

MANIPULACIÓN EMOCIONAL Y ESCLAVITUD MODERNA: EL CASO DEL TRABAJO DEL HOGAR REMUNERADO

Carlos Piñeyro Nelson*

RESUMEN. El trabajo del hogar remunerado es una de las ocupaciones más explotadoras. Las mujeres que desarrollan esta ocupación suelen hacerlo sin prestaciones laborales y aisladas de otras empleadas del hogar. Además, muchas de estas mujeres fueron robadas o vendidas. Así, esta ocupación preserva características de esclavitud consideradas obsoletas.

Los lazos afectivos que muchas de estas empleadas generan con quienes laboran, muchas veces usado para abusar de ellas, es una capa poco estudiada dentro de las dinámicas de explotación existentes dentro del trabajo del hogar remunerado. Este mecanismo lo denominó manipulación emocional y será discutido para ampliar el debate existente sobre esclavitud moderna y el papel que los vínculos emocionales tienen como mecanismo de dominación y abuso laboral.

PALABRAS CLAVE. Manipulación emocional; esclavitud; trabajo del hogar.

EMOTIONAL MANIPULATION AND MODERN SLAVERY: THE CASE OF PAID DOMESTIC WORK

ABSTRACT. Paid housework is one of the most exploitative occupations in the world. Women who carry out this occupation usually do

* Coordinador de la Maestría en Gestión de Empresas de Economía Social, de la Universidad Iberoamericana, Puebla, México. Correo electrónico: pineyro_c@yahoo.com

so without employment benefits and isolated from other domestic employees. Also, many of these women were stolen or sold. Thus, this occupation preserves characteristics of slavery considered obsolete.

The affective ties that many of these employees generate with those who they work for are often used to abuse them. This is a layer that has not been studied in detail within the dynamics of exploitation existing within paid housework. I call this mechanism emotional manipulation and it will be discussed to broaden the debate on modern slavery and the role that emotional ties have as a mechanism of domination and labor abuse.

KEY WORDS. Emotional manipulation; slavery; domestic work.

INTRODUCCIÓN

La esclavitud suele ser vista como una práctica del pasado, como un mal momento histórico el cual hemos superado. Así, se considera que la compra de personas para realizar trabajos forzados, sin ningún derecho y entendidas como meros “instrumentos de producción” (Scott, 2014, p. 685) ya no existe más. Empero, hoy día por lo menos 40 millones de personas en el mundo siguen siendo forzadas a realizar actividades en contra de su voluntad y/o bajo condiciones de semi esclavitud y altamente precarizadas (WFF, 2018). Es decir, existen 5,4 personas sufriendo esclavitud moderna por cada 1,000 habitantes en el planeta (ILO, WFF y IOM, 2017, p. 5).

El uso del término esclavitud moderna, si bien no es un concepto legal, se utiliza para englobar una serie de aspectos a tomar en cuenta para analizar las condiciones de dominación y opresión en la cual se encuentran muchas personas: “esencialmente, se refiere a situaciones de explotación donde una persona no puede rehusarse [a hacer lo que le dicen] debido a que es amenazada, violentada, coaccionada, engañada, o sobre ella existe abuso de poder” (traducción propia. WFF, 2018, p. 140).

La esclavitud moderna se concentra en cierto género, regiones del planeta y en ciertas ocupaciones: 71% de quienes se encuentran en estas con-

diciones son mujeres y niñas (ILO, WFF y IOM, 2017). África y Asia son los continentes donde mayoritariamente se concentra el uso de esclavos y esclavas (WFF, 2018, p. ii-iv). Del total de personas dentro de esta situación, poco más de 15 millones de personas fueron forzadas a casarse y 25 millones son forzadas a trabajar en la pesca y labores agrícolas, y en la producción de accesorios electrónicos y ropa (WFF, 2018, pp. ii-iv). 16 millones de personas forzadas a trabajar lo hacen por deber dinero (en inglés: *debt bondage*). 70% de quienes se encuentran en esta situación laboran como trabajadoras/as del hogar, en la agricultura y en la producción de distintos bienes (ILO, WFF y IOM, 2017, p. 11).

En el mundo, muchas trabajadoras del hogar laboran bajo las características de la esclavitud moderna, y no sólo bajo la modalidad de trabajo forzado por deudas adquiridas. Con pocos o nulos derechos laborales, trabajando en la sombra, es decir, en espacios privados donde no existen mecanismos de regulación pública y aisladas de otras trabajadoras, los niveles de explotación son extremadamente altos. En el caso de muchas de éstas, la discriminación por sus orígenes raciales y étnicos aumenta el maltrato recibido (Durin, S., De la O, M. y Bastos, 2014; De la Hidalga, 2018). Por otro lado, aquellas trabajadoras del hogar migrantes, documentadas o indocumentadas, también son altamente explotadas (Chang, 2016; Romero, 2018). Si bien existen esfuerzos en todo el planeta para terminar, o por lo menos disminuir el grado de explotación laboral sufridas por estas trabajadoras (Chun, 2009; Cruz and Abrantes, 2014; Fish, 2017; ILO, 2011; 2021; Piñeyro Nelson), dicho sector sigue siendo uno de los más desprotegidos y abusados. Existe, no obstante, otro factor que dificulta a muchas trabajadoras del hogar buscar mejores condiciones laborales: los vínculos emocionales creados con quienes las contratan.

Los afectos y los sentimientos de amor que muchas trabajadoras del hogar tienen hacia quienes cuidan es un elemento central para analizar por qué muchas de estas mujeres permiten relaciones de abuso, o tienen muchas dificultades para ponerles un alto. Muchos empleadores reconocen dicha conexión emocional y la utilizan para obtener trabajo no pagado por parte de sus empleadas. Esta manipulación emocional es una particularidad del trabajo del hogar remunerado que no suele tomarse en cuenta cuando se habla de los niveles de explotación vistos en este sector laboral.

Este artículo discutirá las prácticas esclavistas que existen hoy día en el trabajo del hogar en Estados Unidos desde dos ángulos: los vínculos emocionales que algunas de estas trabajadoras desarrollan por las personas con las que laboran, que, como se verá, esta característica del trabajo remunerado del hogar suele jugar en contra de las trabajadoras del hogar que buscan limitar sus condiciones de explotación. Por otro lado, se bosquejará las condiciones y características de este tipo de labor las cuales la hacen una de las más precarizadas del planeta. Así, se verá cómo la dimensión emocional aunada a las dinámicas explotadoras del trabajo del hogar remunerado hace extremadamente difícil romper con esta forma de esclavitud moderna.

