.
- Bourdieu, P. ([1998] 2000). *La dominación masculina*. Barcelona: Anagrama.
- Bourdieu, P. (1999). El conocimiento por cuerpos. En *Meditaciones pascalianas*. Barcelona: Anagrama.
- Brites, J. (2014). Domestic service, affection, and inequality: Elements of subalternity. *Women's Studies International Forum*, 46, 63-71. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.1016/j.wsif.2014.03.009>
- Cabella, W., Nathan, M., & Tenenbaum, M. (2013). Fascículo 2: La población afro-uruguaya en el Censo 2011. En *Atlas sociodemográfico y de la desigualdad del Uruguay*. Montevideo: Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República. Recuperado de https://www.ine.gub.uy/documents/10181/34017/Atlas_fasciculo_2_Afrouuguayos.pdf/ec7ecb3f-ca0a-4071-b05f-28fdc20c94e2
- Calderón, A., Silva, I., & Rosadio, L. (2020). ¡Primeras en organizarse, últimas en la academia! Una aproximación bibliográfica a los sindicatos de trabajadoras del hogar en el Perú. *La Colmena*, (13), 18-29. Lima: PUCP.
- Canevaro, S. (2014). *Afectos, saberes y proximidades en la configuración de la gestión del cuidado de niños en el hogar. Empleadas y empleadoras del servicio doméstico en la Ciudad de Buenos Aires*. Trabajo y Sociedad N.º 22.
- Canevaro, S. (2018). ¿Afectos que jerarquizan y razones que igualan? Repensando el lugar de la afectividad en el servicio doméstico de Buenos Aires. *Maguaré*, 32(2), 15-49.
- Canevaro, S. (2020). Visibilidades, jerarquías y ciudadanías en disputa: una contribución al estudio del servicio doméstico en América Latina desde el arte y la literatura. *Século XXI, Revista de Ciencias Sociais*, 9(3), 908-915. <http://dx.doi.org/10.5902/2236672541921>
- Casanova, E. (2013). Embodied inequality: The experience of domestic work in urban Ecuador. *Gender & Society*, 27(4), 561-585. doi:10.1177/0891243213483895

- Castaño, P. (2017). *El movimiento de trabajadoras del hogar en la Bolivia de Evo Morales: demandas y políticas públicas (2006-2016)*. Ponencia para el XIII Congreso de la Aecpa – Santiago de Compostela. Recuperado de <https://www.rec.p.es/files/view/docx/congress-papers/13-0/1494/>
- Castaño, P. (2018) *Leyes, legitimidad y lucha: lecciones de las políticas sobre derechos de las trabajadoras del hogar en Bolivia*. Nota de Política de Wiego 17. Recuperado de http://www.wiego.org/sites/default/files/publications/files/Castano_Tierno-poli%CC%81ticas-derechos-trabajadoras-del-hogar-Bolivia-WIEGO-PB17.pdf
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal). (2001). *Una década de luces y sombras: América Latina y el Caribe en los años noventa*. Santiago, Chile: Cepal.
- Chaney, E. M., & García Castro, M. (1989). *Muchachas no more: Household workers in Latin America and the Caribbean*. Filadelfia: Temple University Press.
- Cruces, G. A., & Ham, A. (2010). *La flexibilidad laboral en América Latina: las reformas pasadas y las perspectivas futuras*. Cepal.
- Cusicanqui, S. (2010) The notion of «rights» and the paradoxes of postcolonial modernity: Indigenous peoples and women in Bolivia. *Qui Parle*, 18(2), 29-54.
- D'Alessandro, M. (2016). *Economía feminista: cómo construir una sociedad igualitaria (sin perder el glamour)*. Buenos Aires: Sudamericana.
- De los Heros, S. (2016). Humor étnico y discriminación en *La paisana Jacinta. Pragmática Sociocultural / Sociocultural Pragmatics*, 4(1), 74-107. <https://doi.org/10.1515/soprag-2015-0011>
- Durin, S. (2014). Etnización y estratificación étnica del servicio doméstico en el área metropolitana de Monterrey. En S. Durin, M. E. de la O & S. Bastos (Eds.). *Trabajadoras en la sombra. Dimensiones del servicio doméstico latinoamericano* (pp. 399-427). México: Ciesas.
