



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

CENTRO DE ESTUDIOS SOCIOLOGICOS

IDENTIDADES LABORALES Y SEXUADAS DE LAS
EMPLEADAS EN EL TRABAJO DOMÉSTICO
REMUNERADO EN LA CIUDAD DE MÉXICO
(2011-2014)

TESIS

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE LICENCIADA EN SOCIOLOGÍA

PRESENTA: ARELI ORDÓÑEZ ROJAS
ASESORA: DRA. LAURA LOEZA REYES

CIUDAD DE MÉXICO, 2014

AGRADECIMIENTOS

A mis padres, Martha y Jorge, por darme la vida y enseñarme a vivirla, por creer siempre en mí, apoyarme incondicionalmente en mis estudios y transmitirme el amor por la ciencia. A mi hermana Ilse, también por su apoyo incondicional, por confiar en mí y sobre todo, por incitarme a ser valiente ante los retos de la vida.

A la Dra. Laura Loeza Reyes, por su paciencia, dedicación, disposición, generosidad y las innumerables enseñanzas académicas y de vida que me brindó durante todo el proceso de esta investigación.

A la Dra. Martha Patricia Castañeda Salgado, la Dra. Rosario Aguilar Pariente, la Dra. Jahel López Guerrero y el Dr. Gustavo de la Vega Shiota por sus aportaciones y recomendaciones para enriquecer esta tesis y futuras investigaciones.

A mi colega, amiga y compañera de aprendizaje, Sarai, por su apoyo, sus opiniones y recomendaciones para enriquecer esta investigación.

A mi colega y amigo, David, quien siempre estuvo presente para escucharme, darme aliento y apoyarme desde el principio de mi formación académica.

A mi amiga Mariana, por incitarme a aprender cosas nuevas cada día y a compartir el conocimiento, por apoyarme y motivarme para culminar exitosamente esta etapa de mi vida.

A todas las trabajadoras del hogar que contribuyeron a esta investigación con su relato biográfico, por la confianza que depositaron en mí para compartirme sus pensamientos, sentimientos e inquietudes, y darme la oportunidad de aprender sobre la complejidad de los seres humanos y de los lazos que entretejen día a día.

Finalmente, al Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México, por los recursos de la beca que me otorgaron en el marco del 2º Concurso de tesis sobre el fenómeno discriminatorio en la Ciudad de México 2014.

INDICE

INTRODUCCIÓN	3
1. EL PROCESO DE CONSTRUCCIÓN DE LAS IDENTIDADES	9
1.1. IDENTIDAD: DEFINICIONES DE BASE	11
1.1.1. FORMAS IDENTITARIAS: IDENTIDADES “PARA SÍ” Y “PARA LOS OTROS”	12
1.1.1.2. DEVALUACIÓN SOCIAL DE LAS IDENTIDADES LABORALES Y SEXUADAS DE LAS EMPLEADAS EN EL TRABAJO DOMÉSTICO REMUNERADO	13
1.1.2. LA SOCIALIZACIÓN COMO ELEMENTO FUNDAMENTAL EN EL PROCESO DE CONSTRUCCIÓN DE LAS IDENTIDADES LABORALES Y SEXUADAS DE LAS EMPLEADAS EN EL TRABAJO DOMÉSTICO REMUNERADO	16
1.1.2.1. ESPACIOS, AGENTES Y FACTORES DE SOCIALIZACIÓN EN EL PROCESO DE CONSTRUCCIÓN DE LAS IDENTIDADES	20
1.2. LA IDENTIDAD NARRATIVA Y LOS RELATOS BIOGRÁFICOS EN LA CONSTRUCCIÓN DE LAS IDENTIDADES	22
1.2.1. LOS RELATOS BIOGRÁFICOS COMO TÉCNICA DE INVESTIGACIÓN SOCIOLÓGICA	24
1.2.1.1. LOS RELATOS BIOGRÁFICOS COMO ESTRATEGIA METODOLÓGICA PARA EL ANÁLISIS DE LAS IDENTIDADES LABORALES Y SEXUADAS DE LAS EMPLEADAS EN EL TRABAJO DOMÉSTICO REMUNERADO	25
2. MARCO METODOLÓGICO	27
2.1. CRITERIOS PARA LA SELECCIÓN DE LA MUESTRA	27
2.2. LA ESTRUCTURA DE LA GUÍA PARA OBTENER LOS RELATOS BIOGRÁFICOS DE LAS MUJERES EMPLEADAS EN EL TRABAJO DOMÉSTICO REMUNERADO Y LAS ENTREVISTAS A INFORMANTES CLAVE	30
2.3. LA APLICACIÓN DE LAS ENTREVISTAS	31
3. LA CULTURA DEL TRABAJO EN EL EMPLEO DOMÉSTICO Y SU INFLUENCIA EN LA CONFORMACIÓN DE LAS IDENTIDADES LABORALES Y SEXUADAS DE LAS EMPLEADAS EN EL TRABAJO DOMÉSTICO REMUNERADO	34
3.1. CONSIDERACIONES EN TORNO A LOS CONCEPTOS TRABAJO, EMPLEO Y TRABAJO DOMÉSTICO REMUNERADO	34
3.2. EL HETEROSEXISMO COMO ELEMENTO DE LA CULTURA DEL TRABAJO EN EL EMPLEO DOMÉSTICO	37
3.3. LA COLONIALIDAD DEL PODER COMO ELEMENTO DE LA CULTURA DEL TRABAJO EN EL EMPLEO DOMÉSTICO	45
3.3.1. LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LAS EMPLEADAS EN EL TRABAJO DOMÉSTICO REMUNERADO COMO PRODUCTO DE LA COLONIALIDAD DEL PODER	50
3.4. LA PERFORMATIVIDAD DEL LENGUAJE EN LOS DISCURSOS COLONIALISTAS Y HETEROSEXISTAS	62
3.4.1. LEGISLACIÓN SOBRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LAS EMPLEADAS EN EL TRABAJO DOMÉSTICO REMUNERADO	66