Este artículo se basa en el trabajo etnográfico desarrollado a lo largo de 10 años con organizaciones de trabajadoras del hogar en los EU, en particular en la ciudad de Nueva York (Piñeyro Nelson, 2010, 2018, 2020, 2021a; Piñeyro Nelson y Varela, 2018). Si bien existen ciertas particularidades legales en dicho país con respecto a otras partes del mundo (Piñeyro Nelson 2021b; Romero, 2018), las condiciones de explotación y el factor emocional a desarrollar también se encuentran en otras partes del planeta donde existe trabajo del hogar remunerado (Durin, S., De la O, M. y Bastos, 2014; Qayum y Ray, 2010; Piñeyro Nelson). Así, si bien no se pretende universalizar esta perspectiva, sí se busca problematizar la imbricación entre emociones y explotación vista desde el caso estadounidense.

El artículo consta de cinco partes. En la primera se dará una breve definición sobre trabajo reproductivo y su relación con el trabajo del hogar remunerado. Después se hará un bosquejo histórico del trabajo doméstico en EU, el cual incluye su pasado claramente esclavista y de servidumbre. En la tercera parte se discutirá sobre el concepto de esclavitud moderna y cuáles son las principales características demográficas de las trabajadoras del hogar en EU, y sus niveles de explotación. En la cuarta sección se explica cómo funciona la manipulación emocional entre empleadas del hogar y empleadores, y las implicaciones negativas que puede para las primeras, ahondando dinámicas de subordinación y poder. La última parte son las conclusiones.

TRABAJO REPRODUCTIVO Y TRABAJO DEL HOGAR REMUNERADO

El trabajo reproductivo, entendido como aquel encargado de las actividades diarias desarrolladas en el hogar para mantener con vida a las personas que lo habitan, como la preparación de comida, la limpieza del hogar, la socialización de las y los hijos y el cuidado de sus miembros (Federici, 2012, p. 31; Glenn, 1992, p. 1), ha sido históricamente desdeñado. Ello se debe a que se le entiende como no esencial, fácil, sucio y no productivo, es decir, no produce ninguna mercancía ni le da valor agregado a algo (Mies, 2014, p. 45-48; Romero, 2002, p. 21).

Sin embargo, sin el trabajo reproductivo, los trabajadores y el resto de quienes participan en la cadena productiva (jefes, dueños, vendedores, repartidores, etc.) no podrían encontrarse en condiciones para laborar. En otras palabras, sin el trabajo reproductivo, la fuerza de trabajo, el ingrediente esencial para que el capitalismo funcione, no podría hacerlo (Federici, 2012, p. 31; Gottfried y Chun, 2018, p. 998). Aún así, el trabajo del hogar sigue siendo despreciado y minimizado. Estas nociones sociales hacen que dicha labor sea no remunerada y entendida como una obligación de las mujeres y, si es pagada, ésta sea muy baja y socialmente discriminada.

No obstante, el trabajo del hogar remunerado es una de las principales fuentes laborales para muchas mujeres. Existen por lo menos 67 millones de trabajadores del hogar en el mundo, 80% de los cuales son mujeres. Eso significa que una de cada 25 trabajadoras en el planeta es una empleada del hogar (ILO). Del total mundial, casi 23% son inmigrantes. En Norteamérica esta cifra se eleva considerablemente: del total de trabajadoras del hogar, poco más del 70% nacieron en otros países (ILO, 2015, p. 22).

La convención 189 de la Organización Internacional del Trabajo define trabajo doméstico remunerado como aquel trabajo realizado en uno o varios hogares por una persona contratada para realizar ciertas funciones (ILO, 2011, art. 1). Si bien dentro de esta definición entran los jardineros, mayordomos y choferes, como ya se mencionó, 80% de quienes laboran en casas particulares son mujeres, quienes suelen dedicarse a la limpieza, cocinar, cuidar de niños y niñas y/o adultos y adultas mayores, así como de personas enfermas (ILO). En general, las mujeres que laboran en este sector suelen dividirse en cuatro subgrupos: aquellas que son contratadas

para hacer un poco de todo lo mencionado; las niñeras (se ocupan sólo de el cuidado de bebés y niñas); cuidadoras (contratadas para ocuparse de adultos y adultas mayores, así como personas enfermas) y; limpiadoras (se les paga exclusivamente para hacer el aseo del hogar). De igual manera, hay quienes son contratadas por unas horas, por media jornada, jornada completa, o quienes habitan en los hogares donde trabajan (Ibídem). Estas últimas suelen ser las más explotadas.

Usaremos indistintamente trabajadora del hogar y trabajadora doméstica a lo largo de este escrito. Ello, porque para las trabajadoras latinas en EU y en otras partes, el uso de la palabra “doméstica” en español contiene un significado peyorativo y por ello lo rechazan (“no necesitamos ser domesticadas”). En inglés, sin embargo, el uso de *domestic worker* es reivindicado por las mismas trabajadoras. Por ello aparecerán estos dos términos a lo largo del artículo. Ahora haré un bosquejo histórico del trabajo del hogar en los Estados Unidos.

ESCLAVITUD, SERVIDUMBRE Y TRABAJO DOMESTICO EN EU

En términos generales, hay tres períodos que marcan el trabajo doméstico en los EU: 1) 1450-1860 cuando las trabajadoras domésticas eran en su mayoría esclavos y sirvientes; 2) 1870-1970 cuando la fuerza laboral estaba compuesta principalmente por mujeres afroamericanas y migrantes europeas pobres y; 3) desde la década de 1970 hasta la actualidad, cuando las mujeres inmigrantes de color del sur global constituyen la gran mayoría de las trabajadoras del hogar. Describiré brevemente los tres períodos mencionados.

La relación amo-sirviente fue la relación prominente durante el período colonial hasta la Guerra Civil (Romero, 2002, p. 101-103). La mayoría de los sirvientes eran esclavos africanos o descendientes de estos nacidos en Estados Unidos. Se concentraban en el sur del país. Los hombres eran ocupados para trabajar la tierra y las esclavas para ocuparse de las labores domésticas en las casas de los amos. Los inmigrantes europeos a los cuales se les pagaba su traslado para acomodarse en Estados Unidos (*indentured immigrants*) a cambio de trabajar por un período de tiempo, también constituyeron un número significativo de sirvientes durante este período. Las relaciones de sirvientes y amos van desde los discursos de “tú eres parte de la familia” hasta el abuso cruel y brutal (Romero, 2002, p. 103).

