

¿Reconocimiento o menosprecio social? Una mirada a las trayectorias laborales de mujeres dedicadas al trabajo doméstico remunerado en Chile

Social recognition or contempt? A Look at the Labor
Trajectories of Women Engaged in Paid Domestic Work in Chile

Reconhecimento ou desprezo social? Um olhar para as
trajetórias laborais de mulheres dedicadas ao trabalho
doméstico remunerado no Chile

Rosa Villarroel Valdés* y Marcela Muñoz Ávalos**

RESUMEN

El trabajo doméstico remunerado (TDR) ha servido como punto de acceso al ámbito laboral para mujeres pertenecientes a sectores sociales precarizados, con un nivel educativo más bajo y condiciones de mayor vulnerabilidad. El proceso investigativo se realizó como un estudio descriptivo-interpretativo de carácter cualitativo, al analizar las representaciones discursivas de mujeres trabajadoras domésticas remuneradas y su relación con el mercado del trabajo. El análisis da cuenta de las dinámicas de reconocimiento y agravio moral en las relaciones laborales de estas mujeres, que evidencian una serie de tensiones en relación con las esferas de reconocimiento social propuestas por Axel Honneth.

Palabras clave:
mujer, trabajo
doméstico remun-
nerado, reconoci-
miento, agravio.

ABSTRACT

Paid domestic work has served as a point of access to the work-
place for women from precarious social sectors, with a lower

Keywords: woman,
paid domestic

* Chilena. Doctora © en Trabajo Social, Universidad Nacional de Rosario, Argentina. Directora de la carrera de Trabajo Social de la Universidad Andrés Bello, sede Viña del Mar, Chile. Valparaíso, Chile. ros.villarroel@uandresbello.edu ORCID: 0000-0003-1103-9325

** Chilena. Magíster en Educación para la Inclusión, la Diversidad y la Interculturalidad, Universidad de Valparaíso. Docente de la carrera de Trabajo Social de la Universidad Andrés Bello, sede Viña del Mar, Chile. Valparaíso, Chile. mariama.munoz@uandresbello.edu

level of education, and who face conditions of greater vulnerability. The research project was carried out as a descriptive-interpretative study of a qualitative nature, analyzing the discursive representations of paid domestic workers and their relationship with the labor market. The analysis accounts for the dynamics of recognition and moral grievance in the labor relations of these women, evidencing a series of tensions in relation to the spheres of social recognition proposed by Axel Honneth.

work, recognition, grievance.

RESUMO

O trabalho doméstico remunerado (TDR) serviu como ponto de acesso ao âmbito laboral para mulheres pertencentes a setores sociais precarizados, com um grau de escolaridade mais baixo e condições de maior vulnerabilidade. O processo de pesquisa aplicado foi um estudo descritivo-interpretativo de caráter qualitativo, ao analisar as representações discursivas de mulheres trabalhadoras domésticas remuneradas e sua relação com o mercado de trabalho. A análise considera as dinâmicas de reconhecimento e dano moral nas relações de trabalho dessas mulheres, que evidenciam uma série de tensões em relação às esferas de reconhecimento social propostas por Axel Honneth.

Palavras-chave: mulher, trabalho doméstico remunerado, reconhecimento, dano.

Introducción

Mi niña, eras mi niña, mi muñeca, yo te lavaba, te vestía, te daba de comer, te dormía. Menos parirte —dice Esther, haciendo un gesto con la mano que va desde su vientre hasta sus piernas— hice todo lo demás. (Preciado, 2019, p. 201, como se citó en Villarroel, 2023, p. 137)

En América Latina y el Caribe existen aproximadamente 14,8 millones de mujeres que se dedican al trabajo doméstico remunerado, un sector que representa una valiosa fuente de empleo para las mujeres. Sin embargo, se caracteriza por condiciones de precariedad laboral, legislaciones insuficientes y por estándares que están muy por debajo de los establecidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2021) para el Trabajo Decente.

Los marcos jurídicos de los países de la región varían en función de cómo se regule el trabajo doméstico remunerado; presentan situaciones y condiciones diversas en que las mujeres desarrollan esta actividad laboral. Estas situaciones van desde el trato legal que busca la igualdad con respecto a los demás trabajadores hasta normas menos favorables en dimensiones del trabajo como la jornada laboral, los descansos, las vacaciones, las licencias por enfermedad y maternidad (Villarroel, 2023, pp.132-133).

Una particularidad de esta ocupación es que en ella se delegan una serie de responsabilidades de cuidado y mantenimiento de las familias en todas las etapas de su desarrollo (ONU Mujeres y Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL], 2020). En sí mismo, el trabajo doméstico implica para las mujeres una serie de condiciones socioemocionales y físicas “necesarias para la generación, crianza y socialización de niños y niñas, así como el mantenimiento de las familias y las personas desde la infancia a la vejez” (Valenzuela et al., 2020. p. 17).

La dimensión emocional (Boccardo et al., 2017; Canevaro, 2018; Villarroel, 2023) implica un intercambio afectivo entre quienes pueden pagar por la ayuda doméstica y las mujeres pobres que ofrecen sus servicios, escenario donde las relaciones de clase se practican y reproducen (Brites, 2007, p. 93, como se citó en Canevaro, 2018, p. 19; Goldstein, 2003).

Son esas mujeres “las nanas” de la burguesía (Preciado, 2019; Villarroel, 2023), testigos privilegiadas de los acontecimientos experimentados en las dinámicas de las familias que atienden. “Pero la particularidad del caso reside en que las relaciones que pueden tener una gran carga afectiva se desarrollan en la combinatoria de una distancia social y una proximidad física” (Canevaro, 2018, p. 20). Se trata de un entramado de relaciones en el que actúan lógicas de dominación y sometimiento de las mujeres, y que se traduce en el desarrollo de sus labores en condiciones degradantes, en la ausencia de autonomía y en relaciones afectivas ambivalentes (Toledo González, 2013; Vidal, 2007).

En 2019, las trabajadoras domésticas remuneradas en Chile representaban el 7,9 % de la fuerza laboral (Poblete, 2021, p. 36). Para el mismo año, el 26,4% de las mujeres que se desempeñan como trabajadoras de casa lo hacían de manera formal, según las disposiciones legales vigentes en el país (Valenzuela et al., 2020, p. 21), y un 13% laboraba en condición de puertas adentro (International Labour Organization, 2021, como se citó en Poblete, 2021). Según la Encuesta Nacional de Empleo (ENE), en el trimestre móvil marzo-abril-mayo de 2021 se registraron 472 000 personas ocupadas en este tipo de trabajo. De estas, el 93,8% eran mujeres y el 6,2% hombres (Instituto Nacional de Estadísticas [INE], 2021). Sin embargo, la presencia de las mujeres en la categoría “servicio doméstico” ha disminuido de manera significativa después de la pandemia. Cayó de un 14,1% en el año 2006 (0,2% para los hombres) a un 5,2% en el 2022 (0,1% para los hombres) (Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional [CASEN], 2022, p. 18).