4. CARACTERIZACIÓN DE LAS IDENTIDADES LABORALES Y SEXUADAS DE LAS EMPLEADAS EN EL TRABAJO DOMÉSTICO REMUNERADO	72
4.1. LA POBREZA COMO CONDICIÓN DE LA SOCIALIZACIÓN PRIMARIA DE LAS EMPLEADAS EN EL TRABAJO DOMÉSTICO REMUNERADO	73
4.2. LA CONSTRUCCIÓN DE LA IDENTIDAD PARA SÍ DE LAS EMPLEADAS EN EL TRABAJO DOMÉSTICO REMUNERADO	78
4.2.1. MARCADORES IDENTITARIOS: SER Y PARECER EMPLEADA EN EL TRABAJO DOMÉSTICO REMUNERADO	84
4.3. IDENTIDADES LABORALES Y SEXUADAS DE LAS EMPLEADAS EN EL TRABAJO DOMÉSTICO REMUNERADO: MATERNIDAD, FAMILIA Y TRABAJO	93
4.4. LAS INSTITUCIONES ASISTENCIALES Y LAS ORGANIZACIONES DE PROMOCIÓN DE DERECHOS DE LAS EMPLEADAS EN EL TRABAJO DOMÉSTICO REMUNERADO	98
4.4.1. EL IMPACTO DE LAS ORGANIZACIONES EN EL PROCESO DE CONSTRUCCIÓN DE LAS IDENTIDADES LABORALES Y SEXUADAS DE LAS EMPLEADAS EN EL TRABAJO DOMÉSTICO REMUNERADO: EXPECTATIVAS VS. REALIDADES	103
4.5. NECESIDADES RECONOCIDAS, REIVINDICACIÓN DE DERECHOS Y POSIBILIDADES DE SUBJETIVACIÓN POLÍTICA DE LAS EMPLEADAS EN EL TRABAJO DOMÉSTICO REMUNERADO	116
5. PROPUESTAS PARA MEJORAR LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y DE VIDA DE LAS EMPLEADAS EN EL TRABAJO DOMÉSTICO REMUNERADO EN MÉXICO	129
CONCLUSIONES	134
BIBLIOGRAFÍA	138
ANEXO	143

INTRODUCCIÓN

El trabajo doméstico es aquél relativo al espacio privado, principalmente el hogar, que se realiza con la finalidad de mantenerlo en condiciones habitables, es decir, limpias y cómodas; también puede considerarse como parte de éste la preparación de los alimentos, la limpieza de la vestimenta y en algunos casos el cuidado especial de quienes residen en dicho espacio, por ejemplo los niños. Permite mantener la salud y el bienestar requerido para la reproducción de la sociedad.

Ahora bien, cuando este trabajo se realiza a cambio de un salario, se inserta en la lógica del empleo y de ahí derivan múltiples situaciones que históricamente han caracterizado esta ocupación y a quienes lo realizan.

El trabajo doméstico, tanto el remunerado como el que no lo es, aunque necesario, no es precisamente deseado, ni se le atribuye prestigio social a quienes se ocupan en él, más bien es un trabajo socialmente devaluado. En el caso de sociedades altamente jerarquizadas, como en México, el trabajo doméstico remunerado históricamente se ha delegado a quienes se encuentran más abajo en la escala social para realizarlo, principalmente a causa de la colonialidad del poder y las prácticas y valores heterosexistas (Ver Capítulo 3).

En México existen más de dos millones de personas que se dedican al empleo doméstico, de las cuales 9 de cada diez son mujeres (INEGI, 2014a), quienes en su mayoría provienen de contextos de pobreza, son de origen indígena y tienen niveles de escolaridad bajos, en promedio tienen sólo 5.6 años de escolaridad (CONAPRED, 2011). Muchas de ellas son migrantes, que acuden a las grandes ciudades, como la Ciudad de México, con el objetivo de trabajar y obtener recursos para satisfacer sus necesidades individuales y para apoyar a sus familias de origen o de formación propia.

Existen dos modalidades de empleo doméstico: “de planta” y “de entrada por salida”. La primera se refiere a las trabajadoras que habitan en casa de sus empleadores, mientras que la segunda es aquella en la que acuden a sus centros de trabajo una o más veces por semana y suelen tener varios empleadores. Como se verá a lo largo del texto, la modalidad de trabajo supone diferencias importantes en sus condiciones laborales y también en el proceso de construcción de sus identidades.

Actualmente, la Ley Federal del Trabajo es insuficiente para regular el empleo doméstico, lo cual ha propiciado e incluso legitimado la precariedad laboral de quienes se dedican a esta actividad. La falta de legislación ha contribuido a que las condiciones laborales de las trabajadoras sean sumamente heterogéneas; las prestaciones y derechos que les corresponden, son otorgados a voluntad de los empleadores y bajo su criterio. De hecho, en esta investigación fue sumamente complejo cuantificar los datos sobre sus condiciones de trabajo, ya que son inciertas y variables, pueden cambiar repentinamente según el deseo de los empleadores. Cabe mencionar, que tales condiciones no suelen ser dignas, sino que las trabajadoras están sujetas a largas jornadas de trabajo y mal remuneradas, no cuentan con vacaciones, descanso en días festivos, seguridad social y en algunos casos no reciben aguinaldo ni pago por horas extras. Además, suelen ser víctimas de discriminación y violencia por parte de sus empleadores, quienes llegan a gritarles o insultarlas, o a través de diversas prácticas manifiestan su percepción de superioridad sobre sus empleadas, como no permitirles sentarse a comer en la misma mesa que ellos, ofrecerles alimentos distintos a los del resto de la familia o imponerles el uso de uniforme.