No obstante, existía una diferencia crucial entre los esclavos y los inmigrantes contratados y traídos desde Europa: los primeros no eligieron venir a Estados Unidos y no tenían posibilidad de ascender socialmente. Los segundos eligieron venir a Estados Unidos y podían, hasta cierto punto, ascender en la escala social. Era, en cambio, casi imposible para los trabajadores agrícolas o las trabajadoras domésticas afroamericanas ingresar a una fuerza laboral diferente, incluso después de la abolición de la esclavitud en la década de 1860. El racismo extendido contra este grupo en el Sur se tradujo en las leyes de Jim Crow creadas después de la Guerra Civil, y junto a la violencia de organizaciones como el Ku Klux Klan, se creó un aparato institucional en el Sur que dificultó que los afroamericanos pudieran salirse de la relación amo-esclavo, a pesar de, formalmente, ya no serlo; los y las afroamericanas tenían menores oportunidades para ir a la escuela y trabajar en diferentes oficios, no tenían derecho al voto, no se podían casar con personas de otras razas, eran segregados en el transporte público, etc. (Romero, 2002, p. 101-125).

Del siglo XIX hasta principios del XX, los esclavas y trabajadoras domésticas afroamericanas y las sirvientas inmigrantes europeas constituyeron la gran mayoría de las trabajadoras domésticas en los Estados Unidos. Las mujeres afroamericanas eran el grupo más grande de trabajadoras domésticas en el sur. Las mujeres negras también realizaban trabajo doméstico en algunos estados del este del país, pero las mujeres blancas nativas e inmigrantes europeas constituían un número significativo de trabajadoras domésticas en el noreste y el medio oeste. Las trabajadoras del hogar mexicanas y mexicanoamericanas (“chicanas”) eran más numerosas en el suroeste, mientras que las mujeres chinas y japonesas estaban empleadas principalmente en Oeste (Glenn 1992, p. 8-10; May, 2011; Nadasen, 2015, p. 10-11; Romero, 2002).

Durante la mayor parte del siglo XX, las mujeres afroamericanas fueron el grupo dominante dentro del trabajo del hogar remunerado. Con la industrialización y la expansión del sector de servicios durante las primeras décadas del siglo, las mujeres blancas de la clase trabajadora pudieron dejar el trabajo doméstico y encontrar otras ocupaciones, principalmente en estas dos áreas mencionadas (Glenn, 1992, p. 11-12; Nadasen, 2015, p. 11). Aunque el trabajo en fábricas y servicios podía ser muy explotador, y el salario era similar al del trabajo doméstico, las mujeres seguían prefiriendo estas labores porque las alejaba de la relación amo-sirvienta/esclava.

Además, la migración europea se detuvo casi por completo debido a varias leyes de inmigración promulgadas durante la década de 1920 que restringieron severamente la entrada de europeos a los EU (Foner, 2000, p. 23, 249, 72). Esto creó una escasez de mano de obra en muchos estados del noreste. Las mujeres afroamericanas que escaparon de las políticas de segregación de Jim Crow en el sur llenaron en su mayoría este vacío. Así, las mujeres afroamericanas pasaron de constituir el 26% de todos los trabajadores domésticos en 1900 al 60% en 1950 (Nadasen, 2015, p. 11).

La demografía de las trabajadoras del hogar remuneradas comenzó a cambiar en la década de 1970, comenzando a parecerse a lo que el sector es hoy, predominantemente mujeres de color del sur global (Glenn, 2012, p. 181-185; Nadasen, 2015, p. 154-161). Este cambio se debió, en gran medida, por la presión ejercida durante 1950-1960 por el movimiento por los derechos civiles de las y los afroamericanos. Este movimiento ayudó a abrir posibilidades para que un gran número de mujeres negras tuvieran acceso a trabajos mejor remunerados como oficinistas, amas de casa, enfermeras y maestras. Así, la cantidad de trabajadoras domésticas afroamericanas disminuyó considerablemente; pasaron de ser el 60% en 1950 de esta fuerza laboral, a sólo el 9% hoy día (Nadasen, 2015, p. 152; Theodore *et al.* 2019, p. 11).

En la actualidad, la gran mayoría de las trabajadoras del hogar en Estados Unidos son mujeres inmigrantes de color, principalmente de América Latina, el Caribe y el sudeste asiático; en 2012, el 78% de las trabajadoras domésticas nacieron en el extranjero, el 60% de ellas en América Latina (Theodore, et al., 2019, p. 11). A pesar de que los lugares de procedencia y la etnicidad de las trabajadoras del hogar han cambiado significativamente en los últimos dos siglos, y la esclavitud ha sido abolida, las condiciones laborales de muchas de las trabajadoras del hogar en EU siguen siendo de muy alta marginación y explotación laboral.

ESCLAVITUD MODERNA Y TRABAJO DEL HOGAR REMUNERADO HOY DÍA

Cuatro características hacen del trabajo del hogar remunerado una de las labores más explotadas en el mundo y en los Estados Unidos: las empleadas suelen trabajar aisladas de otras trabajadoras y en espacios fuera del “ojo público”, dentro de casas particulares; el trabajo requiere de un esfuerzo

físico y emocional; en casi todos los países este trabajo no está regulado por lo que dichas trabajadoras no gozan de derechos laborales; y, como Hondagneu-Sotelo menciona (2007, p. 3-28), dicha ocupación no se considera un “verdadero” trabajo.

Hay una serie de particularidades del trabajo doméstico remunerado en los EU: como ya se mencionó, la mayoría de las trabajadoras son mujeres inmigrantes indocumentadas de color; del total de la fuerza laboral, el 60% son latinas y el 47% son inmigrantes indocumentadas (ver Tabla 1). La Oficina Laboral de Estadísticas Laborales de EE. UU. contabilizó 2.326.000 trabajadoras domésticas en el país, lo que representa el 1,4% de la fuerza laboral total. Dichas empleadas ganan un promedio de \$10 dólares por hora. No obstante, el 23% gana menos que el salario mínimo federal (\$ 7.25 / hora); El 56% informó trabajar más de 40 horas a la semana. Además, existe una enorme brecha de ingresos entre las trabajadoras domésticas que viven en las casas donde laboran y quienes viven fuera de las mismas. Los primeros promedian \$ 6.15 por hora, mientras que los segundos promedian \$ 10. Las latinas y las asiáticas son las peor pagadas dentro de esta industria (ver tabla 2). Por lo tanto, el género, la etnia, el estado migratorio y la independencia de las empleadas de los empleadores son elementos centrales que dan forma a esta industria. Pero existen otros factores del trabajo del hogar remunerado que hacen a muchas empleadas caer dentro de condiciones de esclavitud moderna.