- Durkheim, E. ([1893] 1993). *La división del trabajo social*. Barcelona: Planeta-Agostini.
- Eliás, N. ([1976] 2016). *Establecidos y marginados: una investigación sociológica sobre problemas comunitarios*. México: Fondo de Cultura Económica.
- England, P. (2005). Emerging theories of care work. *Annu Rev. Sociol.*, 31, 381-399.
- Esping-Andersen, G. (1993). *Los tres mundos del Estado del bienestar*. Valencia: Edicions Alfons el Magnànim.
- Espinosa, N. (15 de agosto de 2021). ¿Qué limpian las que limpian?: reflexiones sobre trabajo del hogar y división de clases. *Mañana.pe*. <https://www.xn--maana-pta.pe/post/reflexiones-sobre-trabajo-del-hogar-y-division-de-clases>
- Espinosa, N., & Pérez, L. M. (2022). Ciudadanía y derechos en jaque: normatividad e imaginarios sobre las trabajadoras del hogar en Lima. En M. Noles Cotito (Ed.). *Reflexiones sobre el Perú: Más allá del bicentenario*. Lima: Universidad del Pacífico.
- Ewig, C. (2015). *Second-wave neoliberalism: Gender, race, and health sector reform in Peru*. The Pennsylvania State University Press.
- Ewig, C., & Rousseau, S. (2017). Latin America's left-turn and the political empowerment of indigenous women. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 24(4), 425-451. doi:10.1093/sp/jxx013

- Federici, S. (2012). *Revolution at point zero: Housework, reproduction and feminist struggle*. Oakland, CA: Common Notions / PM Press.
- Federici, S. (2018). *Calibán y la bruja. Mujeres, cuerpo y acumulación*. Madrid: Traficantes de Sueños.
- Fisher, B., & Tronto, J. (1990). Toward a feminist theory of caring. *Circles of Care: Work and Identity in Women's Lives*, 35-62.
- Flores, D. (6 de julio de 2020). 90% de trabajadoras del hogar es despedido en pandemia; piden protocolo para el sector. *Opinión*. <https://www.opinion.com.bo/articulo/cochabamba/90-trabajadoras-hogar-es-despedido-pandemia-piden-protocolo-sec-tor/20200705234053776114.html>
- Fraser, N. (2006). La justicia social en la era de la política de la identidad: redistribución, reconocimiento y participación. En N. Fraser & A. Honneth. *¿Redistribución o reconocimiento? Un debate político-filosófico* (pp. 17-88). Madrid: Ediciones Morata S. L.
- Fraser, N. (2014). Tras la morada oculta de Marx. *New Left Review*, 86, pp. 57-76. Recuperado de <http://rusredire.lautre.net/wp-content/uploads/Nancy-Fraser-Tras-la-morada-oculta-de-Marx-NLR-86.pdf>
- Fraser, N. (2016). Contradictions of Capital and Care. *New Left Review*, 100, pp. 99-117. Recuperado de <https://newleftreview.org/issues/II100/articles/nancy-fraser-contradictions-of-capital-and-care>
- Fraser, N., & Honneth, A. (2006). *¿Redistribución o reconocimiento? Un debate político-filosófico*. Madrid: Ediciones Morata S. L.
- Fuertes, P., Rodríguez, E., & Casali, P. (2013). *Trabajo doméstico remunerado en el Perú. Situación y perspectivas en función del Convenio 189 y la Recomendación 201 de la OIT*. Lima: OIT.
- Garza Toledo, E. (2001). Las transiciones políticas en América Latina, entre el corporativismo sindical y la pérdida de imaginarios colectivos. En E. Garza Toledo (Comp.). *Los sindicatos frente a los procesos de transición política* (pp. 9-24). Buenos Aires: Clacso.
- Goffman, E. E. (2006). *La identidad deteriorada*. Buenos Aires: Amorrortu Editores.
- Goldsmith, M. (1998). De sirvientas a empleadas del hogar. La cara cambiante del servicio doméstico en México. *Debate Feminista*, 17, 85-96. <https://doi.org/10.22201/ieig.2594066xe.1998.17.432>
- Goldsmith, M. (2013). *Negociación colectiva y las trabajadoras domésticas en Uruguay*. Cambridge: Wiego.