Alrededor del mundo esta situación se repite, de la población mundial que se dedica al trabajo doméstico “sólo el 9% tiene cobertura legal al mismo nivel que el resto de los trabajadores” (Fonseca y Nieto, 2014). Sin embargo, algunos países han legislado en busca de darle solución a esta problemática, entre ellos Brasil y España. En el caso de España, se ha vuelto una obligación de los empleadores generar un contrato por escrito que posteriormente deben dar de alta ante el Régimen General de seguridad social, cuya cotización es del 22%, en el que el empleador paga el 18.30% y la empleada el 3.70%. Este sistema considera las modalidades de empleo “de planta” y “de entrada por salida” y establece un salario mínimo para cada una de ellas. En caso de desear dar por terminada la relación laboral, obliga a los empleadores a comunicarlo por escrito y con anticipación a sus empleadas y a darles la liquidación correspondiente al tiempo que prestaron sus servicios. También les asegura prestaciones como vacaciones y baja por maternidad. Quienes no cumplen con estas disposiciones están expuestos a pagar multas que van desde los 626 hasta los 6,250 euros (Vidales, 2012). En el caso de Brasil también se volvió una obligación el contrato

por escrito y que el empleador registre a su asistente del hogar ante el Sistema de Seguridad Social y el Sistema Nacional de Pensiones por [sic] el Trabajador. La legislación también considera la obligatoriedad de que tengan vacaciones, una paga extra anual (aguinaldo) y baja por maternidad. Asimismo, obliga a los empleadores a que coticen en el llamado Fondo de Garantía de Tiempo de Servicio, en el cual deben ingresar el 8% del sueldo mensual de la trabajadora, quien podrá recuperar este ahorro en caso de despido, para comprar un bien inmueble o en caso de padecer alguna enfermedad grave. También garantiza un seguro de accidentes laborales y un subsidio de desempleo a cargo del Estado en caso de haber despido injustificado (Marcondes, 2014).

Ahora bien, la mayoría de las investigaciones con enfoque sociológico y antropológico referentes a este sector de la población económicamente activa están dedicadas al análisis de las problemáticas que enfrentan las mujeres originarias de países latinoamericanos que trabajan como empleadas en el trabajo doméstico remunerado en el extranjero producto de la migración a países más desarrollados, pero no se ocupan de la problemática en sus países de origen, un ejemplo de estas son la investigación de Pierrette Hondagneu-Sotelo (2011) sobre las mujeres que se dedican al empleo doméstico en Los Ángeles y la investigación de Escrivá Ángeles (2000) sobre las trabajadoras peruanas en Barcelona. Entre aquellas investigaciones que sí lo hacen y que además han integrado a la discusión factores de género, clase y raza, así como la precariedad laboral y la organización gremial, encontramos los trabajos de Elsa Chaney y Mary García Castro (1998) sobre las empleadas en el trabajo doméstico en latinoamérica, los de Bruno Lautier (2003 y 2014), sobre el mismo caso, el de Lourdes Arizpe sobre el trabajo doméstico como fuente de empleo informal y marginal de las mujeres migrantes de comunidades indígenas a la Ciudad de México (Arizpe, 1989); de Teresita de Barbieri, sobre el papel del trabajo doméstico como una tarea delegada al sexo femenino y la función de este trabajo para la reproducción de la vida cotidiana (Barbieri, 1984); de Martha Judith Sánchez Gómez, quien formuló una serie de propuestas teórico-metodológicas para el análisis del trabajo doméstico (Sánchez, 1989), el de Mary Goldsmith Connelly, quien ha estudiado las condiciones de precariedad laboral de este sector y las organizaciones gremiales que han surgido

(Goldsmith, 1989) y el de Thais, Desarrollo Social S.C., que está enfocada en conocer a las adolescentes empleadas en el trabajo doméstico remunerado en la Ciudad de México (2005). Asimismo, en los últimos años la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha llevado a cabo investigaciones acerca del trabajo doméstico infantil en hogares de terceros y también sobre aquellas mujeres provenientes de países subdesarrollados que migran a países del llamado primer mundo para ocuparse como empleadas en el trabajo doméstico remunerado.

Esta investigación tiene como objetivo principal caracterizar las identidades laborales y sexuadas de una muestra de empleadas en el trabajo doméstico en la Ciudad de México. Se abordará la problemática desde la perspectiva de sus identidades ya que ésta permite considerar los diversos factores individuales y colectivos que han influido en su situación actual respecto a sus derechos como mujeres y como trabajadoras y brinda las herramientas necesarias para comprender cómo perciben a la sociedad y cómo se perciben a sí mismas, y la manera en la que esto contribuye a que no se organicen o reivindiquen sus derechos, a diferencia de lo que ocurre con otros actores sociales con identidades socialmente devaluadas y que sufren de exclusión social.

También tiene como objetivos conocer cómo las condiciones generalizadas de desigualdad e injusticia social han propiciado la devaluación social de sus identidades, cómo impacta ésta en sus condiciones de vida y de qué manera la enfrentan; conocer si reconocen la precariedad de sus condiciones laborales, y si identifican formas colectivas o individuales para modificarlas.

Las hipótesis principales que guiaron esta investigación son: 1) La devaluación social de las identidades laborales y sexuadas de las empleadas en el trabajo doméstico remunerado y la precariedad de sus condiciones laborales mantienen una relación bilateral, es decir, la devaluación social de sus identidades contribuye a la precariedad de sus condiciones laborales tanto como la precariedad de sus condiciones laborales contribuye a la devaluación social de sus identidades; 2) Para que las empleadas en el trabajo doméstico remunerado subjetiven políticamente es necesario que reconozcan una identidad grupal laboral y que la asocien a la precariedad de sus condiciones laborales; y 3) Las trabajadoras que identifican

necesidades no satisfechas asociadas a sus condiciones laborales eventualmente podrían reivindicarlas como derechos laborales.