En el contexto histórico chileno, este tipo particular de trabajo doméstico se caracteriza por un tránsito que va desde los arreglos informales —un asunto privado en el que se mezclan el trabajo y los afectos en las relaciones generadas por la trabajadora con una familia— hacia el establecimiento de un marco normativo que regula las modalidades de contratación, descanso, horarios de trabajo, uso de uniforme y condiciones de seguridad social (Marshall, et al., 2015).

La apreciación del servicio doméstico ha experimentado cambios significativos en las últimas décadas. Cada vez se reconoce más la importancia de este trabajo en el bienestar familiar y se generan presiones para mejorar las condiciones y los derechos laborales de las personas que lo realizan, en algunos países con avances significativos.

Algunas de las mejoras incluyen la extensión de derechos laborales básicos como el salario mínimo, límites a las horas de trabajo, descansos remunerados, seguridad social, vacaciones y protección contra el despido injustificado. Además, se han implementado medidas para combatir la discriminación de género y promover la igualdad de oportunidades en el empleo doméstico.

Tabla 1

Marco normativo que regula el trabajo de casa particular en Chile

Año	Marco Normativo	Regulaciones
1990	Ley 19.010	Establece el derecho a la indemnización por despido a todo evento.
1993	Ley 19.250	Reconoce la existencia de dos tipos de trabajadores de casa particular en relación con la jornada de trabajo, los que, si bien ya existían en la práctica, no contaban con un reconocimiento legal. Éstos son los trabajadores de casa particular puertas afuera y los trabajadores de casa particular puertas adentro. Regula las remuneraciones, la jornada laboral, que no podría ser mayor a 12 horas, y el descanso.
1998	Ley 19.591	Se lograría una demanda histórica, el derecho al fuero maternal, derecho que había sido negado por años a las mujeres trabajadoras de casa particular, lo que marcaría un hito histórico.
2008	Ley 20.279	En virtud de la reforma previsional, es que se determina como remuneración mínima imponible el sueldo mínimo, igualando al resto de las y los trabajadores a las trabajadoras de casa particular, teniendo vigencia el principio de igualdad en materia laboral
2009	Ley 20.336	Otorgaría el derecho al descanso en días feriados.
2014	Ley 20.786	Modifica la jornada laboral, el descanso y la composición de la remuneración, y prohíbe el uniforme en lugares públicos.
2020	Ley 21.269	La presente ley modifica la ley 19.728, con el fin de incorporar a los trabajadores de casa particular a la cobertura y prestaciones del seguro de cesantía. En el marco de la crisis económica derivada por el COVID-19.

Fuente: Elaboración propia en base a <https://www.dt.gob.cl>

Estos cambios reflejan un mayor reconocimiento de la dignidad y el valor del trabajo doméstico, así como la necesidad de garantizar condiciones laborales justas y equitativas para las personas que desempeñan estas labores. Sin embargo, hay desafíos pendientes como la informalidad laboral, la falta de protección en muchos países y la persistencia de estereotipos de género asociados al trabajo doméstico.

Un ejemplo de esto en Chile es la regulación mencionada en el Artículo 152³ del Código del Trabajo chileno, que establece períodos de conservación del puesto de trabajo sin remuneración en caso de enfermedad, algo que se aplica únicamente al servicio doméstico. Esto implica una diferencia de trato con respecto a otros tipos de trabajadores. La diferenciación en el trato también se refleja en las dificultades de fiscalización de las condiciones en que se trabaja. Dado que el trabajo doméstico se realiza en espacios privados resulta complicado para las autoridades constatar las condiciones materiales en que se realiza esta labor. Eso dificulta la detección de posibles irregularidades⁴ como las jornadas excesivas, la falta de descansos o las condiciones inadecuadas de trabajo, y deja de manifiesto una pugna o tensión: por un lado, el legítimo derecho del empleador a salvaguardar su privacidad y, por otro, el derecho inalienable de las trabajadoras a disfrutar de condiciones laborales dignas.

La informalidad del trabajo doméstico remunerado es otra característica de su precariedad (trabajo sin contrato ni prestaciones de seguridad social). Este trabajo invisible para las estadísticas de empleo coloca a las mujeres frente a la imposibilidad de participar de mecanismos para la negociación colectiva de derechos, lo que debilita la organización sindical del sector, y las mantiene en condiciones de aislamiento durante el desarrollo de las labores de cuidado (Valenzuela y Mora, 2009).

La teoría feminista ofrece otros modos de problematización y explicación para comprender la exclusión y la violencia hacia colectivos subalternos. Las opresiones contemporáneas hacia estos adoptan nuevas formas, lo que plantea desafíos para las agendas de derechos. Esta perspectiva puede ayudar a comprender las formas que adoptan las opresiones contemporáneas a colectivos subalternos como el de las TDR (Gaona, 2019).

³ El Artículo 152 expresa lo siguiente: “En los casos de enfermedad del trabajador, el empleador deberá dar de inmediato aviso al organismo de seguridad social respectivo y estará, además, obligado a conservarle el cargo, sin derecho a remuneración, por ocho días, si tuviera menos de seis meses de servicios; durante quince días, si hubiera servido más de un semestre y menos de un año, y por un período de hasta treinta días, si hubiera trabajado más de doce meses”. Ver <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-propertyvalue-145968.html>

⁴ La Dirección del Trabajo actúa como organismo fiscalizador en Chile, a través de sus inspecciones municipales del trabajo.

En este marco de exclusión e inestabilidad del mercado laboral, la mujer que se desempeña en labores domésticas remuneradas se transforma en mano de obra altamente vulnerable, flexible y descartable, lo cual fortalece el modelo de mercado neoliberal que se sostiene en la desregulación como principio. Como dice Axel Honneth (1997; 2007; 2009), en este contexto las trabajadoras domésticas se enfrentan al menosprecio social incentivado por un mercado de trabajo que discrimina, descualifica y segmenta.

La evidencia empírica señala que es en la integración al trabajo asalariado y dependiente donde se cristalizan de modo privilegiado las estructuras subyacentes de reconocimiento y menosprecios sociales (Honneth, 2009). Desde esta perspectiva, el TDR tendría una serie de elementos tendientes a perpetuar jerarquías basadas en condiciones sociales, económicas y culturales (Valenzuela y Mora 2009), vínculos sociales inestables y frágiles que estarían limitando el desarrollo de la dimensión identitaria de las mujeres y las haría transitar en lógicas de agravio moral, más que de reconocimiento social.

Asumimos el concepto de Honneth (1997; 2007; 2009), cuando concibe el reconocimiento como la expresión de la valoración del significado que se posee de las otras personas en nuestra relación con ellas. Se entiende que la experiencia de reconocimiento es inherente a la construcción del sujeto social y, de esta forma, a la interacción intersubjetiva; el reconocimiento social remite a la valoración de las cualidades particulares de los sujetos por parte de su comunidad. Honneth (1997; 2007; 2009) presenta una perspectiva que desglosa las diversas formas de reconocimiento social que experimenta un sujeto, desde tres esferas. La primera es la esfera de la dedicación emocional, que aborda la necesidad de afecto a través de relaciones primarias como el amor y la amistad. El desarrollo personal se relaciona con la autoconfianza, mientras que el desprecio social puede manifestarse en forma de maltrato o amenazas a la integridad física y psicológica. La segunda esfera se enfoca en la atención cognitiva y los derechos, aborda la responsabilidad moral, el reconocimiento legal y la búsqueda de autorrespeto. El desprecio en esta área se relaciona con la privación de derechos y la exclusión social. La tercera esfera destaca la solidaridad y la valoración social, donde se reconocen las cualidades y habilidades de las personas. El desprecio aquí se relaciona con la indignidad y el deshonor.