- Gonzales de Olarte, E. (1998). *El neoliberalismo a la peruana. Economía política del ajuste estructural 1990-1997*. Lima: IEP.
- Gorbán, D. (2012). Empleadas y empleadoras, tensiones de una relación atravesada por la ambigüedad. *Reis. Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 140, 29-48.
- Gorban, D. (2013). El trabajo doméstico se sienta a la mesa: la comida en la configuración de las relaciones entre empleadores y empleadas en la ciudad de Buenos Aires. *Revista de Estudios Sociales*, 45, 67-79.

- Gorbán, D., & Tizziani, A. (2014). Inferiorization and deference: The construction of social hierarchies in the context of paid domestic labor. *Women's Studies International Forum*, septiembre. doi:10.1016/j.wsif.2014.01.001
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). (2010). *Encuesta nacional de uso del tiempo*. Lima: INEI.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). (2019). *Producción y empleo informal en el Perú. Cuenta Satélite de la Economía Informal 2007-2018*. Lima: INEI.
- Kogan, L. (2023). Empleadoras de clase alta, trabajadoras del hogar y pandemia. *Apuntes. Revista de Ciencias Sociales*.
- Kuznesof, E. (1989). A history of domestic service in Spanish America, 1492-1980. En E. M. Chaney & M. García Castro (Eds.). *Muchachas no more: Household workers in Latin America and the Caribbean* (pp. 17-35). Filadelfia, PA: Temple University Press.
- Lan, P. (2006). *Global cinderellas: Migrant domestics and newly rich employers in Taiwan*. Durham y Londres: Duke University Press.
- Lastra, F. (2019). Diferenciación y estratificación en el trabajo doméstico remunerado en Argentina (2001-2015). *Revista de Economía Crítica*, 2(3), 1-21. <http://revistaeconomiacritica.org/index.php/rec/article/view/146>
- Lautier, B. (2003). Las empleadas domésticas latinoamericanas y la sociología del trabajo: Algunas observaciones acerca del caso brasileño. *Revista Mexicana de Sociología*, 65(4), 789-814.
- Lautier, B., & Marques Pereira, J. (1994). Représentations sociales et constitution du marché du travail: employés domestiques et ouvriers de la construction en Amérique latine. *Cahiers des Sciences Humaines*, 30(1-2), 303-332.
- Leiva, S., Mansilla, M. A., & Comelín, A. (2017). Condiciones laborales de migrantes bolivianas que realizan trabajo de cuidado en Iquique. Sí somos americanos. *Revista de Estudios Transfronterizos*, 17(1), 11-37.
- Lemieux, C. ([2009] 2017). *Gramática de la acción social. Refundar las ciencias sociales para recuperar su dimensión crítica*. Buenos Aires: Siglo XXI Editores.
- López, E. (2020). *El COVID-19 y el trabajo doméstico en Argentina. Informe técnico*. OIT. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_742115.pdf
- Lugones, M. (2008). Colonialidad y género. *Tábula Rasa*, 9, 73-101.
- Lugones, M. (2010). Toward a decolonial feminism. *Hypatia*, 24(9), 743-759.
- Mallimaci, A. I., & Magliano, M. J. (2018). Mujeres migrantes sudamericanas y trabajo de cuidado en dos ciudades argentinas. *Odisea. Revista de Estudios Migratorios*, 5, 108-134.
- Manky, O. (2014). Democracia, crecimiento económico y sindicalismo en el Perú del siglo XXI. Continuidades y rupturas. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 19(31), 195-228.
- Martuccelli, D. (2015). *Lima y sus arenas. Poderes sociales y jerarquías culturales*. Lima: Cauces Editores.

- Marx, K. (2009 [1975]). *El capital. Crítica de la economía política. Libro primero: el proceso de producción de capital*. Volumen II. Ciudad de México: Siglo XXI.
- Mauss, M. ([1925] 2009). *Ensayo sobre el don: forma y función del intercambio en las sociedades arcaicas*. Buenos Aires: Katz editores.