Estas hipótesis fueron puestas a prueba con la información obtenida a través de la técnica de investigación de relatos biográficos, los cuales permiten obtener información de los factores históricos, materiales y subjetivos, colectivos e individuales que contribuyen al proceso de construcción de las identidades.

El cuerpo de este texto está dividido en cinco capítulos, el primer capítulo, *El proceso de construcción de las identidades*, tiene como propósito dar a conocer los fundamentos teórico-metodológicos que sostienen esta investigación. Se expone el proceso de construcción de la identidad a partir de las propuestas teóricas de Herbert Mead (1993), Claude Dubar (2002) y Erving Goffman (2006), y se explicita por qué los relatos biográficos son la técnica de investigación más adecuada para recolectar la información sobre las identidades de las trabajadoras.

El segundo capítulo, *Marco Metodológico*, explica el proceso que se siguió para obtener los relatos biográficos de las trabajadoras y las entrevistas a las informantes clave. Da a conocer los criterios de selección de la muestra, la estructura de las guías de entrevista y el proceso de aplicación de las mismas.

En el tercer capítulo, *La cultura del trabajo en el empleo doméstico y su influencia en la conformación de las identidades laborales y sexuadas de las empleadas en el trabajo doméstico remunerado*, se retoma el concepto de cultura del trabajo (Reygadas, 2002), para dar cuenta de la dimensión material y simbólica del trabajo y así, hacer evidente la relación existente entre la cultura y las prácticas en el ámbito laboral. Se abordará cómo la colonialidad del poder, las prácticas heterosexistas y la performatividad del lenguaje han contribuido a la devaluación social del trabajo doméstico, las condiciones laborales precarias de las trabajadoras y la falta de legislación sobre éstas.

El cuarto capítulo, *Caracterización de las identidades laborales y sexuadas de las empleadas en el trabajo doméstico remunerado*, presenta cómo la pobreza fue el factor de socialización que causó que las entrevistadas abandonaran sus estudios, migraran y se ocuparan en el empleo doméstico; también se aborda cómo construyen sus identidades para sí, la relación entre sus identidades laborales y sexuadas, las

implicaciones de que algunas de ellas participen en asociaciones civiles que las asisten o promueven sus derechos y las posibilidades que tienen de subjetivar políticamente.

En el quinto capítulo, *Propuestas para mejorar las condiciones de trabajo y de vida de las empleadas en el trabajo doméstico remunerado*, con base en los resultados de esta investigación, se sugieren diversas proposiciones para regular el trabajo doméstico remunerado y para que quienes lo realizan puedan desarrollar sus competencias.

El anexo contiene un cuadro en el que se encuentra información general sobre las empleadas en el trabajo doméstico remunerado entrevistadas para esta investigación, la cual permite tener un panorama general de sus características sociodemográficas y apoyar los contenidos del texto.

1. EL PROCESO DE CONSTRUCCIÓN DE LAS IDENTIDADES

En el campo de la sociología hay diferentes enfoques sobre el proceso de construcción de las identidades y la manera en la que influyen en la acción social; en cada uno de ellos se da prioridad a diferentes elementos, como pueden ser los roles sociales de los actores y el contexto en el que se desarrollan. Autores como Claude Dubar (2002) y Timothy J. Owens, Down T. Robinson y Lynn Smith-Lovin (2010), han realizado una revisión histórica de estos desarrollos teóricos.

Claude Dubar (2002) distingue dos enfoques principales sobre la identidad: el esencialista y el nominalista o también llamado existencialista. El primero, que ya no está vigente, fue desarrollado en el origen del estudio de las identidades y las concebía como realidades esenciales o sustancias, inmutables y originales (Dubar, 2002: 10), que a pesar del paso del tiempo permanecían idénticas. Por otro lado, el enfoque nominalista, que con sus matices es el más difundido actualmente, es el que considera las identidades como un proceso en constante cambio. De acuerdo con Dubar, la identidad “no es lo que permanece necesariamente ‘idéntico’, sino el resultado de una ‘identificación’ contingente. Es el resultado de una doble operacionalización lingüística: diferenciación y generalización” (Dubar, 2002:11).

A partir de una revisión de los diversos enfoques teóricos aplicados al análisis de las identidades de diferentes sujetos, individuales o colectivos, Timothy J. Owens, Down T. Robinson y Lynn Smith-Lovin (2010) identifican dos elementos que influyen en el proceso de conformación de las identidades: los roles sociales que desempeñan los individuos y el contexto social. En realidad, como se verá en el enfoque teórico de esta investigación, las identidades sólo pueden ser analizadas contextualizándolas histórica, cultural y socialmente.

A los enfoques que dan prioridad a los roles que desempeñan los individuos según la posición que ocupan en diversos contextos y en la estructura social, por ejemplo: mujer, esposa, madre, profesora, etc., Timothy J. Owens, Down T. Robinson y Lynn Smith-Lovin (2010) los denominan de internalización, porque en el proceso de socialización y la repetición de las interacciones sociales los individuos se apropian de diversos significados socialmente contruidos que llegan a formar parte del concepto

que crean de sí mismos y luego intervienen en su comportamiento. Algunos de los autores que han aplicado el enfoque de la internalización son McGall y Simmons (Owens, et al, 2010), quienes proponen que los roles que los individuos internalizan se suman y se organizan jerárquicamente para que puedan actuar conforme a sus prioridades. Los roles promueven la creatividad y la improvisación en la acción, lo que le permite al individuo adaptarse a diversos contextos y evaluar los significados que ahí se le presentan (Owens, et al, 2010). Foote, contribuyó a la teoría de las identidades de internalización de roles al decir que los individuos internalizan patrones de comportamiento a través del lenguaje, lo cual les permite interpretar y apropiarse de los significados asociados a dichos roles. Por su parte, Ahrens y Ryff sostienen que el número de roles asumidos por un individuo es directamente proporcional al número de conexiones sociales, al poder y al prestigio (Owens, et al, 2010).