En este sentido se busca develar —desde los discursos de las mujeres trabajadoras domésticas remuneradas— los marcos naturalizados con respecto al trabajo doméstico, mediante entrevistas en profundidad basadas en una pauta semiestructurada de preguntas abiertas, enfocada al “relato de vida sociolaboral”. En lo sucesivo, se presentan algunos resultados del análisis interpretativo de los discursos de las mujeres trabajadoras domésticas remuneradas, a la luz de las esferas de reconocimiento social y menosprecio planteadas por Honneth (1997; 2007; 2009).

Metodología

La metodología utilizada en esta investigación se planteó como un estudio cualitativo⁵ con enfoque interpretativo (Pérez, 2011). Se trabajó con una muestra intencionada de 16 mujeres que se desempeñaron en el TDR, al menos durante los últimos 5 años de su vida, y habitaban en las comunas de Quilpué, Concón y Viña del Mar, en la región de Valparaíso, Chile, durante el periodo 2018-2019. Todas ellas trabajaban en modalidad puertas afuera. La recolección de información se generó por medio de entrevistas en profundidad, en base a una pauta semiestructurada de preguntas abiertas (Burgos, 2011; Delgado y Gutiérrez, 1995; Taylor y Bodgan, 1987), enfocada al “relato de vida sociolaboral”. El relato de vida pertenece al enfoque autobiográfico (Bertaux, 1999), como un subgénero de la historia de vida (Lainé, 1998). El procedimiento para llevar a cabo la recolección de la información implicó, primeramente, la presentación de la investigación y la firma de consentimientos informados. Posteriormente se realizaron entrevistas individuales que fueron grabadas y transcritas.⁶ La etapa analítica implicó definir y clasificar los materiales desde categorías de autenticidad, credibilidad y representatividad, para luego dar paso a la interpretación, en función del trabajo investigativo (Valles, 1999), y el desarrollo posterior de un análisis de discurso que permitiera observar elementos vinculados a las dimensiones del reconocimiento social que señala Honneth (Flick, 2011).

⁵ Estudio financiado por el Fondo Semillas (Facultad de Educación y Ciencias Sociales, Universidad Andrés Bello, 2018).

⁶ Con relación al manejo de los datos, no se contó con comité de ética, dado que no fue exigido por la Universidad. Por esta razón, se procedió a realizar un proceso de anonimización y desvinculación irreversible de las entrevistas. Resulta relevante destacar además que el análisis de los datos se llevó a cabo exclusivamente por parte de las autoras, sin que quedara constancia de ello en la Universidad.

Resultados

Vínculo laboral-afectivo en labores de cuidado remunerado

En la esfera emocional del reconocimiento recíproco (Honneth, 1997; 2007; 2009), encontramos que las mujeres trabajadoras domésticas remuneradas que entrevistamos reconocen un vínculo afectivo con las familias que atienden, incluso en ocasiones estas son consideradas como sus propias familias, lo que las transforma en un espacio de afirmación y contención emocional. “Ser una más en la mesa diaria” aparece como una dimensión relevante para las mujeres trabajadoras, en tanto la posibilidad de reconocimiento se presenta al compartir espacios de intimidad junto a sus patrones.⁷

(...) porque yo almuerzo con ellos, tomamos desayuno (...) no hay ningún problema porque soy la empleada o la nana (...). (E2)

Se visualiza un vínculo que trasciende la relación laboral, un vínculo afectivo con cada miembro de la familia, que se materializa a la hora de sentarse a la mesa.

(...) bueno, no había problemas, ella era muy buena y el esposo también, cuando había visitas, me sentaban siempre en la mesa. Yo quería almorzar en la cocina, porque sabía que iba a haber otra gente, pero él me dice que me siente en la mesa, y ella también (...). (E7)

Para las mujeres, estas familias son fuente de reconocimiento personal, valoración y cariño.

Ella dice que soy parte de la familia. (...) ella estaba de cumpleaños (...), me llevaron a almorzar al San Marcos,⁸ yo no quería ir, y me dijeron si no vas tú, no vamos nadie. (E14)

El acto de sentarse a la mesa les permite sentirse queridas por la familia que atienden:

Mira, las principales alegrías eran sentarme al lado de ellos a almorzar, por ejemplo, llegaban el sábado y me invitaban a almorzar y yo me sentaba con ellos, entonces conversábamos y todo (...) y la

⁷ Patrón, patrones o patronas: quien se presenta como empleador o contrata de manera formal o informal los servicios de trabajo doméstico.

⁸ Hace alusión a un reconocido restaurante de la ciudad de Viña del Mar, Chile.

mayor alegría es que cuando estaba de cumpleaños, me esperaban con una cosa rica...una tortita y me daban un aguinaldo (...) me celebraban el cumpleaños...esas eran mis alegrías y me sentía feliz...” (E11)

Esto cobra mayor relevancia, sobre todo, en aquellas mujeres que postergan su propia vida familiar por estar y trabajar en el servicio doméstico remunerado.

En esta relación laboral, la confianza y los valores de honestidad y sinceridad son significados por las mujeres como una forma de reconocimiento desde los patrones y las patronas, lo que refuerza en ellas el autoconcepto y las motiva a mantenerse por años en el mismo lugar de trabajo.

Si se van de vacaciones me dejan en la casa, entonces nunca he tenido un problema con ella, ni con el marido tampoco y con las chiquillas tampoco, así que no, buenas experiencias. (E1)

Es que en realidad los abuelitos te toman cariño a ti (...), como que te ven como la mano derecha de ellos porque ellos no pueden hacer muchas cosas y uno tiene que hacerlas por ellos. (E10)

El reconocimiento desde la confianza se vincula también a la posibilidad de tomar decisiones al interior del hogar familiar, sin que los patrones les hagan cuestionamiento alguno.

Siempre he tenido relaciones cercanas, porque imagínate que a mí me dejan sola ahí en la casa, o yo la llamo y le pregunto qué hay que hacer de almuerzo, o veo en el “frío”⁹ primero, que es lo que hay de almuerzo, entonces yo la llamo y le digo que voy a hacer esto o lo otro, y ella me dice que bueno, que no hay problema. (E1)

Sin embargo, el desprecio aparece cuando la confianza es puesta a prueba, lo que afecta de manera directa el sentimiento de sentirse parte de la familia.

Me ha pasado, es un problema, bueno, pero por ejemplo a mí varias veces me pusieron pruebas, una lo sabe, ya un día me tocó en una casa limpiando la cocina (...) me subí del refrigerador y había dine-

⁹ Hace referencia al refrigerador de productos alimenticios.

ro arriba. Esas son pruebas para la persona, yo me fui dando cuenta después, y yo como gracias a Dios toda mi vida he sido honrada, quedó ahí no más. (E9)

Otro elemento relevante en esta esfera es el vínculo que las mujeres trabajadoras construyen con los hijos e hijas de las familias que atienden, y el rol que cumplen en su crianza. Señalan que van desde sentirse amadas y valoradas por los niños y las niñas que crían, hasta considerarse en ocasiones como el reemplazo de la madre.