- McNulty, S. (2015). Barriers to participation: Exploring gender in Peru's participatory budget process. *Journal of Development Studies*, 51(11), 1429-1443. doi:10.1080/00220388.2015.1010155
- Mejía, C. (2017). Mujeres trabajadoras en «sindicatos de hombres»: el caso de construcción civil. En O. Manky (Ed.). *Trabajo y sociedad. Estudios sobre el mundo del trabajo en el Perú*. Lima: Cisepa. Recuperado de http://www.academia.edu/download/54971050/Mujeres_trabajadoras_en_sindicatos_de_hombres_MEJIA_2017.pdf
- Mick, C. (2010). Discursos de oprimidas: análisis crítico de los discursos de empleadas domésticas peruanas en Lima. *Papeles de Población*, 16(63), 187-218.
- Mies, M. (1986). *Patriarchy and accumulation on a world scale. Women in the international division of labour*. Londres: Zed Books Ltd.
- Miró Quesada, J., & Ñopo, H. (2022). *Ser mujer en el Perú. Dónde estamos y adónde vamos*. Lima: Planeta.
- Núñez, B., & Viaña, J. (2019). *Mujeres trabajadoras de la ciudad El Alto. Entre la informalidad, la explotación y la violencia*. La Paz: Alianza por la Solidaridad. Recuperado de <https://www.alianzaporlasolidaridad.org/axs2020/wp-content/uploads/Estudio-violencia-y-trabajo-informal.pdf>
- Nussbaum, M. ([2000] 2002). *Las mujeres y el desarrollo humano*. Barcelona: Herder.
- ONU Mujeres & Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal). (2020). *Trabajadoras remuneradas del hogar en América Latina y el Caribe frente a la crisis del COVID-19*. Recuperado de <http://hdl.handle.net/11362/45724>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2011). *Convenio 189. Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores doméstico*. <https://www.ilo.org/legacy/spanish/buenos-aires/trabajo-infantil/resource/docs/sabermas/normativa/c189.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2016). *Políticas de formalización del trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_480352.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2017). *Guía práctica para erradicar el trabajo infantil y proteger a los jóvenes trabajadores en el trabajo doméstico*. https://www.ilo.org/ipecc/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_30536/lang-en/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2018). *Mujeres y hombres en la economía informal: un panorama estadístico*. Ginebra: OIT.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2020). *Uruguay: impacto de la COVID sobre el mercado de trabajo y la generación de ingresos*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_756332.pdf

- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2021a). *El trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe diez años después del Convenio núm. 189*. Lima: OIT. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_828455.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2021b). *Hacer del trabajo doméstico un trabajo decente. Avances y perspectivas una década después de la adopción del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189)*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_802556.pdf
- Passeron, C. (2011). *La nacionalidad sociológica*. Madrid: Siglo XXI Editores.
- Peredo Beltrán, E. (2015). *Trabajadoras asalariadas del hogar en Bolivia: aprendizajes de una larga lucha*. Serie Cuaderno de Trabajo 21. La Paz: Remte.
- Pérez, L. M. (2015). *Trabajadoras domésticas remuneradas, avances en derechos laborales y en ciudadanía: Chile y el Perú en perspectiva comparada*. Trabajo preparado para su presentación en la VIII Congreso Latinoamericano de Ciencia Política. Lima: PUCP.
- Pérez, L. M. (2019). La igualdad: ¿para qué y para quién? Algunas reflexiones sobre la igualdad de género, la violencia estructural y el progreso en el Perú. En F. Portocarrero & A. Vergara (Eds.). *Aproximaciones al Perú de hoy desde las ciencias sociales*. Lima: Universidad del Pacífico.
- Pérez, L. M. (2020). On her shoulders: Unpacking domestic work, neo-kinship and social authoritarianism in Peru. *Gender, Place & Culture*, 28(1). doi:10.1080/096369X.2019.1708273
- Pérez, L. M. (2021). On her shoulders: Unpacking domestic work, neo-kinship and social authoritarianism in Peru. *Gender, Place and Culture*, 28(1), 1-21, doi:10.1080/0966369X.2019.1708273
- Pérez, L., Espinosa, N., Luzes, M., & Freier, F. (2019). *Frente a un triple peligro: migrantes venezolanas y su integración laboral. Propuesta de política pública*. Lima: CIUP. Recuperado de <https://ciup.up.edu.pe/ppp/frente-a-triple-peligro-migrantes-venezolanas-integracion-laboral/>
- Pérez, L. M., & Gandolfi, A. (2020). Vulnerable women in a pandemic: Paid domestic workers and COVID-19 in Peru. *Bulletin of Latin American Research*, 39(S1), 79-83.