Por otro lado, los enfoques situacionales, desarrollados principalmente en la década de 1950, plantean que en la interacción social los individuos producen y reproducen significados culturales consensuados según el espacio y el tiempo en el que se ubiquen y esto contribuye a moldear las identidades de quienes participan en dicha interacción. Si bien dichos enfoques dan prioridad a los elementos culturales y las estructuras sociales ubicadas fuera del individuo (Owens, et al, 2010: 485), esto no quiere decir que ignoren los roles sociales o la pertenencia a grupos, sino que enfatizan en la manera como las situaciones moldean el comportamiento, las relaciones cognitivas y emocionales de los individuos. Goffman (2009) fue uno de los principales expositores de este enfoque y sostiene que los individuos son actores que construyen la percepción de sí mismos de acuerdo con el contexto en el que se encuentran y actúan acorde a ésta para cumplir con las expectativas que ellos mismos y los otros tienen del rol que ocupan.

En efecto, otro elemento fundamental en la conformación de las identidades es la alteridad. Las teorías de la identidad colectiva, ponen especial atención en cómo las características, oportunidades y restricciones comunes entre los individuos pueden contribuir a la conformación de un grupo identitario.

En su enfoque teórico-metodológico para el análisis de las identidades, Claude Dubar recupera todos elementos analíticos antes mencionados. Por estos motivos, será el que se use principalmente para conocer las identidades laborales y sexuadas de las empleadas en el trabajo doméstico remunerado en la Ciudad de México.

1.1. Identidad: Definiciones de base

Herbert Mead (1993), Claude Dubar (2002) y Erving Goffman (2009), señalan que la identidad ha de ser comprendida como un proceso social que se da en dos dimensiones: la personal y la colectiva.

Herbert Mead (1993) plantea que el individuo (*Self* o “sí mismo”) es producto de la interacción entre el “sí mismo” determinado por él, llamado “yo” (*I*) y el “sí mismo” determinado por los otros, llamado “mí” (*Me*). Para Mead, la construcción del “sí mismo” a partir del “yo” y del “mí” sólo es posible en los procesos de socialización donde ambas definiciones del “sí mismo” se relacionan dialécticamente, lo cual le permite al individuo aprender roles, actitudes, valores y reglas que se manifiestan de manera general en la sociedad; también, le posibilita identificarse como parte de un grupo y dotar de sentido dicho autoreconocimiento (más adelante se volverá sobre este punto).

En el proceso descrito en el párrafo anterior, el “yo” incorpora, a través de la reflexión, subjetivaciones generalizadas provenientes de los otros, quienes pueden ser los “otros significativos”, es decir, aquellos con quienes se identifica el individuo y le son muy allegados como la familia y el grupo de pares, o los “otros generalizados” que son aquellos con quienes no tiene relaciones cercanas pero que le es posible reconocer como parte de la sociedad a través de roles y categorías.

A partir de esto se puede afirmar que la construcción del “sí mismo” de las empleadas en el trabajo doméstico ocurre a través de la socialización en la que aprenden categorías provenientes de sus “otros significativos” y de sus “otros generalizados” para comprender su mundo, para autodefinirse (yo) y para que los otros puedan identificarlas (mí).

1.1.1. Formas identitarias: Identidades “para sí” y “para los otros”

Claude Dubar (2002) retoma la propuesta de Herbert Mead sobre la construcción del sí mismo a partir del “yo” y el “mí” como una forma de sintetizar la influencia de la sociedad sobre el individuo y reconocer la capacidad reflexiva de éste. Sin embargo, argumenta que la construcción de la identidad va más allá del “sí mismo” socializado: es una configuración dinámica de identificaciones que se construyen a lo largo de toda la vida y que se generan a partir de la identificación o el rechazo de categorías lingüísticas disponibles que los individuos ordenan a través de un proceso reflexivo para dar sentido a su realidad. La identidad es una experiencia vital que depende de las trayectorias personales, las cuales están influidas por diversos elementos históricos y culturales, tanto individuales como colectivos.

Los individuos se pueden identificar de múltiples modos (en colectivo o como individuos) históricamente variables que se expresan a través de categorías; a estos modos de identificación Dubar los llama “formas identitarias”: “Son tipos apelativos que cada uno administra, combina y dispone en la vida cotidiana. Su uso depende del contexto de las interacciones, pero también de los ‘recursos identitarios’ de las personas concernidas” (Dubar, 2002: 66).

De las “formas identitarias” identificadas por Dubar existen dos principales: las identificaciones atribuidas por los otros o “identidades para los otros” y las identificaciones reivindicadas por uno mismo “identidades para sí”. Ambas se imbrican en un proceso reflexivo en el que existe la posibilidad de que los individuos se identifiquen o no con las categorías que los otros les atribuyen. Este proceso, tan necesario, asegura cierta coincidencia entre el “mí atribuido” y el “yo reivindicado”, lo cual le permite al individuo dotar de sentido su realidad y generar un sentimiento de certidumbre sobre su continuidad, de lo contrario, le sobrevendría una crisis identitaria.

Ahora bien, para la presente investigación se estableció hipotéticamente que las empleadas en el trabajo doméstico remunerado han incorporado a su “identidad para sí” múltiples subjetivaciones que los otros han hecho de ellas, principalmente subjetivaciones de connotación negativa que contribuyen a que sus identidades se devalúen socialmente y para sí mismas.

Algunas de estas atribuciones están relacionadas con la devaluación del trabajo que desempeñan, la percepción de superioridad del empleador a causa de su posición socioeconómica, así como la percepción (de las empleadas y de los empleadores) de que el trabajo ofrecido es un favor o un deber innato de las mujeres, principalmente las indígenas.