El uso del término esclavitud moderna, si bien no es un concepto legal, se utiliza para englobar una serie de aspectos a tomar en cuenta para analizar las condiciones de dominación y opresión en la cual se encuentran muchas personas: “esencialmente, se refiere a situaciones de explotación donde una persona no puede rehusarse [a hacer lo que le dicen] debido a que es amenazada, violentada, coaccionada, engañada, o sobre ella existe abuso de poder” (traducción propia. WSF, 2018, p. 140). Quitarle o retenerle el pasaporte a una migrante (y por ende no poder salir del país de acogida legalmente), o amenazar a una persona o a su familia para forzar a alguien a hacer algo, son ejemplos de este tipo de prácticas (WSF, 2018, p. 140).

TABLA I. PERFIL DEMOGRÁFICO DE LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR EN EU.

OCUPACIÓN			
Limpiadoras de casa		61%	
Niñeras		25%	
Cuidadoras		14%	
SEXO			
Mujeres	97%	Hombres	3%
RAZA/ETNICIDAD			
Blancas/caucásicas		23%	
Afrodescendientes		9%	
Latinas		60%	
Asiáticas/otra etnicidad		9%	
LUGAR DE NACIMIENTO			
EU	22%	Extranjero	78%
ESTATUS DE CIUDADANÍA			
Ciudadanas	34%	No ciudadanas	66%
PERFIL MIGRATORIO			
Migrantes documentadas		53%	
Migrantes indocumentadas		47%	
ARREGLO DE TRABAJO			
Viviendo en el lugar de trabajo		11%	
Viviendo fuera del lugar de trabajo		89%	

Información tomada de Theodore, *et al.* 2019, p. 11.

TABLA 2. PROMEDIO DE PAGO POR HORAS POR OCUPACIÓN, RAZA/ETNICIDAD Y ARREGLO DE TRABAJO.

RAZA/ETNICIDAD	NIÑERAS	CUIDADORAS	LIMPIADORAS DE CASA	TODAS LAS OCUPACIONES
Blancas/caucásicas	12.55	12.00	12.50	12.13
Latinas	8.57	10.00	10.00	10.00
Afrodescendientes	12.71	10.00	10.89	10.99
Asiáticas/otra	11.11	8.33	10.00	10.00
ARREGLO LABORAL				
Viviendo en el lugar de trabajo	6.76	7.69	5.12	6.15
Viviendo fuera del lugar de trabajo	11.55	10.00	10.71	10.82
Todas las trabajadoras	11.00	10.00	10.00	10.00

Tabla tomada de Theodore, *et al.* 2019, p. 13.

El citado reporte menciona la existencia de distintas terminologías internacionales para describir formas o dinámicas de esclavitud moderna. Sin embargo, existen 5 tipos comúnmente aceptados: el tráfico humano, el matrimonio forzado, la venta y explotación de infantes, trabajos forzados ejerciendo alguna de las formas de violencia y coacción mencionadas, así como el trabajo por deuda (también conocido como servidumbre por deuda: *Debt bondage*, en inglés). Se estima existen 40 millones de personas en el mundo en alguna de estas situaciones. Muchas trabajadoras del hogar caen en las dos últimas formas de esclavitud moderna.

Hay varios indicadores de que las trabajadoras del hogar en EU son sometidas a distintas formas de esclavitud moderna. De acuerdo con una

investigación de Polaris Project, organización dedicada a investigar la trata de personas en dicho país, y la National Domestic Workers Alliance, de 2007 a 2017, la primera organización documentó un total 8,000 casos de trata de personas con fines de explotación. 23% fueron trabajadoras del hogar, el mayor porcentaje de un solo grupo. Filipinas fue el país con más mujeres en esta situación (100), seguido por México (60). Los tres primeros factores de vulnerabilidad para que las trabajadoras del hogar caigan en esta circunstancia son: haber migrado o haberse cambiado de domicilio recientemente (90%), tener dificultades económicas (7.6%) y recientemente haber adquirido una deuda económica (4.8%) (PPandNDWA, 2018, p. 25-26).

Son varios los métodos de control/coerción utilizados por los empleadores de estas trabajadoras. 75% reportó se les quitaron/retuvieron sus pagos de diversas maneras; 69% reportó haber acordado cierto tipo de labores y después esto fue modificado; casi 60% tuvo que trabajar jornadas de más de 8 horas diarias; 48% fue maltratada verbal y/o emocionalmente; 47% no podía satisfacer sus necesidades personales (por, ejemplo, tener un teléfono celular); 42% estaba aislada y/o confinadas en el espacio de trabajo (muchas amenazadas de ser reportadas a las autoridades de migración si se salían de la casa del empleador/traficante). Más aún, el maltrato físico (21%) y el abuso sexual (10%) también fueron actos recurrentes contra las trabajadoras, así como la destrucción o retención de documentos importantes (10%) y amenazar con lastimar a algún miembro de su familia (15%) (PPandNDWA, 2018, p, 29-31).

Las condiciones de esclavitud moderna en las cuales muchas trabajadoras del hogar están inmersas en EU son preocupantes. Si bien estos patrones de explotación y coacción son más o menos reconocidas por las mismas trabajadoras como por algunas instituciones públicas, existe otro factor que hace a este sector laboral más propenso a sufrir los abusos mencionados: los vínculos emocionales que muchas de las trabajadoras generan con sus empleadores y sus familias.