- Pérez, L., & Llanos, P. (2015). *¿Al fondo del escalafón?: un estado de la cuestión sobre el trabajo doméstico remunerado en el Perú*. Recuperado de <https://ideas.repec.org/p/pai/wpaper/15-01.html>
- Pérez, L., & Llanos, P. (2017). Vulnerable women in a thriving country: An analysis of twenty-first-century domestic workers in Peru and recommendations for future research. *Latin American Research Review*, 52(4). <https://larlrasa.org/articles/10.25222/larr.67/>
- Pisconti, G. (2015). *El liderazgo de las mujeres trabajadoras en el movimiento sindical: caso CGTP, periodo 1995-2011*. [Tesis para optar el grado de Magíster en Género, Sexualidad y Políticas Públicas en UNMSM]. Recuperado de <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/4525>

- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). (2017). *Las trabajadoras del hogar remuneradas en el Cono Sur: lucha y superación de exclusiones históricas*. Nueva York.
- Quijano, A. (2000). Colonialidad del poder, eurocentrismo y América Latina. En E. Lander (Ed.). *La colonialidad del saber: eurocentrismo y ciencias sociales. Perspectivas latinoamericanas* (pp. 201-242). Buenos Aires: Clacso.
- Quijano, A. (2014). Colonialidad del poder y clasificación social. En *Cuestiones y horizontes: de la dependencia histórico-estructural a la colonialidad/descolonialidad del poder*. Buenos Aires: Clacso.
- Radcliffe, S. A. (1990). Between hearth and labor market: the recruitment of peasant women in the Andes. *International Migration Review*, 24(2), 229-249.
- 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 Paper 3. United Nations Research Institute for Social Development. Recuperado de [http://www.unrisd.org/80256B3C005BCCF9/\(httpAuxPages\)/2DBE6A93350A7783C12573240036D5A0/\\$file/"raza"vi-paper.pdf](http://www.unrisd.org/80256B3C005BCCF9/(httpAuxPages)/2DBE6A93350A7783C12573240036D5A0/$file/)
- Razavi, S., & Staab, S. (2010). Underpaid and overworked: A cross-national perspective on care workers. *International Labour Review*, 149(4), 407-422.
- Restrepo, L. E., & Hernández, E. (2020). Presencia de los cuerpos de las empleadas domésticas en las artes visuales y cinematográficas latinoamericanas. *Revista Académica Etesis*, 9(9), 90-103. Recuperado de <https://revistaestesis.edu.co/index.php/revista/article/view/86>
- Rodríguez Enríquez, C. (2015). Economía feminista y economía del cuidado. Aportes conceptuales para el estudio de la desigualdad. *Revista Nueva Sociedad*, 256.
- Rojas Scheffer, R. (2020). *Physically close, socially distant. Paid domestic work and (dis-) encounters in Latin America's private households*. Mecila Working Paper Series 27, São Paulo: The Maria Sibylla Merian International Centre for Advanced Studies in the Humanities and Social Sciences Conviviality-Inequality in Latin America. <http://dx.doi.org/10.46877/rojasscheffer.2020.27>
- Rojas-García, G., & Toledo-Sánchez, M. P. (2017). Paid domestic work. Gender and the informal economy in Mexico. *Latin American Perspectives*, 20(30), 1-17. doi:10.1177/0094582X17734545
- Rollins, J. (1985). *Between women: Domestic and their employers*. Filadelfia: Temple University Press.