Estas y otras percepciones se producen, reproducen e incorporan a través de los discursos a los que están expuestas las trabajadoras del hogar en su socialización respecto a su género y oficio (Ver Capítulo 4).

1.1.1.2. Devaluación social de las identidades laborales y sexuadas de las empleadas en el trabajo doméstico remunerado

En el proceso de construcción de la identidad, los individuos generan expectativas que les permiten dar sentido a la realidad; le otorgan un “deber ser” a los diferentes actores según sus características, lo cual les permite guiar sus propias acciones, predecir las de los otros en diversas circunstancias, y así, generar un sentimiento de control sobre situaciones emergentes.

Las expectativas que el individuo genera de los otros, incluso de aquellos a quienes considera como iguales, están basadas en los procesos simultáneos de diferenciación e identificación a partir de los cuales construye su identidad. Es decir, en el reconocimiento de las similitudes y las diferencias respecto del resto de la sociedad, el individuo atribuye características (marcadores identitarios) a la diversidad de individuos y a él mismo, lo cual le permite distinguir entre el grupo de “los otros” y de “nosotros”.

A través de estos procesos los individuos construyen estereotipos que les facilitan la diferenciación y la identificación. Hacen una categorización de los atributos que consideran “deseables” y “no deseables”, siendo los segundos aquellos que no cumplen con las normas socialmente establecidas, ya sean estéticas, materiales, morales, de prestigio, entre otras. Goffman (2006: 11-15) conceptualizó tales atributos “no deseables” o desacreditadores como estigmas, que no son sólo un conjunto de características, sino un sistema de relaciones que en muchas ocasiones propicia que quienes las poseen sufran de discriminación.

El atributo “no deseable” o estigma tiene una función dual: cuando una persona imputa a otro individuo o grupo de individuos un estigma, se confirma a sí mismo (y a aquellos que al igual que él no lo poseen) como un individuo “normal”, es decir, se clasifica como una persona que cumple con las normas socialmente establecidas o deseables, mientras que al otro lo identifica como aquel que no las cumple. El imputar atributos “no deseables” constituye una connotación negativa y de rechazo hacia el otro que se generaliza, interioriza y reproduce en los individuos por medio de la socialización mediante estereotipos desacreditadores.

Goffman (2006) distingue tres tipos de estigma:

- 1) los que son consecuencia de las deformidades físicas;
- 2) los defectos del carácter del individuo, relacionados con concepciones morales y éticas; y
- 3) los estigmas dados por la raza, nación, religión, etcétera.

En el caso de las empleadas en el trabajo doméstico remunerado en México, los estigmas que tienen un impacto más significativo en la devaluación social de sus identidades se insertan en el tercer grupo ya que están asociados a su nivel socioeconómico y origen étnico. Estos estigmas son consecuencia de la desigualdad e injusticia social, que en gran medida es resultado de la colonialidad del poder, es decir, de la organización de la sociedad basada en las jerarquías raciales establecidas durante la época de la Colonia y que permanecen hasta el día de hoy (el concepto de colonialidad del poder se abordará puntualmente en el capítulo 3).

La devaluación social de las identidades de las mujeres empleadas en el trabajo doméstico se explica, en gran medida, por las relaciones de trabajo características del modelo capitalista en relación con la colonialidad del poder y el heterosexismo, razón por la cual es posible encontrar condiciones de trabajo similares en este sector laboral en múltiples países alrededor del mundo, aún en los más desarrollados.

En este sentido, se puede decir que la devaluación social de las identidades de las empleadas en el trabajo doméstico remunerado es producto de diversos atributos que han sido catalogados por la sociedad mexicana como “no deseables”. Las trabajadoras suelen ser mujeres que provienen de familias con niveles

socioeconómicos bajos, ubicadas en zonas rurales o urbanas marginadas. Muchas de ellas pertenecen a grupos indígenas y tienen bajo o nulo nivel de escolaridad. Además, las actividades que como empleadas en el trabajo doméstico hacen (la limpieza y el servicio en el hogar) suelen ser consideradas como no deseadas, improductivas e incluso denigrantes para quienes las realizan, aunque se reconozcan socialmente como necesarias.

Como consecuencia de este proceso de diferenciación e identificación de los atributos “no deseables”, “un individuo que podía haber sido fácilmente aceptado en un intercambio social corriente posee un rasgo que puede imponerse por la fuerza a nuestra atención y que nos lleva a alejarnos de él cuando lo encontramos, anulando el llamado que nos hacen sus restantes atributos” (Goffman, 2006: 15). Es decir, se devalúa a los individuos estigmatizados al grado de deshumanizarlos (Goffman, 2006:15) e incluso se genera “una ideología para explicar su inferioridad y dar cuenta del peligro que representa esa persona” (Goffman, 2006: 15), la cual se transmite discursivamente y justifica las prácticas de segregación, discriminación y violencia en contra de quienes poseen dichos atributos.

De acuerdo con lo antes mencionado se puede decir que la estigmatización o devaluación social de las identidades de las mujeres empleadas en el trabajo doméstico está relacionada con el hecho de que sus derechos laborales y de género, incluso los más elementales como el límite de horas de trabajo, pago de aguinaldo, seguridad social, incapacidad por maternidad, entre otros, no sean respetados. Las empleadas del hogar son víctimas de múltiples abusos, discriminación y violencia; se las trata como objetos de los que se puede disponer en todo momento y de la forma que se prefiera, esto a causa de su posición socioeconómica y la permanencia de las relaciones de poder basadas en la idea de superioridad racial, de clase y de género.