LA MANIPULACIÓN EMOCIONAL Y EL TRABAJO DEL HOGAR REMUNERADO

Un día a mediados de octubre, alrededor de las 11 de la mañana, Jane, una organizadora afrocaribeña de la National Domestic Workers

Alliance en Nueva York, contestó su teléfono celular. La persona que llamó era una trabajadora doméstica residente en Westchester, NY. Una amiga le había dado el número de Jane. La trabajadora le dijo a Jane que estaba trabajando 12 horas al día cuidando a dos niños pequeños y un bebé recién nacido. Le pagaban \$9 por hora (el salario mínimo de Westchester es de \$10) y no tenía vacaciones pagadas. Más aún: el bebé dormía en su habitación para que ella pudiera cuidarlo si despertaba. Jane preguntó cuántas horas dormía por noche. La trabajadora dijo 4-5; tenía que levantarse temprano y preparar el desayuno para toda la familia. Jane le dijo que todo eso estaba mal; “La ley en Nueva York te protege contra todo eso”. “Pero”, dijo la trabajadora, “mis empleadores son amables conmigo”, y agregó: “Amo mucho a los niños y ellos también me aman”. Jane respondió: “No se trata de que sean amables. Se trata de que sean justos”. Jane notó que la trabajadora estaba sorprendida por su respuesta y ofreció ir a Westchester cuando quisiera. La trabajadora dijo que se comunicaría con Jane cuando pudiera fijar una fecha para reunirse con ella. Colgaron y Jane me miró. Tenía un cansancio en el rostro mezclado con frustración y malestar. “Esto duele mucho”, dijo, “y pasa todo el tiempo. No puede ser” (notas de campo, 10 de octubre, 2017).

Las trabajadoras domésticas tienden a formar lazos emocionales con sus empleadores y sus familias. Se preocupan por el bienestar de las personas para las que trabajan, especialmente por las y los niños y las y los adultos mayores. Aunque estas conexiones pueden tener un efecto positivo en los derechos de los trabajadores (traducido en buenos tratos y buena paga), muchas de las veces, estas relaciones sirven para reducir los estándares laborales y aumentar el abuso hacia las trabajadoras. La gran mayoría de mis entrevistadas mencionaron situaciones en las que los empleadores utilizaron el discurso de “tú eres parte de la familia” como mecanismo para aprovecharse de ellas, incluso si las trabajadoras no lo reconocen como una forma de desactivarlas. Frases como “los niños te quieren mucho” o “qué haríamos sin ti”, son parte de este repertorio que los empleadores usan muchas veces para crear un falso sentido de identidad compartida entre ellos y sus empleadas. Muchas trabajadoras también dijeron que “aman” o “se preocupan” por sus emplea-

dores y sus familias. Este patrón se encontró entre las niñeras, cuidadoras y limpiadoras del hogar latinas y caribeñas de habla inglesa que entrevisté en la Ciudad de Nueva York.

Qayum and Ray (2010) denominan “la retórica del amor” a los discursos del “eres como de la familia”, “los niños te quieren tanto”, utilizados por los empleadores para crear una conexión, a veces falsa, a veces genuina, entre ellos y las empleadas del hogar.

La “retórica del amor” es muy común; la mayoría de las trabajadoras me dijeron que les decían este tipo de frases. Cuando les preguntaba si alguna vez les habían pedido que se quedaran por períodos más largos sin recibir pago extra, les pagaron con retraso, les cambiaron sus horarios laborales o les agregaron deberes a su turno de trabajo (por ejemplo, llevar al perro a pasear), la mayoría de las trabajadoras domésticas respondieron afirmativamente en al menos una de estas formas de abuso laboral, si no es que habían sido abusadas de todas estas maneras por quienes las contratan. Los empleadores pueden aprovechar los vínculos emocionales que crean las trabajadoras del hogar con las personas para las que trabajan para explotarlas. A esto lo llamo manipulación emocional. Laura, una niñera mexicana de mediana edad, me narró una dinámica donde se entiende este mecanismo y lo efectivo que es:

Con la primera familia que trabajé, como me encariñé mucho con los niños, este, ellas [las empleadoras] me decían “los niños te quieren ver” y me los traían a la casa. Entonces ellas me decían “nos vamos a cortar el pelo” y se iban seis horas para cortarse el pelo, eso no era pagado porque los niños me querían ver y yo quería ver a los niños, pero entonces como yo soy una persona muy ocupada, cuando yo no estoy trabajando, estoy en la finca, o a veces estoy yendo a la escuela, yo casi a mi casa llego solamente a dormir. Entonces, a veces estaba mi hija, entonces a veces sin avisar, llegaban [las empleadoras], tocaban mi puerta y mi hija la de 26 años abría la puerta y decía “¿qué pasó?”, “oh, que los niños quieren ver a tu mami”, “pero mi mami no está” [decía mi hija], “okey” [replicaban mis empleadoras], “vamos a cortarnos el pelo o vamos a comprar un café ¿te los podemos dejar un ratito?” Entonces estaban como abusando, entonces mi hija un día le

dijo “okey, yo te los cuidé tal día, fueron 4 horas, el otro día fueron 6 horas y este otro”, entonces le hizo una cuenta como de 30 horas y mi hija le dijo “me debes tanto”. Entonces ellas se quedaron como guau, y le pagaron, sí le pagaron. A mí no me pagaban, a mí me traían los niños, me los dejaban, [...] lo que pasa es que después te conviertes en familia, después es como una relación, entonces hasta los niños te quieren tanto (entrevista realizada el 13 de noviembre de 2017).

La manipulación emocional funciona porque la relación empleado-empleador está llena de contradicciones. A pesar de que las empleadas del hogar me hablaron sobre “la retórica del amor” que utilizan los empleadores para obtener trabajo no remunerado de ellas, y las trabajadoras identificaron estas situaciones, la mayoría de ellas decían que sus empleadores eran buenos. O si no lo eran tanto, les reconocían ciertas características o actitudes “positivas”; “Mi empleadora es buena conmigo. Me da de comer la misma comida que ella come”, me dijo una vez Mercedes, una empleada del hogar mexicana.

Una explicación de estas contradicciones radica en el hecho de que la mayoría de las trabajadoras han tenido experiencias laborales muy negativas dentro del empleo del hogar remunerado. Si sus empleadores actuales no son tan malos como los anteriores, es posible que decidan no quejarse o exigir mejores estándares laborales. Saben que las cosas pueden ser mucho peores y, por lo tanto, deciden no “jugar” con su “suerte”. Muchas trabajadoras de limpieza latinas, por ejemplo, han tenido muy malas experiencias con familias jasídicas. Todas las entrevistadas que laboraron para empleadores jasídicos hablaron sobre maltrato, y lo que consideraron actos de humillación para establecer diferencias jerárquicas entre ellas y los empleadores. En particular, mencionaron que se les obligaba a limpiar el suelo con las manos, estando arrodillada, y usando ropa interior de la empleadora.

