

LIVES Impact



©Hiraman | iStock.com

Precariedad laboral de trabajadoras¹ de limpieza doméstica remunerada en Suiza: Una investigación sobre las condiciones de trabajo y el acceso a recursos de protección.

ANDRE BORGES, candidato a doctorado, Instituto de Psicología, Facultad de Ciencias Sociales y Políticas, Universidad de Lausana.

MILENA GREVE, candidata a doctorado, Instituto de Psicología, Facultad de Ciencias Sociales y Políticas, Universidad de Lausana.

KOOROSH MASSOUDI, profesor asociado, Instituto de Psicología, Facultad de Ciencias Sociales y Políticas, Universidad de Lausana.

En Suiza, las trabajadoras de la limpieza doméstica remunerada se enfrentan a unas condiciones laborales precarias que amenazan su estabilidad económica, su seguridad física y psicológica y su reconocimiento social. Este estudio profundiza en los retos a los que se enfrentan a diario estas trabajadoras y revela necesidad urgente de mejorar la protección laboral y los recursos para mitigar sus vulnerabilidades y fomentar un entorno laboral más seguro y digno.

La precariedad laboral es una preocupación creciente en el mundo y se define como un estado psicológico de inseguridad, inestabilidad e impotencia relacionado con el trabajo (Allan et al., 2021). Fuerzas estructurales como la globalización, la digitalización o el debilitamiento de las protecciones sociales y laborales contribuyen al sentimiento de inseguridad de las trabajadoras, asociado a consecuencias negativas como una mala salud mental (Kalleberg y Vallas, 2017). A pesar de estar empleadas, las trabajadoras precarias pueden enfrentarse a un bajo volumen y discontinuidad de trabajo, inseguridad económica, insuficiente poder para mejorar sus condiciones laborales y falta de seguridad física o psicológica (Allan et al., 2021; Blustein et al., 2022). Las ocupaciones socialmente infravaloradas, caracterizadas por contratos atípicos e informales, son especialmente propensas a la precariedad laboral (Kalleberg y Vallas, 2017). Estas ocupaciones están relegadas →

¹ Término femenino incluye el género masculino y femenino.

predominantemente a trabajadoras desfavorecidas y pertenecientes a minorías, incluidas las mujeres y las personas de origen inmigrante (Flores et al., 2021).

La limpieza doméstica remunerada (LDR) es un caso ilustrativo de trabajo precario y socialmente estigmatizado (Bosmans et al., 2016). La Organización Internacional del Trabajo (2023) informó recientemente de las principales dificultades asociadas a la limpieza en los hogares de todo el mundo, como las condiciones de trabajo marcadas por tareas degradantes (ej., contacto con residuos), desequilibrios de poder (ej., relación servil con los empleadores, falta de protección laboral) y acuerdos inseguros (ej., salarios bajos e inciertos, contratos informales o inestables). En Suiza, este sector ocupacional sigue careciendo de visibilidad jurídica y social, lo que priva a las trabajadoras de las normativas laborales mínimas de aplicación general en el país (Bonvin et al., 2021; EAER, 2022).

Este estudio utilizó entrevistas semiestructuradas para explorar las experiencias laborales de 21 mujeres y tres hombres que trabajan en LDR en los estados de Ginebra y Vaud. Las participantes fueron reclutadas a través de las redes de dos asociaciones y entrevistadas en sus domicilios, en instalaciones universitarias o en línea. La edad de las participantes oscilaba entre los 30 y los 60 años (M=43,6), trabajaban en LDR para entre 2 y 19 empleadores diferentes simultáneamente (M=6,3), y tenían la nacionalidad suiza (4), un permiso de trabajo o de refugiada (17), o estaban sin estatuto jurídico (3).

Principales resultados

La siguiente tabla resume nuestras principales conclusiones sobre las experiencias de los participantes, centrándose en (a) las condiciones percibidas en el LDR, (b) los resultados relacionados con el trabajo y (c) sus recursos y vulnerabilidades. A continuación, describimos estas conclusiones con más detalle y las ilustramos con citas de nuestras entrevistas.

Temas	Subtemas
Condiciones	Ingresos insuficientes e inseguros Falta de protecciones y derechos laborales Falta de reconocimiento social Falta de seguridad física y psicológica
Consecuencias	Deterioro de la salud Interiorización del estigma Ambivalencia actitudinal
Recursos y Vulnerabilidades	Recursos conductuales y psicológicos Volición laboral limitada Apoyo social inconsistente Apoyo institucional inconsistente

1. Condiciones de trabajo precarias

En consonancia con la literatura existente, el trabajo en LDR se asocia con altos niveles de vulnerabilidad económica, legal, social y física. Las principales dimensiones identificadas en nuestro estudio son:

- **Ingresos insuficientes e inseguros:** Inseguridad permanente en cuanto a la capacidad de asegurarse una vida digna, debido a la fluctuación de los ingresos y a la inestabilidad de los acuerdos contractuales.
- **Falta de protecciones y derechos laborales:** Imposibilidad de acceder a prestaciones sociales básicas (ej., baja por enfermedad, vacaciones pagadas), debido al incumplimiento de la legislación laboral por parte de las empleadoras o a acuerdos de trabajo informales.
- **Falta de reconocimiento social:** Consideración de la LDR como un trabajo invisible y socialmente infravalorado debido a tratos irrespetuosos por parte de las empleadoras o a la desaprobación por parte de otras personas cercanas.
- **Falta de seguridad física y psicológica:** Exposición a riesgos físicos (ej., sobrecarga física, uso de productos tóxicos) o daños psicológicos (ej., abusos, intimidación o humillación por parte de las empleadoras).

A una de nuestras participantes, Emilie, su médico le recomendó que dejara de trabajar debido a un embarazo complicado. Es un buen ejemplo de cómo las trabajadoras en LDR deben comprometer su salud frente a la precariedad :

« Si dejo de trabajar, no ganaré dinero, ya que (se paga) por horas. Así que trabajé hasta dos semanas antes de que naciera, con dificultad, pero trabajé. »

2. Consecuencias negativas relacionadas al trabajo

Hemos identificado riesgos específicos para la salud mental y física de las trabajadoras de LDR:

- **Deterioro de la salud:** Problemas de salud física y mental generalizados (por ejemplo, trastornos musculoesqueléticos, enfermedades relacionadas con el estrés, trastornos psicológicos), debido a la naturaleza exigente del trabajo de CDP combinada con protecciones deficientes.
- **Internalización del estigma:** menoscabo de la autoestima o sentimiento de estar degradado social y profesionalmente, debido a las opiniones negativas de la sociedad.
- **Ambivalencia actitudinal:** Sentimientos encontrados sobre el trabajo de CDP (por ejemplo, encontrar satisfacción mientras se siente infravalorado; perseguir la actividad, pero desear cambiar de trabajo), debido a las limitadas alternativas laborales u oportunidades de participar en actividades de desarrollo profesional.

Nuestro estudio demuestra que, además de los problemas de salud, trabajar en LDR puede conducir a una identidad profesional degradada. Zacharie, que tiene otro trabajo mientras trabaja en PDC para llegar a fin de mes, se sentía avergonzado de contar a sus compañeros su actividad paralela: ➔

« (Mis compañeros) no saben que friego platos o hago tareas de limpieza. No les doy todos los detalles. He dicho que trabajo para un particular y que a veces doy clases particulares. »

3. Recursos de protección limitados contra la precariedad laboral

El trabajo en LDR parece funcionar como una "trampa de precariedad" debido a factores que se entrecruzan:

- **Los recursos conductuales y psicológicos tienen un impacto limitado para compensar las vulnerabilidades:** Las estrategias personales de afrontamiento (ej., multiplicar las empleadoras para garantizar la estabilidad de los ingresos, atribuir un significado y una finalidad psicológica a las actividades) son insuficientes para escapar de la precariedad, debido a una cualificación limitada, la falta de dominio del idioma o la precariedad de la situación legal.
- **Volición laboral limitada:** acceso dificultado a oportunidades de cambio y desarrollo profesional, debido a barreras estructurales.
- **Apoyo social e institucional inconsistente:** Apoyo insuficiente o ineficaz por parte de la familia, las empleadoras o los agentes institucionales.

Los participantes manifestaron sentimientos de impotencia e incapacidad para ir más allá de su situación actual y conseguir mejores circunstancias laborales y vitales, como describe Carla:

« Ahora es demasiado tarde. No me veo limpiando cuando tenga cincuenta años, pero estoy segura de que seguiré limpiando porque no podré estudiar. »

Recomendaciones prácticas

Observamos que las leyes y normativas laborales vigentes en Suiza no compensan las condiciones precarias específicas del sector doméstico remunerado (ej., trabajo aislado, contratos múltiples e informales, escaso conocimiento y aplicación de normativas). Martina lo ilustra bien:

« En Suiza hay leyes que regulan el trabajo de limpieza, pero ellos (los empresarios) no las cumplen. [...] Con esta gente, estamos indefensos. He intentado buscar ayuda, ponerme en contacto con organizaciones que se ocupan de esto en [ciudad]. Pero la última vez que fui, la señora (administrativa) me dijo: "Señora, si quiere quedarse a trabajar en Suiza, esto funciona así". »

La mejora de las condiciones de trabajo y el apoyo al desarrollo de la carrera profesional de los trabajadores de los LDR requieren acciones multidisciplinares por parte de los agentes políticos,

asociativos y relacionados con la carrera profesional en los siguientes ámbitos:

- **Reforzar la protección laboral:** Los actores políticos deben centrarse en medidas para controlar mejor el cumplimiento de la legislación laboral por parte de las empleadoras y reforzar las autoridades encargadas de mediar en las relaciones entre empleadoras y empleadas, independientemente de la situación legal de las trabajadoras.
- **Apoyar las iniciativas colectivas de las trabajadoras:** Las asociaciones de apoyo social y las instituciones parapúblicas prestan una ayuda fundamental a los trabajadores en LDR mediante la prestación de asistencia jurídica y social. Otras iniciativas deberían tener como objetivo apoyar los esfuerzos de las trabajadoras para desarrollar organizaciones colectivas, lo que podría contribuir a reducir su aislamiento social y aumentar su sentido de agencia.
- **Aumentar la accesibilidad de los servicios de orientación profesional:** Los servicios públicos de orientación profesional en Suiza ofrecen servicios gratuitos a lo largo de la vida. Estos servicios apoyan los esfuerzos de los trabajadores para asegurar y mejorar su estabilidad laboral y desarrollar carreras profesionales significativas. Sin embargo, las múltiples barreras relacionadas con la precariedad (ej., el riesgo de pérdida de ingresos, la sobrecarga de trabajo o las tareas de cuidado) pueden dificultar el de las trabajadoras de LDR a dichos servicios. Las instituciones de orientación profesional deberían tener en cuenta las barreras estructurales y desarrollar servicios inclusivos y accesibles, por ejemplo ampliando el horario de oficina, ofreciendo incentivos financieros a los beneficiarios para que participen en las intervenciones, o desarrollando colaboraciones con otros actores públicos y parapúblicos, para trabajar en cuestiones paralelas con las trabajadoras expuestas a la precariedad (ej., el acceso a la asistencia social mientras se trabaja la planificación de carrera). ■

Agradecimientos

Damos las gracias a Diana Matos Barbosa, Merry Nivetha Anthonipillai y a nuestras organizaciones asociadas, Entraide Protestante Suisse (EPER) y Camarada, por contribuir a la recogida de datos.

Publicación relacionada

Borges, A., Greve, M., & Massoudi, K. (2024). An Investigation of Work Precarity Among Paid Domestic Cleaning Workers in Switzerland. *Journal of Career Assessment*, 0(0). <https://doi.org/10.1177/10690727241287534>

Referencias citadas

Blustein, D. L., Allan, B. A., Davila, A., Smith, C. M., Gordon, M., Wu, X., Milo, L., & Whitson, N. (2022a). Profiles of decent work and precarious work: Exploring macro-level predictors and mental health outcomes. *Journal of Career Assessment*, 31(3), 423–441. <https://doi.org/10.1177/10690727221119473>

Bonvin, J.-M., Lovey, M., Rosenstein, E., & Kempeneers, P. (2021). Social policies put to the test by the pandemic: Food banks as an indicator of the inadequacies of contemporary labour markets and social policies. In M. Pomati, A. Jolly, & J. Rees (Eds.), *Social policy review 33: Analysis and debate on social policy, 2021* (pp. 95–114). Policy Press. https://doi.org/10.51952/9781447359739_ch005

Bosmans, K., Mousaid, S., De Cuyper, N., Hardonk, S., Louckx, F., & Vanroelen, C. (2016). Dirty work, dirty worker? Stigmatisation and coping strategies among domestic workers. *Journal of Vocational Behavior*, 92, 54–67. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.11.008>

Federal Department of Economic Affairs, Education and Research. (2022). Prorogation et révision de l'ordonnance sur le contrat-type de travail pour les travailleuses et travailleurs de l'économie domestique (CTT économie domestique). Federal department of economic affairs, Education and Research (EAER).

Flores, L. Y., Settles, I., McGillen, G. G., & Davis, T. M. (2021). Critical contributions to scholarship on women and work: Celebrating 50 years of progress and looking ahead to a new decade. *Journal of Vocational Behavior*, 126, Article 103490. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103490>

ILO. (2023a). The road to decent work for domestic workers. International Labour Office. https://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/publications/WCMS_883181/lang--en/index.htm

Kalleberg, A. L., & Vallas, S. P. (2017). Probing precarious work: Theory, research, and politics. In A. L. Kalleberg & S. P. Vallas (Eds.), *Precarious Work* (Vol. 31, pp. 1–30). Emerald Publishing Limited. <https://doi.org/10.1108/S0277-283320170000031017>

LIVES Impact (ISSN : 2297-6124) regularly publishes policy briefs from studies conducted at the Swiss Centre of Expertise in Life Course Research LIVES (LIVES Centre).

Editor : Laure Sandoz, UNIL & Centre LIVES (laure.sandoz@unil.ch)

Layout : Caroline Jeanneret, UNIL & Centre LIVES

Archives : www.centre-lives.ch/impact

Centre LIVES, Université de Lausanne, Bâtiment Géopolis, CH-1015 Lausanne, www.centre-lives.ch, T +41 21 692 38 71, lives.scientific@unil.ch