(...) yo los recibía de guaguüita en la clínica (...), eran cuatro niños y salieron de su enseñanza media, básica, se recibieron, se casaron y ahora hay una que tiene 22 años y está estudiando medicina en la universidad (...) Una buena relación, porque siempre hubo respeto y ante todo yo los enseñaba, yo los criaba, (...), les enseñaba que ellos tenían que respetar a las personas. (E4)

El vínculo afectivo que se genera con esos niños y niñas las lleva a sentir que son casi sus propios hijos e hijas, y que el vínculo se mantiene más allá de los años que se hayan desempeñado en el servicio doméstico.

No tengo nada que decir, sí porque hasta el día de hoy (...) voy a cumplir 10 años en la parte en la que estoy y todavía tengo comunicación con ellos y también en Santiago los chiquititos me llaman, también los grandes (...). (E5)

Para las entrevistadas, el reconocimiento afectivo que reciben de estos niños y niñas genera un vínculo significativo y profundo, toda vez que ellos sienten necesidad de su presencia.

(...) la niña siempre me estaba esperando en la puerta, que yo la viera, que la llevara y la fuera a ver (...), que la acompañara. De “chiquitita”, me quiso también”. (E7)

Para ellas experimentar que los niños y niñas están acostumbrados a sus cuidados y presencia es motivo de alegría, y da cuenta del reconocimiento de que su labor está siendo bien realizada. Sin embargo, esta vinculación con los hijos e hijas no está exenta de tensiones, ya que en algunos casos han sido víctimas de malos tratos y descalificaciones,

(...) buena y mala, ellos [patrones], muy buenas personas, tenían 4 hijas, 2 eran gemelas y ellas eran muy complicadas. (...) tenían

problemas como (...) estaban con una psiquiatra, tenían que medicarse y todo eso, y trataban muy mal. (E6)

En ocasiones esa relación cercana y afectiva con los hijos e hijas provoca en las patronas y los patronos celos e inseguridad, lo que ha llevado al término de la relación contractual, pese a que la labor fuera bien evaluada.

Yo siempre crío niños, los recibo de chiquititos hasta cuando ya no crecen más, porque la mayoría [patrones] son un poco celosos, los niños de apegan mucho a mí, hago todo como un juego, entonces ellos van aprendiendo a través del juego, aprenden bien. Duré como tres años, si los niños se pegaban mucho a mí y se ponía celosa. Ese era el problema que tenía. (E9)

En ese “sentirse” el reemplazo de la madre, las mujeres trabajadoras domésticas remuneradas tensionan la relación con los empleadores, cuando se trata de la crianza de los niños y las niñas. Considerarse parte de la familia, hace que las mujeres se sientan en posición de opinar y criticar las formas en que las familias crían a sus hijos. Según las mujeres entrevistadas, ellas vienen a poner orden en la familia:

Yo pienso que es importante para los niños que yo cuido (...) en mi camino les enseño que tiene que aprender que cuando ellos sean grandes sean inteligentes (...) una vez me toco unos mellizos (...) ahí no pude enseñarles mucho a ellos, pero aprendieron algo a respetar el horario de comida, porque tan desordenados que eran (...). (E9)

Según esta lógica, al sentirse indispensable para la familia se genera una suerte de ambivalencia, puesto que consideran que la familia no es capaz de comprender e interpretar sus cansancios, dolencias, enfermedades y penas.

Si, a veces yo digo no, no soy parte de la familia, y de repente digo sí, soy parte de la familia, pero depende de cómo estoy, a veces estoy tan cansada, si fuera parte de la familia me dirían ya anda a acostarte. El otro día estaba enferma y la nieta me dijo María ¿qué te pasa? Y yo no, nada (sería), y me dice ¿tú estay enojada conmigo? No estoy enojada contigo, le digo. Ya María, algo te pasa, no te quedís con esa mierda adentro, me dice. Le dije sabís que de ayer que me siento mal, (...) Me dijo: no es por eso, ¿por qué llorai? Le dije: es que estoy cansada. Ya, me dijo ¿y pa’ qué te levantaste? Yo puedo

cocinar, acuérdate que soy cocinera. Pero yo digo por qué tiene uno que decirle a la otra persona que me siento mal (...) si yo el día antes le había dicho que andaba así, yo digo porque tengo que decirle me duele la cabeza, si yo ando descompuesta es porque me duele algo, ahí es donde yo digo: ¿seré parte de la familia? Ahí me vienen las preguntas y la duda. (E14)

De la relación con las condiciones de seguridad social y los derechos adquiridos

En este trabajo doméstico, marcado por condiciones de precariedad e inestabilidad, comprender cómo las mujeres transitan sus trayectorias laborales permite visibilizar las condiciones de seguridad/inseguridad social en que realizan sus labores.

Una dimensión relevante de analizar son las condiciones contractuales bajo las que desempeñan su trabajo las mujeres entrevistadas. Se evidencia que esta particular relación laboral transita de la formalidad y el cumplimiento de las obligaciones de seguridad social por parte del patrón, en algunos casos, al desarrollo de trabajos informales por horas y sin prestaciones de seguridad social, en otros.

(...) la señora con la que empecé a trabajar, duré 5 años con ella, muy ordenada, las cotizaciones, todos los meses las liquidaciones de sueldo, mi contrato de trabajo como correspondía, en una carpeta todo archivado, y cuando ella me iba a pagar (...) todo detallado, ningún problema. (E6)

Sin embargo, algunos empleadores transgreden los marcos legales vigentes y generan condiciones de sobreexplotación y precariedad laboral:

(...) tenía, pero no me respetaban el contrato. Ella lo hacía a la pinta de ella, como eran españoles, así que ella lo hacía a la pinta de ella nomás, ella métanle hora nomás. Ya dije yo, no importa. (E2)

(...) yo (...) tenía que firmar un libro y cuando salía igual, entonces ella me tenía más horas y no me hacía firmar el libro, sino que cuando llegaba al otro día me decía que yo tenía que firmar el libro y el otro que no firmaste ayer a la misma hora (...) entonces ese era el abuso que yo tenía (...). (E11)

Estas condiciones agraviantes relevadas por las entrevistadas se ponen en tensión cuando las mismas trabajadoras de servicio doméstico señalan que prefieren trabajar sin contrato, realizar sus labores bajo la modalidad de trabajo por horas o por “día trabajado, día pagado”, con mayor flexibilidad.

No, yo no trabajo con contrato, nunca he trabajado (...) o sea en mi primer trabajo sí, pero ya no (...) ahora yo trabajo, como se dice “día trabajado, *día pagado*”. Yo voy a trabajar y ese día me pagan (...). (E10)

Para las mujeres esta modalidad es una posibilidad concreta de acceder a un trabajo con ingreso económico inmediato, aun cuando sea por día, dado que tiene la ventaja de adecuar sus horarios disponibles para prestar el servicio.