Las experiencias laborales en otras ramas económicas también influyen en la minimización de las trabajadoras del hogar a los niveles de abuso a los cuales pueden estar sometidas por sus actuales empleadores. Muchas de las trabajadoras han tenido empleos donde la explotación y precarización es igual o mayor a la que viven dentro del trabajo del hogar remunerado, tanto en sus países de origen como en Estados Unidos; muchas de ellas laboraron en bares y restaurantes, en fábricas, en el sector de la construcción, y/o en el

sector agrícola. En todos estos rubros la informalidad, la baja paga, las largas y extenuantes jornadas laborales, muchas veces realizadas en condiciones climáticas difíciles, son la norma. Así, cuando se ha pasado por estas situaciones, los grados de abuso dentro del trabajo del hogar suelen ser relativizados (lo cual no significa que no sean notados por las empleadas del hogar).

Sin embargo, y como vimos en la anterior sección, los niveles de maltrato, abuso y explotación dentro del trabajo del hogar también son altos, y suelen ser el común denominador en esta profesión, no la excepción. Y dichas dinámicas son normalizadas por muchas de las trabajadoras, así como por parte de los y las empleadoras. Más cuando existen otros factores jugando en contra de las empleadas, como puede ser su situación migratoria y el racismo prevaleciente contra las mujeres de color.

Pero cuando el componente emocional y afectivo entra en cuestión se puede generar una trampa para las trabajadoras, haciendo mucho más difícil romper con estas prácticas o poner ciertos límites. En particular, existe un componente “maternal” y de cuidados en algunas empleadas del hogar que también juega en su contra y del cual algunos empleadores se aprovechan para pagar poco o no pagar por cierta labor realizada. Rebeca, dominicana de edad media, con título de bachillerato y parte de una cooperativa de niñeras en Manhattan, refleja cómo lo maternal influye en estos lazos emocionales con quienes cuidan, incluso a costa de no ser pagadas por su trabajo. En algún momento fue contratada para cuidar de un recién nacido por las noches: “Su mamá salía de trabajar en la noche y luego quería pasar por él. ¡Cómo lo iba a dejar salir a esa hora, y con el frío que hace en invierno! Le dije a su mamá que mejor pasara por él en la mañana. No me pagaba por esas horas, pero no importa” (entrevista realizada, 27 de octubre de 2017).

Si bien lo expresado por Rebeca muestra cómo ella tomó la decisión de regalar su trabajo con tal de proteger a un bebé del frío neoyorquino, la mamá del recién nacido no hizo mucho por pagar extra por estos cuidados. Quizá no le alcanzaba para hacerlo y Rebeca sabía esto. Quizá apeló a su solidaridad, tanto de clase (de acuerdo con Rebeca, esta empleadora no ganaba mucho), como de género (Rebeca es madre soltera y sabe lo duro que es cuidar a un hijo cuando se trabaja turnos nocturnos). Pero, a pesar de esto, Rebeca muestra una dinámica vista en otras trabajadoras del hogar, tanto niñeras, como cuidadoras, como limpiadoras de casa: un sentimiento

de cuidados que, de una u otra manera, se espera las empleadas del hogar tengan y del cual no se les retribuye, ni el trabajo emocional que dicha labor conlleva (Hochschild, 1983), como darle amor a un bebé, ni labor física implicada en dicha acción (estarse despertando en la madrugada cuando un bebé llora significa no descansar adecuadamente).

El que la empleadora de Rebeca no le ofreciera un pago extra mínimo por las horas de cuidado nocturnas hacia su bebé, independientemente de que no pudiera pagar lo que realmente correspondería, muestra cómo, consciente e inconscientemente, muchos empleadores dan por sentado que los afectos y cuidados extras no se pagan, son parte de lo esperado en este tipo de empleos ya que las trabajadoras tienen “naturalmente” el deseo de hacerlo.

Hay trabajadoras que no permiten que los roles de género se usen para explotarlas. Establecen límites de horarios, dinámicas laborales, pago por horas extra, etc., sin que ello implique negar cariño y afecto con quienes trabajan. Sin embargo, no suelen ser la mayoría y ello se debe a lo interiorizado que está la explotación laboral dentro de las empleadas del hogar, ya sea por sus experiencias laborales previas, por su vulnerabilidad debido a su estatus migratorio. También los estereotipos de género que muchas de ellas reproducen, ya sea por convicción o como forma para mantener sus trabajos, alimenta dichas dinámicas de abuso. Si a eso se le suma la retórica del amor y la manipulación emocional descritas, la explotación en el trabajo del hogar es multifactorial. Allison Julien, mujer afrocaribeña originaria de Barbados, niñera por muchos años y ahora una de las co-coordinadoras del capítulo Nueva York de la National Domestic Workers Alliance, plantea la importancia de formalizar y reconocer el trabajo del hogar como lo que es, un trabajo, y el por qué resulta tan difícil hacerlo:

Cuando los empleadores les dicen a las trabajadoras que son parte de la familia, es casi una forma de neutralizar esa relación. Es una forma de decirles, “deberías confiar en mí”; ¿En cuál de los miembros de nuestra familia no confiamos? [...]

No necesitamos ser parte de la familia. Necesitamos una relación de trabajo justa. Punto. Trátame como a un empleado [con derechos y obligaciones]. Te respeto como a un empleador. Sin líneas borrosas. [Sin embargo], ese sentido de lealtad [entre las trabajadoras y los em-

pleadores] continúa hasta el día de hoy y las empleadas no quieren “sacudir el barco” de ninguna manera porque, una vez más, de allí obtienen sus ingresos, su trabajo es su medio para poder vivir (Entrevista realizada, 13 de noviembre de 2017).

Existen diversas organizaciones de trabajadoras del hogar en Estados Unidos movilizándose para obtener la promulgación de derechos laborales en legislaciones estatales que regulen la relación empleada-empleador (Piñeyro Nelson, 2021a, p. 128-142 y 2021b). Como Julien menciona, la idea es reglamentar esta relación de trabajo, es decir, sacar de la informalidad a este grupo de trabajadoras. El resultado varía mucho dependiendo de cada legislación. Y la principal crítica a estas leyes es la falta de mecanismos institucionales para defender los derechos laborales de las trabajadoras: están las leyes, pero no hay instancias reguladoras claramente definidas y de fácil acceso para las trabajadoras (Piñeyro Nelson, 2021a, p. 128-142 y 2021b). Hasta ahora, diez estados de EU han aprobado leyes en materia de derechos para este sector. Incluso, ya existe la propuesta en el Senado estadounidense para una ley nacional en materia de trabajadoras y trabajadoras del hogar.