- Rosas, C. (2020). Últimas-otras del cuidado. *Bordes. Revista de Política, Derecho y Sociedad*, 17, 179-192. <http://revistabordes.unpaz.edu.ar/ultimas-otras-del-cuidado/>
- Rossi, M. (2020). Restoring names, stories, and voices for cinematographic maids: Toward a new poetics of domestic service in recent Argentine films. En E. Osborne y S. Ruiz-Alfaro (Eds.). *Domestic labor in twenty-first century Latin American Cinema* (pp. 23-51). doi:10.1007/978-3-030-33296-9

- Rousseau, S. (2010). Populism from above, populism from below. Gender politics under Alberto Fujimori and Evo Morales. En K. Kampwirth (Ed.). *Gender and populism in Latin America: Passionate politics* (pp. 140-161). Estados Unidos: Pennsylvania State University Press.
- Rubbo, A., & Taussig, M. (1983). Up off their knees: Servanthood in Southwest Colombia. *Latin American Perspectives*, 10(4), 5-23. doi:10.1177/0094582X8301000402
- Rutté García, A. (1973). *Simplemente explotadas: el mundo de las empleadas domésticas en Lima*. Lima: Desco.
- Salazar Parreñas, R. (2015). *Servants of globalization: Migration and domestic work* (2.^a ed.). Stanford, CA: Stanford University Press.
- Saldaña-Tejeda, A. (2012). «Why should I not take an apple or a fruit if I wash their underwear?». Food, social classification and paid domestic work in Mexico. *Journal of Intercultural Studies*, 33(2), 121-137.
- Santana Pinho, P. (2015). The dirty body that cleans: Representations of domestic workers in Brazilian common sense. *Meridians*, 13(1), 103-128.
- Servir (Autoridad Nacional del Servicio Civil). (2017). *Negociación colectiva en el sector público*. Recuperado de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1063842/negociacion-colectiva-sector-publico-2017.pdf>
- Sulmont, D. (2006). *La concertación socio-laboral en el Perú*. Lima: PUCP.
- Teeple Hopkins, C. (2017). Mostly work, little play: Social reproduction, migration, and paid domestic work in Montreal. En T. Bhattacharya (Ed.). *Social reproduction theory. Remapping class, recentring oppression* (pp. 131-147). Londres: Pluto Press.
- Thomas, J. (1999). El mercado laboral y el empleo. En J. Crabtree & J. Thomas (Eds.). *El Perú de Fujimori* (pp. 255-296). Lima: IEP y CIUP.
- Uycheck.com. (2015). Richard Read: «Uruguay es una tasa de afiliación sindical (muy alta), está entre las 10 primeras del mundo». *Uycheck.com*. <http://uycheck.com/richard-read-uruguay-es-una-tasa-de-afiliacion-sindical-muy-alta-esta-entre-las-10-primeras-del-mundo/>
- Valdez, B. (2014). *Empleadoras y trabajadoras del hogar cama adentro: un análisis de género del ejercicio de los derechos laborales en los sectores medios de lima metropolitana* [Tesis para optar el grado de magistra en Estudio de Género, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Recuperado de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/5712>
- Valenzuela, M. E. (2010). Trabajo doméstico remunerado en América Latina. *Revista del Observatorio Brasil de la Igualdad de Género*, 49-62.
- Vásquez, M. G. (2017). Las trabajadoras domésticas y su relacionamiento con el SUTD. [Tesis para optar el grado de Licenciatura en Sociología, Universidad de la República]. Recuperado de https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/bitstream/20.500.12008/10652/1/TS_VazquezMariaGimena.pdf
- Wanderley, F. (2009). Between reform and inertia: Bolivia's employment and social protection policies over the past 20 years. *International Labour Review*, 148(3), 253-267.

- Wanderley, F. (2014). El trabajo asalariado del hogar: en busca de un nuevo enfoque para analizar la reproducción de las desigualdades étnicas, de género y de clase. En R. Bazragán & P. Urona (Eds.). *Mundos del trabajo en transformación: entre lo local y lo global*. Bolivia: Cides-UMSA
- Wilhoit, M. E. (2017). «Un favorzote»: Gender and reciprocity in the Andes. *The Journal of Latin American and Caribbean Anthropology*, 22(3), 438-458. doi:10.1111/jlca.12288.
- Young, B. (2001). The «mistress» and the «maid» in the globalized economy. *The Socialist Register*, 37, 315-327.