En el marco de las prestaciones de seguridad social a las que pueden acceder estas mujeres (como el derecho a vacaciones, licencias médicas y licencia maternal), la modalidad de trabajo puertas adentro genera tensión, ya que ellas reconocen los derechos establecidos en el marco legislativo, pero en la realidad pasan a sentirse vulneradas y sobreexplotadas.

“Acomodar mis vacaciones a ellos” (E6), es una constante en la posibilidad que las mujeres puedan acceder a su permiso de feriado legal. Las mujeres señalan que existe una tensión al momento de tener que acceder a la prestación legal y al momento del año en que pueden hacer uso de su feriado. Algunos patrones han instalado unilateralmente la práctica en que las mujeres toman sus vacaciones después de que la familia regresa de las suyas. Le asignan además el rol de velar por la seguridad y la custodia de la casa y los bienes de los patrones, mientras se encuentran fuera.

Por ejemplo, enero y febrero ellos se van a Linares, se van para el sur (...) y yo puedo salir en marzo, en abril, cuando yo quiera yo salgo, porque la casa no se puede quedar sola, ya que se pueden meter a robar. (E2)

Otros patrones establecen que el uso del feriado legal se haga de manera simultánea al de la familia.

(...) tenía que acomodar mis vacaciones con ellos, cuando ellos se las tomaban, yo tenía que tomarme mis vacaciones, pero ahora no

sé, bueno ahí se lo tengo que preguntar, si acaso puedo decidir yo cuando me tomo mis vacaciones, eso todavía no está claro. (E6)

En el ámbito vinculado al ejercicio de su derecho a licencia médica, en casos de problemas de salud física y/o psicológica, las mujeres que trabajan por hora o sin contrato laboral señalan que cuando se enferman avisan a la familia que no asistirán a trabajar y que los empleadores no les pagan esos días.

No, no tengo. Me las tomo yo no más, si yo les digo que no voy, ellas no me dicen nada, no me las pagan (...). Aviso unos días antes para faltar esa semana y no me ponen problema. (E10)

También comparten que pueden negociar con el empleador las ausencias por enfermedad con sus días libres, a modo de compensación. En otros casos sostienen que han tenido que asistir al trabajo enfermas.

No voy (...), le aviso que estoy enferma y después recupero los días, nunca me han rebajado sueldo ni nada, porque saben que una está enferma, y yo he ido a veces a trabajar enferma, llego allá, hago mis cosas y le digo a los chiquillos para venirme a mi casa porque ya no doy más, pero cuando no, le aviso no más, porque como tengo dos días libres a la semana, ahí los recupero. (E1)

Las mujeres que tienen contrato de trabajo son las que perciben tener mayor reconocimiento de este derecho, dado que el marco legal las protege ante su posible vulneración:

(...) hace poco estuve con la licencia, el año pasado me operé y les avise a los dos y que no iba a trabajar y no trabajé no más, ningún problema, me esperaron hasta que me recuperara bien y todo eso y volví (...). (E10)

El derecho al descanso prenatal aparece como un hito en las reivindicaciones de las trabajadoras domésticas remuneradas:

Claro, uno tiene que tomar licencia antes, prenatal, pero yo no quería, hasta los últimos meses, un día fui a control y me dice la matrona, tenís la presión muy alta, sí o sí tenís que pedir licencia, (...) no tuve problemas. (E 8)

En relación con las modalidades de trabajo, las entrevistadas significan el trabajar puertas adentro como una condición agravante, pues

se sostiene una serie de irregularidades y transgresiones a sus derechos como trabajadoras:

(...) uno trabajando puertas adentro no tenía derecho (...) además que le pagaban una miseria, no tenía derecho de salir a veces, Pascua¹⁰ y Año Nuevo uno tiene que pasarlo adentro no más. Yo lo pase muy triste y amargada. (E13)

Si bien las condiciones agraviantes de las que son objeto las trabajadoras de casa persisten, ellas reconocen que Chile ha tenido avances en materia legislativa, que se traduce en mejorar las condiciones materiales de trabajo y de seguridad social:

Cada día mejor, nosotras ahora somos las que ganamos, los patrones van perdiendo, nos tienen miedo, nada de arreglos, nada turbio (...) Hay preocupación, con la Bachelet¹¹ quedamos como reinas, nos regaló un dinero por las lagunas.¹² (E2)

Para las mujeres entrevistadas, en los últimos diez años han mejorado las condiciones laborales de las trabajadoras de casa, relativas a la regulación de las horas de trabajo, los días de descanso, las vacaciones y la posibilidad de licencias médicas y de maternidad.

(...) estamos mejor ahora, estamos mucho mejor porque antes se trabajaba, no se descansaba nada, ahora no, nosotras tenemos nuestras horas, ahora yo llego a las 8 y a las 4 de la tarde yo ya me voy, antes eran las 6, las 7 o las 8 trabajando, no se acababa nunca. (E2)

Esta regulación implicó el reconocimiento de sus labores, que se generaran mejores relaciones laborales y se evitara la discriminación.

(...) nada es como cualquier trabajo, no y ahora como nos tienen porque antes éramos empleadas, ahora no porque subió el rango, ahora somos nanas y ahora al supermercado uno no puede ir con delantal, está penado por la ley, ahora no tenemos que andar bien vestidas también (...). (E2)

¹⁰ Se refiere a la Fiesta Occidental de Natividad del Señor del calendario católico.

¹¹ Referencia a los cambios en el marco regulatorio impulsado por los gobiernos de Michelle Bachelet Jeria.

¹² Se refiere al aporte estatal en el pago de cotizaciones previsionales para los beneficios de seguridad social, en el caso de aquellas mujeres que presentan lapsos de tiempo sin cotizar o cuyas cotizaciones no fueron pagadas por sus patrones.

Si bien el marco legal establece formas de regulación, las mujeres reconocen que existen abusos que en la práctica no se pueden fiscalizar. Su lugar de trabajo también es el hogar de la familia que atienden, un espacio privado donde el patrón decide autorizar o no el ingreso del fiscalizador.¹³

Tiene que haber una fiscalización, pero hay un problema lo que pasa que... nosotros no podemos dejar entrar mientras no estén los jefes en nuestro lugar de trabajo, no puedo llegar y decir sí, ya pasen, vean los libros de registros. Tiene que estar el jefe siempre. Y cuando se da la autorización del jefe se revisan los libros de registro y (...) entonces eso ha sido un problema, sí, que todavía no podemos solucionar porque es complicado, porque los jefes están todos trabajando en el día de semana, tiene que ser sábado y domingo y ellos sábado y domingo descansan, entonces ha sido un poquito complicado esa parte. (E4)

Reconocerse como “nana” y el valor del TDR

Las formas de reconocimiento en esta esfera se miden para estas mujeres en la valoración que encuentran en el mercado laboral, y en el reconocimiento social del TDR.

Para las mujeres con menor grado de escolaridad, provenientes de estratos socioeconómicos en condiciones de precariedad, el valor del trabajo doméstico remunerado radica en la posibilidad cierta de acceder a un trabajo sin cumplir con los años de educación formal (enseñanza media o secundaria completa), y sin contar con ningún tipo de habilitación técnico profesional.