La creación de espacios colectivos para las trabajadoras del hogar es otra estrategia utilizada para poder romper con los efectos negativos de la retórica del amor y de la manipulación emocional. En estos espacios colectivos las empleadas pueden compartir sus experiencias de vida, aprender técnicas de negociación y resignificar su labor como algo digno y por lo cual sentir orgullo y, por ende, reivindicar sus derechos laborales (Piñeyro Nelson, 2020; 2021a, p. 102-202). A pesar de lo importante que esto ha sido para fortalecer y crear un movimiento nacional de trabajadoras del hogar en EU, son pocas trabajadoras, proporcionalmente hablando con el total de empleadas del hogar en el país, quienes participan en dichos espacios.

CONCLUSIONES

El trabajo del hogar hoy día mantiene formas de esclavitud pocas veces reconocidas como tal. Como hemos visto, esta ocupación en los Estados Unidos mantiene un legado con aquellas esclavas y trabajadoras del hogar de otras épocas, y al igual que sus antecesoras, hoy día no existe una regulación fede-

ral que estipule derechos laborales para este sector, las empleadas son mujeres de color, muchas de ellas migrantes indocumentadas, ganando bajos sueldos por jornadas laborales muy largas, sin prestaciones sociales ni pagos por horas extra trabajadas. Además, una vez contratadas, la carga laboral de muchas de las trabajadoras termina aumentándose con el tiempo, no así la paga. Más aún, si bien ya no existe formalmente el “mercado de personas”, la trata con fines de explotación laboral y sexual siguen siendo circunstancias en las cuales muchas empleadas del hogar están inmersas. Ante el aislamiento en el cual muchas de ellas viven, y la falta de regulación y monitoreo por parte de la sociedad y las instituciones públicas para poder revisar los hogares donde estas mujeres laboran, la explotación de muchas empleadas se mantiene en la sombra, invisibilizando estas prácticas de esclavitud moderna.

La dimensión emocional y afectiva del trabajo del hogar se suma a la complejidad de esta ocupación y el abuso que en ella se da. Aunado a las condiciones precarias y coercitivas en las cuales muchas trabajadoras están, el papel emocional y los lazos afectivos que muchas desarrollan con sus empleadores genera una doble trampa para las empleadas: por un lado, la labor emocional (Hochschild, 1983) que implica el trabajo del hogar no es reconocido y, sobretudo remunerado. Es decir, la mayoría de los empleadores esperan una buena actitud de las trabajadoras, que sean cariñosas, atentas, que pongan “buena cara” en todo momento como parte de su trabajo, pero no las retribuyen por este tipo de acciones. Como en otras profesiones, no se entiende (o no se quiere entender) cómo el trabajo emocional implica un mayor esfuerzo para quienes lo realizan comparado con quienes no tienen que “poner una buena cara” como parte de su repertorio de obligaciones (Hochschild, 1983).

Por otro lado, la manipulación emocional juega un papel importante para profundizar las relaciones de explotación y subordinación entre empleadas y empleadores. Esto no significa que todos los empleadores y empleadoras utilicen la manipulación emocional o, si lo hacen, sean conscientes de ello. Tampoco significa que no puedan existir genuinas relaciones afectivas entre las dos partes (también hay buenas empleadoras, preocupadas por el bienestar de quienes laboran en sus hogares). Por ende, también estos lazos emocionales pueden beneficiar a las trabajadoras del hogar. No obstante, cuando se habla de “ser de la familia” el resultado be-

neficia mucho más a quienes contratan que a quienes son contratadas para realizar labores domésticas.

Si bien la obtención de derechos laborales y la organización de las empleadas del hogar han mostrado sus capacidades para frenar la manipulación emocional, y la explotación que conlleva, también han mostrado sus límites. Como se ha visto, el trabajo del hogar remunerado contiene cuestiones estructurales, personales y relacionales muy complejas que hacen de este una forma particular de esclavitud moderna difícil de transformar. En primer lugar, por lo opaco que resultan las estrategias emocionales utilizadas por muchos empleadores para contener a las trabajadoras del hogar y limitar su capacidad de poner límites a la explotación a la cual se ven inmersas. En segundo lugar, por el desinterés mostrado por la mayoría de las instituciones gubernamentales y la sociedad en general hacia este trabajo y quienes lo llevan a cabo.

Así, es importante reconocer la imbricación existente entre emociones y trabajo del hogar remunerado. Si bien es necesario avanzar con la generación de marcos regulatorios que formalicen las relaciones trabajadoras del hogar-empleadores, o por lo menos suscribir el convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (referente al trabajo remunerado del hogar), y así estén claras los derechos y las obligaciones de ambas partes, esto no es suficiente. Sin dimensionar cómo los vínculos afectivos pueden generar mayores relaciones de explotación y subordinación en una ya de por sí desigual relación de poder, el combate a las formas de abuso dentro del trabajo del hogar remunerado será parcial. Ojalá abrir esta discusión ayude a pensar en maneras con las cuales romper con el elemento afectivo que perpetúa la explotación y las formas de esclavitud moderna dentro del empleo del hogar remunerado.

FUENTES CONSULTADAS

- BURNHAM, L. y THEODORE, N. (2012). *Home Economics. The Invisible and Unregulated World of Domestic Work*. Nueva York.
- CHANG, G. (2016). *Disposable Domestic. Immigrant Women Workers in the Global Economy*. Chicago: Haymarket Books.