Los resultados de la Encuesta Nacional sobre Discriminación en México realizada en el año 2010, en su apartado relativo a las y los trabajadores domésticos reportan que “el principal problema que las trabajadoras domésticas consideran que les atañe como grupo es el exceso de trabajo y poco sueldo, seguido por conductas que las afectan en su dignidad y derechos, como el *abuso, el maltrato, la humillación y la discriminación*, además de la *falta de derechos laborales* (contrato de trabajo,

seguridad social, salario digno, días libres, horarios de descanso, gastos médicos, aguinaldo, entre otros)” (CONAPRED, 2011: 32).

Muchas de las mujeres encuestadas dijeron sentirse incomprendidas e incluso violentadas por la sociedad y por sus empleadores, además, sufren de condiciones laborales deplorables con largas jornadas de trabajo, salarios ínfimos y nula organización gremial oficial. Al respecto, la encuesta antes mencionada reportó que ocho de cada diez personas que realizan trabajo del hogar en México no cuentan con seguro médico; seis de cada diez no tienen vacaciones y casi la mitad no recibe aguinaldo. El cincuenta por ciento señaló no tener un horario fijo de trabajo (CONAPRED, 2011: 39).

Este tipo de prácticas se mantienen y reproducen dadas las condiciones de desigualdad e injusticia social que prevalecen en todos los ámbitos de la sociedad mexicana. Esta situación genera que las denuncias por los abusos antes descritos sean mínimas y que no se les de seguimiento, y también que las leyes que establecen los derechos y obligaciones tanto de las empleadas como de los empleadores sean tendenciosas e insuficientes para regular el problema.

1.1.2. La socialización como elemento fundamental en el proceso de construcción de las identidades laborales y sexuadas de las empleadas en el trabajo doméstico remunerado

Como ya se ha señalado, la identidad personal es, ante todo, una experiencia vital que se configura a través de la socialización; pero, ¿qué implica este proceso? Desde el enfoque de la sociología comprensiva “las identidades se explican como el resultado de la interacción entre compañeros de un mismo sistema de acción que se construye por y en la dinámica propia de dicho sistema” (Loeza, 2011: 26), esto implica que las identidades están, hasta cierto punto, inducidas por los valores y creencias que surgen de dicho sistema de acción.

Ahora bien, la socialización tiene dos etapas: la primaria y la secundaria. La socialización primaria es la que se da principalmente en el seno de la familia y en la escuela, pero también en otros espacios como la iglesia, clubes, etc. En este periodo los individuos construyen sus sistemas de creencias y valores mediante la abstracción de

las actitudes que los otros tienen respecto a diversas circunstancias y al nutrirse de los discursos que circulan en estos espacios. Durante este proceso identifican e internalizan sus roles, de modo que logran establecer un lazo entre su individualidad y la sociedad (Berger y Luckmann, 2011: 166-172).

La socialización secundaria es la etapa en la que se refuerzan y cuestionan los sistemas de significado aprendidos durante la primera socialización; en esta etapa la capacidad reflexiva del individuo le permite conciliar las diferencias entre los sistemas de significado respecto a componentes normativos, afectivos y cognitivos (Berger y Luckmann, 2011: 172-177) adquiridos durante la socialización primaria y aquellos que se les presentan en los diversos espacios en los que interactúan, por ejemplo, el trabajo.

En ambas etapas de la socialización los individuos construyen mundos mentales que les permiten explicarse y justificarse discursivamente. Es un proceso en el que influyen diversos factores sociales y biográficos, los cuales son diferentes para cada individuo, dependen de sus experiencias personales, sus características individuales y los diversos ámbitos en los que transcurre su vida cotidiana. Dichos ámbitos o dimensiones de la vida de los individuos constituyen una parte importante de sus identidades, son “mundos simbólicos personales” (Dubar, 2010: 55) que dan cuenta de la multipertenencia, la cual varía en tiempo y combinación para cada individuo y de los cuales se derivan formas identitarias, que son modos de identificación que se expresan a través de categorías que los individuos pueden apropiarse o rechazar (más adelante se retomará este concepto).

Algunas de estas formas identitarias son la identidad sexuada, la identidad profesional/laboral, la identidad política y la identidad religiosa. Para los fines de esta investigación se analizarán las formas de identidad sexuada y laboral de las trabajadoras del hogar de manera interrelacionada porque el tipo de trabajo que realizan está socialmente asociado a la mujer. Comprender la relación entre ambas permitirá conocer con mayor precisión sus identidades personales, las cuales dan cuenta no sólo de cómo se definen a sí mismas sino también del contexto cultural, político y económico en el que se encuentran.

La forma “identidad sexuada” designa los modos de definirse como hombre o mujer dentro del ámbito privado, los cuales, a su vez, definen las relaciones de poder entre los sexos, tanto en el contexto personal como en el colectivo (Dubar, 2002: 71). La identificación y diferenciación como parte del proceso de construcción de la identidad sexuada va más allá de las evidentes diferencias fisiológicas, se trata de diferencias establecidas socialmente que a lo largo de la historia han estado determinadas principalmente por la división socio-sexuada del trabajo, la cual dicta que las mujeres han de dedicarse a las labores en el ámbito privado (familia), mientras que los hombres han de hacerlo en el ámbito público (trabajo). Dichas diferencias han marcado las pautas de lo que ha de ser considerado como femenino o masculino, desde las prácticas mismas hasta sus elementos constitutivos como los pensamientos, sentimientos, valores, normas, aspiraciones, capacidades y necesidades autoreconocidas, las cuales se producen y reproducen principalmente al interior de la familia en la socialización primaria y se refuerzan dentro del ámbito público en la socialización secundaria.

La división socio-sexuada del trabajo en los términos mencionados ha generado el confinamiento de las mujeres al ámbito doméstico (privado) con la finalidad de restringir su capacidad de ejercer poder, lo cual promueve la dependencia de las mujeres hacia los hombres y da lugar a la dominación masculina.