Bueno, en todos los otros trabajos te piden cuarto medio primero que nada y yo no lo tenía... yo tenía segundo medio. (E10)

Las mujeres reconocen que no cuentan con una habilitación que les permita trabajar en ningún otro espacio de trabajo, pero sí tienen

¹³ “El empleador que sea requerido en el domicilio indicado por un inspector del trabajo en ejercicio de sus facultades de fiscalización, relativas a las condiciones laborales de los trabajadores de casa particular, podrá aceptar su ingreso a este domicilio o solicitar la fijación de otro día y hora para acudir a las dependencias de la Inspección del Trabajo con la documentación que le sea requerida.” (Artículo 146 ter., Ley 20786, Chile)

las habilidades para trabajar en una “casa”, porque pueden reproducir aquello que ya hacían en sus propios hogares.

Lo veo positivo porque no podía trabajar en nada más si no tenía tanto estudio, no podía trabajar en una empresa (...) yo (...) dije que iba a trabajar en lo que yo pueda y sabía trabajar en una casa (...). (E11)

El ingreso al mercado laboral a través del TDR ha sido también una opción, cuando las mujeres quedan sin la protección económica de la pareja o de sus padres, y no cuentan con otra habilitación laboral que su experiencia en el trabajo reproductivo:

Bueno, como mi madre murió cuando yo tenía 7 años, mi papá vendió todo, no tuvimos casa y somos tres hermanos, andamos siempre allegados con otra hermana o una vecina (...) entonces (...) complicada conocí a alguien, una señora que me dijo que por qué no iba a trabajar. Pero yo le decía que no sabía hacer nada y ella me decía que podía ir aprendiendo. (E12)

Para las mujeres entrevistadas, el TDR permite que se sientan reconocidas; señalan que “soy nana y me gusta” (E6). Y ese trabajo implica tener vocación de servicio y capacidad de adaptación a diferentes personas.

A mí me gusta y yo creo que para uno ser nana a uno le tiene que gustar, porque también uno tiene que pensar que uno se relaciona con distintos caracteres, con distintas personas, de repente, niños con su forma de ser, cada mamá cría a su manera, y uno se tiene que acostumbrar a eso, uno de repente puede llegar y la patrona puede tener una sonrisa de oreja a oreja, pero no sabe si en la noche tuvo un problema y al otro día puede andar enojada, y uno tiene que adaptarse a eso. (E3)

Este trabajo les satisface, y además les permite compatibilizar con sus otros roles, ya que manejan un horario acorde a sus necesidades y capacidades y reciben una remuneración.

A mí me gusta, me siento conforme, porque ayudo a los abuelitos, estoy con ellos, conversamos y como que sale de su rutina (...) va juntito con lo monetario y el horario es acorde a lo que yo puedo hacer. (E10)

Sin embargo, emerge “el desprecio”, cuando se pone en tensión el “ser nana y me gusta” (E6) con la discriminación social hacia quienes desempeñan el TDR.

(...) en el sentido de que hay personas de que lo ven como un bicho raro a uno porque en la “tele” le dicen nanas a las personas que trabajan en la casa, entonces eso está mal porque somos todos personas comunes y corrientes. (E5)

Esto se asocia además al uso despectivo de la palabra “nana”, o a su infantilización “nanita”, a la hora de referirse a las trabajadoras de casa, y considerar a quienes desempeñan este trabajo como personas ignorantes y sin acceso al consumo de bienes y servicios.

La gente igual discrimina po, tratan mal, creen que uno viene de los suburbios. A mí me preguntaba si acaso sabía usar la lavadora, si yo había trabajado en hartas partes yo tenía que saber po. Todavía me lo preguntan (...) (E.15)

Discusión

En el marco de la investigación realizada, y en relación con las esferas de reconocimiento social y agravio moral propuestas por Honneth (1997; 2007; 2009) es posible evidenciar que el reconocimiento al que aspiran estas mujeres está atravesado por relaciones de intersubjetividad, el mercado del trabajo y la estructura social. En este sentido, el TDR se visualiza como un trabajo precario que tiende a perpetuar las jerarquías sociales basadas en la condición socioeconómica, la raza, la etnia y el género.

El marco particular de esta investigación nos permite profundizar el debate acerca de la relación entre la identidad, la autorrealización y la autonomía de las mujeres, y también entre el trabajo y las condiciones materiales e inmateriales que de él emergen, que para Honneth (1997; 2007; 2009) estarían relacionadas con la posibilidad cierta de que el espacio laboral signifique reconocimiento, autonomía, respeto y dignidad *versus* discriminación, explotación y sometimiento.

Esta tensión se presenta en todas las esferas de reconocimiento que plantea Honneth (1997; 2007; 2009). En la esfera emocional o del amor, encontramos que el reconocimiento emerge en la relación afectivo-laboral y el manifiesto anhelo de las mujeres de sentirse parte de las

familias que atienden. Reconocen que el desprecio o menosprecio aparece cuando la confianza es puesta a prueba, cuando reciben maltrato de parte de los patrones o los hijos e hijas a su cuidado, e incluso cuando perciben que los patrones limitan sus acciones y decisiones en el espacio de trabajo. Esas situaciones afectan de manera directa el sentimiento de sentirse parte de la familia; son formas de menosprecio que limitan no solo su autoconfianza, sino también su seguridad personal y social e incluso su estabilidad laboral. El reconocimiento se considera desde una perspectiva feminista, como expresión que valoriza a las personas en sus relaciones y desempeña un papel crucial en la construcción de la identidad de género. Implica la valoración de las cualidades individuales por parte de la comunidad, lo que resulta fundamental en la lucha por la igualdad y el empoderamiento de las mujeres en la interacción social (Gaona, 2019).

La praxis en la esfera del derecho tiene lugar en el reconocimiento de las condiciones laborales y de seguridad social para las mujeres que trabajan en el servicio doméstico remunerado, desde la institucionalidad pública. Las mujeres entrevistadas reconocen que hay avances en términos legislativos, mejoras en las condiciones materiales de trabajo y de seguridad social, pero esto se tensiona cuando los empleadores no dan cumplimiento a lo establecido por ley en esta materia. Aunque esa situación se denuncie, no existe la posibilidad real de fiscalización del organismo encargado de velar por la protección de sus derechos. En el caso de Chile, la Inspección del Trabajo y Previsión Social no cuenta con atribuciones al respecto.

En relación con la esfera de la solidaridad, se pone en tensión la contribución que las trabajadoras domésticas remuneradas hacen al bien común y la economía, y la valoración social de su trabajo (Honneth, 2011).

El trabajo doméstico es la puerta de entrada al mercado del trabajo para las mujeres más pobres y con menor nivel de educación, que viven en un contexto de exclusión social (OIT, 2010). Les permite ser reconocidas por las capacidades para ejercer el rol que socialmente se vincula al género: lo doméstico y el servicio como posibilidad de movilidad social y superación de la pobreza. Las mujeres reconocen no poseer condiciones para acceder a otro trabajo con mayor calificación, pero sí cuentan con las habilidades propias del rol para el cuidado y la crianza, en virtud de la división sexual del trabajo. Sin embargo, en esta misma situación, se

generan las condiciones de desprecio social, en tanto el TDR se ve como trabajo de segunda categoría —desvalorizado por el mercado del trabajo y tradicionalmente invisibilizado—, a pesar de que las tareas de cuidado son necesarias para el desarrollo de la economía, para la integración de las mujeres al trabajo y, en general, para la vida humana.