- CHUN, J. (2009). *Organizing at the Margins. The Symbolic Politics of Labor in South Korea and the United States*. Nueva York: Cornell University Press.
- CRUZ, S. y ABRANTES, M. (2014). Service Interaction and Dignity in Cleaning Work: how Important is the Organizational Context. En *Employee Relations*. Vol. 36. Núm. 3. pp. 294-311.
- DE LA HIDALGA, A. (2018). Distanciar los cuerpos: el imaginario racializante sobre las trabajadoras domésticas. En *Prácticas comunicativas y prefiguraciones políticas en tiempos inciertos*. pp. 113-132. Tuxtla Gutiérrez: UNICACH y CESMECA.
- DURIN, S. DE LA O, M. y BASTOS, S. (Ed.). (2014). *Trabajadoras en la sombra. Dimensiones del servicio doméstico latinoamericano*. México: CIESAS -EGAP.
- FEDERICI, S. (2012). *Revolution Point Zero. Housework, Reproduction, and Feminist Struggle*. Oakland: PM Press.
- FISH, J. (2017). *Domestic Workers of the World Unite! A Global Movement for Dignity and Human Rights*. Nueva York: New York University Press.
- FONER, N. (2000). *From Ellis Island to JFK. New York's Great Waves of Immigration*. New Heaven: Yale University Press, Russel Sage Foundation.
- GLENN, E. (2012). *Forced to Care. Coercion and Caregiving in America*. Cambridge: Harvard University Press.
- GLENN, E. (1992). From Servitude to Service Work: Historical Continuities in the Racial Division of Paid Reproductive Labor. En *Signs*. Vol. 18. Núm. 1. pp. 1-43.
- GOTTFRIED, H. y CHUN, J. (2018). Care Work in Transition: Transnational Circuits of Gender, Migration, and Care. En *Critical Sociology*. Vol. 44. Núm. 7-8. pp. 997-1012.
- HOCHSCHILD, A. (1983). *The Managed Heart. Commercialization of Human Feeling*. Berkeley: University of California Press.
- HONDAGNEU-SOTELO, P. (2007). *Domestica. Immigrant Workers Cleaning & Caring in the Shadows of Affluence*. Berkeley: University of California Press.
- ILO. (2015). *ILO Global Estimates on Migrant Workers: Special Focus on Migrant Domestic Workers*. Recuperado de <http://www.ilo.org/>

- wcmisp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_436343.pdf
- ILO. (s/f). *What are Domestic Workers?* Recuperado de http://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/WCMS_209773/lang-en/index.htm
- ILO. (2011). *C189-Domestic Workers Convention*.
- ILO., WFF. y IO for M. (2017). *Global Estimates of Modern Slavery: Forced Labour and Forced Marriage*. Geneva.
- MAY, V. (2011). *Unprotected Labor: Household Workers, Politics, and Middle-Class Reform in New York, 1870-1940*. Chapel Hill: University of North Carolina Press.
- MCADAM, D. (1999). *Political Process and the Development of Black Insurgency, 1930-1970*. Chicago: The University of Chicago Press.
- NADASEN, P. (2015). *Household Workers Unite. The Untold Story of African American Women who Built a Movement*. Boston: Beacon Press Books.
- PIÑEYRO NELSON, C. (2021a). It is not about being nice. It's about being fair. En *Emotions, Organizing, and Collective Identity Building: The Case of the National Domestic Workers Alliance*. Tesis doctoral. Nueva York: Departamento de sociología de la The New School for Social Research.
- PIÑEYRO NELSON, C. (2021b). La lucha por la dignidad y la justicia de las trabajadoras del hogar en los Estados Unidos: El caso de la National Domestic Workers Alliance y el Modelo del Centro de Trabajadoras. En *Revista Teoría Jurídica Contemporánea*. Vol. 6. Rio de Janeiro: Ppgd-Universidade Federal Do Rio De Janeiro. DOI: 10.21875/tjc.v6i0.41466
- PIÑEYRO NELSON, C. (2020). La Alianza Nacional de Trabajadoras del Hogar como modelo de organización en la ciudad de Nueva York. En A. Grassi, Y. Cruz, y D. Fini, (Coords.). *Multiplificación del trabajo y nuevos retos para la justicia social Estudios de casos desde la iniciativa 'El futuro del trabajo después de la Laudato Si'*. México: Universidad Iberoamericana Puebla. pp. 35-54. ISBN: 978-607-8587-20-9.

- PIÑEYRO NELSON, C. (2018). Organización, emociones y resistencia de las trabajadoras del hogar latinas y caribeñas en Nueva York, Estados Unidos. En *Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo*. Vol. 2. Núm. 3. Pp. 2-24. Argentina y México: Centro de Estudios e Investigaciones Laborales y Centro de Investigación y Estudios Superiores en Antropología Social.
- PIÑEYRO NELSON, C. (2010). *Nueva York no es como lo pintan. Organización política y migración en la Gran Manzana. El caso de Domestic Workers United y Movimiento por Justicia del Barrio*. Tesis de Maestría. México: Instituto de Investigaciones Dr. José María Luis Mora. pp. 202.
- PIÑEYRO NELSON, C. y VARELA, A. (2018). Cuando el trabajo se reorganiza políticamente: Migración y nuevas formas de sindicalismo en los países del norte global. En *Revista Tracce*. Núm. 73. pp. 134-163. México.
- POLARIS PROJECT AND NATIONAL DOMESTIC WORKERS ALLIANCE (PPandNDWA). (2018). *Human Trafficking at Home. Labor Trafficking of Domestic Workers*. Recuperado de https://polaris-project.org/wp-content/uploads/2019/09/Human_Trafficking_at_Home_Labor_Trafficking_of_Domestic_Workers.pdf
- QAYUM, S. y RAY, R. (2010). Traveling Cultures of Servitude: Loyalty and Betrayal in New York and Kolkata. In R. Boris, y E. Parreñas (Ed.). *Intimate Labors. Cultures, Technologies, and the Politics of Care*. pp. 101-116. Stanford: Stanford University Press.
- ROMERO, M. (2002). *Maid in the U.S.A (10th Anniv)*. Nueva York: Routledge.
- ROMERO, M. (2018). Reflections on Globalized Care Chains and Migrant Women Workers. En *Critical Sociology*. Vol. 44. Núm. 7-8. pp. 1179-1189.
- SCOTT, J. (Ed.). (2014). *Oxford Dictionary of Sociology*. Nueva York: Oxford University Press.
- THEODORE, N., GUTELIUS, B. y BURNHAM, L. (2019). Workplace Health and Safety Hazards Faced by Informally Employed Domestic Workers in the United States. En *Workpalce Health and Safety*. Vol. 67. Núm. 1. pp. 9-17.

CARLOS PIÑEYRO NELSON

WALK SAFE FOUNDATION. (WSF). (2018). *The Global Slavery Index*.

Fecha de recepción: 20 de septiembre de 2021

Fecha de aceptación: 2 de diciembre de 2021

<http://dx.doi.org/10.29092/uacm.v19i48.898>