Conclusiones

Analizar el discurso de las mujeres que ejercen el TDR desde las esferas de reconocimiento y agravio propuestas por Axel Honneth (1997; 2007; 2009) nos facilita abordar varios elementos que tensionan su relación con el mercado del trabajo, con sus empleadores y con las condiciones sociales en que se estructuran sus vidas.

Resulta significativo poner el foco en la relación afectivo-laboral que se genera entre la trabajadora doméstica remunerada y la familia que atiende, en la que se visualiza el espacio laboral como un escenario de reconocimiento/agravio en la esfera emocional o del amor. Las mujeres trabajadoras domésticas remuneradas reconocen un vínculo afectivo con las familias, incluso en ocasiones las consideran como sus propias familias, lo que transforma su trabajo en un espacio de vinculación afectiva, reconocimiento y contención emocional, así como en un marco de construcción de autoconfianza y fortalecimiento de su autoestima, que les permite sentirse queridas y valoradas.

Por otra parte, en esta misma esfera las mujeres tensionan las lógicas de reconocimiento/agravio moral, en tanto son capaces de reconocer a los otros desde sus propios afectos, al asignarle a la familia un rol fundamental en el desarrollo de su autoconfianza. Valoran su bondad, su capacidad integradora y abierta frente a la presencia de ellas en los espacios familiares privados, *versus* las posiciones desde un rol enjuiciador a los procesos propios de la familia para la crianza de los hijos, la distribución de ingresos, las relaciones, entre otros asuntos.

La relación afectivo-laboral facilita que las mujeres arriben a un proceso de autorrealización y reciban un reconocimiento intersubjetivo por sus capacidades y operaciones. Sin embargo, emergen también formas de exclusión que generan experiencias de desprecio, percepciones emotivas que dejan en evidencia las formas en que se les priva de reconocimiento (Honneth, 1997).

Llegados a este punto, no se puede obviar que estamos en presencia de relaciones clasistas, en la que las clases dominantes (patrones) ejercen poder y control sobre la clase dominada (trabajadoras domésticas) (Honneth, 2011). La dominación social (Honneth, 1987) aparece como la intrínseca consecuencia social de una actividad de sometimiento sobre las trabajadoras domésticas remuneradas, en tanto estas se transforman en sujetas oprimidas y víctimas de un mercado de trabajo que excluye y segmenta, bajo un patrón de dominio y explotación (Villarroel, 2023; Lugones, 2008).

Al decir de Honneth (2011):

la organización del trabajo social está estrechísimamente vinculada con normas éticas que regulan el sistema de apreciación social, desde el punto de vista histórico, el hecho de que la educación infantil y las tareas domésticas no hayan sido valoradas hasta ahora como tipos de trabajo social perfectamente válidos y necesarios para reproducción, solo se puede explicar con referencia al desdén que se ha mostrado en el marco de una cultura determinada por valores masculinos. (p. 143)

Se configura así un proceso de reproducción social y económico de las condiciones y subordinaciones de clase y género al que han sido sometidas las mujeres históricamente, que deja a quienes realizan este tipo de trabajo con menos posibilidades de encontrar experiencias de reconocimiento social que les permitan autodefinirse de manera positiva.

Son estas mujeres del servicio doméstico quienes ocupan, como señala Honneth (2011), el rango más bajo en el sistema laboral. Se someten a experiencias de expropiación sistemática, a una serie de transgresiones y quebrantamientos de las normativas que han adquirido carácter habitual. Reconocemos que cuando “hablamos de trabajo doméstico no hablamos de un empleo como cualquier otro, sino que nos ocupa la manipulación más perversa y la violencia más sutil que el capitalismo ha perpetrado nunca contra cualquier segmento de la clase obrera” (Federici, 2018. P. 32).

Como el TDR se considera un trabajo inferior en la jerarquía social, las mujeres quedan en una condición de mayor desposesión social, enfrentan posibilidades de discriminación y desprecio social. Eso se

manifiesta en condiciones estructurales de exclusión social y “construcción de subjetividades dóciles y subalternizadas” (Hermida, 2018, p. 7), donde encontramos al sujeto (trabajadora doméstica remunerada) como ausente e invisibilizado, o con un reconocimiento “diferenciado”, en comparación con otros sujetos trabajadores.

La responsabilidad moral y el reconocimiento jurídico de las condiciones laborales de las trabajadoras domésticas remuneradas, por parte de los patrones, queda entre paréntesis, dado que se presenta un marco normativo que no cumple su finalidad protectora. Más bien presenta un carácter flexible, se acomoda a los requerimientos de los patrones y coloca a las trabajadoras domésticas remuneradas en una encrucijada entre la necesidad de trabajo y la posibilidad de exigir sus derechos. Las mujeres no “disfrutarán efectivamente de la posibilidad cierta de concertar libremente las condiciones contractuales para su trabajo, sino que se ven obligadas “a aceptar las condiciones impuestas” (Domínguez y Mella, 2015, p. 130), como resultado de sus necesidades económicas y de mantención de la estabilidad laboral.

Lo anterior supone aceptar las condiciones de sufrimiento laboral (malos tratos y falta de reconocimiento a la labor realizada), la experiencia del miedo a perder el trabajo (Montañez Fierro, 2016), las vulneraciones de derechos con la sobrecarga de trabajo, la mala distribución de la jornada laboral y los cambios en las relaciones contractuales, etc. Y eso deja en evidencia la progresiva precarización de sus puestos de trabajo y un marco normativo con vacíos o flexibilidades que atentan, precisamente, contra las trabajadoras que busca proteger. Así mismo, la estabilidad laboral estará amenazada por las condiciones sociales, materiales, económicas, laborales y relacionales de sus patrones o empleadores, toda vez que su trabajo dependerá de los acontecimientos vitales de la familia.

Frente a ese escenario, se hace necesario reconocer socialmente la contribución que las trabajadoras domésticas remuneradas hacen al bien común, e indagar en la apreciación social que reciben por su trabajo (Honneth, 2011). Tener presente que su trabajo hace posible que otras (patronas) puedan a su vez ingresar al mercado laboral, dado que serían las trabajadoras domésticas remuneradas quienes asumirán las labores de cuidado y crianza.

En el caso de las TDR, se presentan desde lo socioeconómico condiciones de pobreza y vulnerabilidad, además de la condición del género, dado que sobre todo hablamos de mujeres. En futuras investigaciones, la interseccionalidad (Crenshaw, 1989) sería un posible concepto para comprender cómo las múltiples formas de opresión se entrecruzan y afectan a los sujetos. Reconocer esta intersección es fundamental para visibilizar las operaciones de jerarquización que se basan en características inextricables de las personas. Así, en Chile, un 53% de las trabajadoras de casa particular eligen la opción de empleo flexible; algunas de las cuales dependen de otros trabajos, en términos de previsión de salud y seguridad social. Es notorio que muchas prefieren la flexibilidad laboral, ya que les proporciona mayores ingresos, sin la necesidad de buscar un empleo formal. Puede ser que estas mujeres opten por esta informalidad para poder atender sus responsabilidades de cuidado y las tareas domésticas en sus propias familias. Es posible además que su elección guarde relación con el aumento de su vulnerabilidad social y la búsqueda de beneficios estatales.

Referencias

- Bertaux, D. (1999). El enfoque biográfico: su validez metodológica, sus potencialidades. *Revista Proposiciones*, 29.
<http://investigacionsocial.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/103/2013/03/14BERTAU.pdf>
- Boccardo, G., Ruiz, C., Cornejo, R., Bustamante, A., Martín, Á. y Becker, I. (2017). *Caracterización de riesgos psicosociales en Trabajadoras de Casa Particular*. Universidad de Chile.
<https://www.isl.gob.cl/wp-content/uploads/2016-2017-Investigacion-Characterizacion-Riesgos-Psicosociales-en-Trabajadoras-de-Casa-Particular.pdf>
- Brites, J. (2007). Afeto e desigualdade: gênero, geração e lase entre empregadas domésticas e seus empregadores. *Cadernos Pagu*, 29, 91-109.
- Burgos, N.M. (2011). *Investigación cualitativa. Miradas desde el Trabajo Social*. Espacio Editorial.
- 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.

- Crenshaw, K.W. (1989). *Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics*. University of Chicago Legal Forum. <https://chicagounbound.uchicago.edu/uclf/vol1989/iss1/8>
- Delgado, J.M. y Gutiérrez, J. (eds.). (1995). *Métodos y técnicas cualitativas de investigación en ciencias sociales* (Vol. 300). Síntesis.
- Domínguez, M.A y Mella, C.P. (2015). Trabajo y Derecho: un padre ausente, el conflicto social. *Revista de Derecho* (Coquimbo), 22(1), 105-148. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-97532015000100004&script=sci_arttext&tlng=p
- Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN) (2022). *Evolución de los indicadores laborales. Antes, durante y después de la pandemia*. Observatorio Social, Ministerio de Desarrollo Social y Familia. https://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/storage/docs/casen/2022/20231012_Resultados_Casen_Trabajo.pdf
- Federici, S. (2018). *Revolución en punto cero. Trabajo doméstico, reproducción y luchas feministas*. Traficantes de Sueños.
- Flick, U. (2011). Introducción a la colección: Investigación Cualitativa. En S. Kvale, *Las entrevistas en investigación cualitativa* (pp. 11-16). Ediciones Morata.
- Gaona, M. (2019). Revisitar preguntas desde el feminismo frente a un contexto agobiante sobre las minorías. *La ventana. Revista de Estudios de Género*, 6(50), 80-105. <https://doi.org/10.32870/lv.v6i50.7066>
- Goldstein, D. (2003). The Aesthetics of Domination: Class, Culture and the Lives of Domestic Workers. En *Laughing out of Place: Race, Class and Sexuality in Rio Shantytown* (pp. 58-101). University of California Press.
- Hermida, M.E. (2018). *Habitar las instituciones: notas para una intervención social-otra en contextos de colonialidad* [Ponencia]. II Jornadas Internas “Las Colonialidades instituidas: procesos, relaciones, estrategias”, CIETP, Instituto de Estudios Críticos en Humanidades, Facultad de Humanidades y Artes, Universidad Nacional de Rosario-CONICET, Rosario, Argentina.

- Honneth, A. (1997). *La lucha por el reconocimiento. Por una gramática moral de los conflictos sociales*. Crítica
- Honneth, A. (2007). *Reificación. Un estudio en la Teoría del Reconocimiento*. Katz Editores.
- Honneth, A. (2009). *Crítica del agravio moral*. Fondo de Cultura Económica.
- Honneth A. (2011). *La sociedad del desprecio*. Trotta.
- Instituto Nacional de Estadísticas (INE). (2021). *Encuesta Nacional de Empleo. Trimestre móvil marzo-abril-mayo*. <https://www.ine.cl/>
- Lainé, A (1998). *Faire de sa vie une histoire. Théories et pratiques de l'histoire de vie en formation*. Desclée de Brouwe
- Lugones, María (2008). Colonialidad y género. *Revista Tabula Rasa*, 9, 73-101.
<https://doi.org/10.25058/20112742.340>
- Marshall, A., Allemandi, C., Pérez, I., Poblete, L., Gorbán, D., Tizziani, A. y Jaramillo, V. (2015). *El trabajo doméstico: entre regulaciones formales e informales*. Cuadernos del Ides 30. <https://publicaciones.ides.org.ar/sites/default/files/docs/2020/cuadernosdelides-30-2015-pesei.pdf>
- Montañez Fierro, S. (2016). El reconocimiento y el sufrimiento de los cuerpos en el trabajo. *Psicología, Conocimiento y Sociedad*, 6(2), 29-47. <https://revista.psico.edu.uy/index.php/revpsicologia/article/view/361/289>
- ONU Mujeres y 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*. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/ffffe8e8-80c2-4d98-b0d4-b55252d0c0e4/content>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2010). *Notas OIT. El Trabajo Doméstico Remunerado en América Latina. Un trabajo decente para las trabajadoras domésticas remuneradas del continente*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_178173.pdf
- Pérez, Z.P. (2011). Los diseños de método mixto en la investigación en educación: Una experiencia concreta. *Revista Electrónica Educare*, 15(1), 15-29. <https://doi.org/10.15359/ree.15-1.2>

- Poblete, L. (2021). Innovaciones regulatorias del trabajo doméstico durante la pandemia en Argentina, Chile, Colombia, y Paraguay. *Revista de Sociología*, 36(2), 34-49. <https://doi.org/10.5354/0719-529X.2021.65569>
- Preciado, P. (2019). *Un apartamento en Urano. Crónicas del cruce*. Anagrama.
- Taylor, S. y Bogdan, R. (1987). Toward a sociology of acceptance: The other side of the study of deviance. *Social Policy*, 18(2), 34-39.
- Toledo González, M.P. (2013). El papel de la confianza en los arreglos particulares del trabajo doméstico remunerado. *Trayectorias*, 15(36), 45-64.
- Valenzuela, M.E y Mora, C. (2009). *Trabajo doméstico. Un largo camino hacia el trabajo decente*. Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Valenzuela, M., Scuro, M. y Vaca, I. (2020). *Desigualdad, crisis de los cuidados y migración del trabajo doméstico remunerado en América Latina*. Serie Asuntos de Género N° 158. LC/TS.2020/179. CEPAL.
- Valles, M. (1999). *Técnicas cualitativas de investigación social: reflexión metodológica y práctica profesional*. Síntesis.
- Vidal, D. (2007). *Les bonnes de Rio: emploi domestique et société démocratique au Brésil*. Presses Universitaires du Septentrion.
- Villarroel, R. (2023). Ser “Nana”: entre la sumisión y afecto de la familia que atiende. *Cátedra Paralela*, 22, 129-146. <https://doi.org/10.35305/cp.vi22.377>