En el caso de la sociedad mexicana las mujeres han logrado vencer algunas de estas limitaciones y han conquistado diversas esferas del ámbito público, pero al igual que en otros países, incluso más desarrollados, permanece la desigualdad entre los sexos. Por ejemplo: “a igual titulación, las mujeres ganan menos que los hombres y acceden con menor asiduidad a las tareas de dirección y a las promociones. Los empleos siguen estando sexuados y las mujeres concentradas en las actividades todavía consideradas como ‘femeninas’” (Dubar, 2002: 84). Actualmente, a pesar de la participación de las mujeres en el ámbito público, la repartición de las labores domésticas y del cuidado de los hijos entre los sexos no es equitativa y continúan siendo actividades que carecen de reconocimiento social, ya que son percibidas como tareas improductivas, inherentes a la mujer y por lo tanto parte de sus obligaciones cotidianas.

En México, a partir de la década de 1960, las mujeres se han incorporado al mercado laboral de manera más abierta y con mayor aceptación social; sin embargo, las profesiones u oficios que desempeñan están fuertemente relacionados con la división socio-sexuada del trabajo y aquellas características que se consideran femeninas, tal es el caso de las enfermeras, las profesoras de educación básica y, por supuesto, las mujeres empleadas en el trabajo doméstico. De estas últimas, se estima que en el año 2010 el 91.5% de quienes se empleaban en el servicio doméstico en el Distrito Federal eran mujeres (CONAPRED, 2011: 8). Por lo tanto es preciso reconocer la relación entre su identidad sexuada y su identidad laboral; las dos dimensiones se encuentran fuertemente entrelazadas e influyen en la construcción de su identidad personal.

La “identidad profesional/laboral” es la manera de definirse y ser definido en la relación yo-nosotros localizada en el ámbito de las actividades de trabajo remunerado, tanto en el campo de las relaciones como en el de las trayectorias personales (Dubar, 2002); es decir, la “identidad laboral” (al igual que las demás formas identitarias) se construye a partir del proceso de diferenciación-identificación, dicho de otro modo, el individuo se reconoce y se identifica con aquellos que realizan las mismas actividades que él en términos de trabajo y empleo a la vez que se diferencia de aquellos que no.

Así pues, para que el proceso de identificación ocurra, es necesario que se dé el contacto entre individuos que realizan las mismas actividades. Por ejemplo: una persona que trabaja en una fábrica tiene la posibilidad de reconocerse a sí misma como obrera, puesto que se identifica con todas aquellas que realizan las mismas actividades que ella, pasa a formar parte de un grupo específico y diferenciado, aun estando dentro de la misma fábrica donde se realizan diversas actividades. Lo mismo sucede con otros oficios y profesiones como las maestras, los médicos, las secretarias, las vendedoras de mostrador, los albañiles, etc. Todos ellos tienen la característica de encontrarse reunidos en un mismo recinto laboral en el ámbito público. Por el contrario, las mujeres empleadas en el trabajo doméstico no se encuentran reunidas en un mismo lugar, sus centros de trabajo se encuentran aislados unos de otros y en el ámbito privado. Por esta razón surgen las siguientes preguntas ¿Cómo construyen las

empleadas en el trabajo doméstico su identidad laboral? ¿Frente a quién se reconocen e identifican? ¿Qué implicaciones tiene su aislamiento respecto de otras trabajadoras de la misma rama laboral en la construcción de sus identidades?, entre otras.

La construcción de las identidades de las empleadas en el trabajo doméstico remunerado, en sus formas laboral y sexuada, es producto de los procesos de socialización a los que han estado expuestas. En dichos procesos las trabajadoras han incorporado las categorías que los otros usan para definirlas como mujeres y trabajadoras.

1.1.2.1. Espacios, agentes y factores de socialización en el proceso de construcción de las identidades

La socialización es fundamental en el proceso de formación de las identidades, y es posible identificar diversos espacios, agentes y factores que ejercieron mayor influencia en la socialización primaria o en la socialización secundaria de los individuos.

En general los espacios que más influencia tienen sobre el niño durante la socialización primaria son el hogar y la escuela, y a partir de las normas, valores y creencias que se presentan con regularidad ante los ojos del individuo, éste construye los sistemas de significado que guían sus acciones. En la socialización secundaria, otros espacios contribuyen al proceso de formación de la identidad, en los cuales se refuerzan o entran en tensión los sistemas de valores y creencias adquiridos durante la socialización primaria gracias a la capacidad reflexiva que desarrolla el individuo; uno de estos espacios es el ámbito laboral/profesional.

En el caso de las entrevistadas para esta investigación ha habido otros espacios que influyeron en el proceso de construcción de sus identidades en ambas etapas de la socialización. Por ejemplo, el espacio de trabajo, ya que debido a sus limitaciones materiales tuvieron que comenzar a trabajar a corta edad (Ver Capítulo 4), además, en el caso de las entrevistadas migrantes, la actividad laboral contribuyó también para alejarlas de la socialización familiar. Muchas de las entrevistadas vivieron en la infancia etapas o situaciones que suelen asociarse a la vida adulta como el trabajo, la responsabilidad familiar y en algunos casos la maternidad, entre otras

situaciones que las llevaron a participar en espacios de socialización que no se limitan a los planteados teóricamente. En promedio, las entrevistadas comenzaron a trabajar a los quince años. Algunas de ellas comenzaron a los nueve, como el Caso 5, otras a los doce, como los Casos 13 y 20.

Los agentes de socialización son generalmente sujetos que influyen a través de sus discursos y sus acciones en el curso de vida de los individuos, ya sea para que cambien o para que permanezcan como están. Esto ocurre cuando los individuos subjetivan dichos discursos y los incorporan a sus sistemas de significados los cuales repercuten en sus pensamientos y sus acciones. Algunos ejemplos de estos agentes podrían ser la madre, amigos de la infancia, profesores, compañeros de trabajo, representantes de la iglesia, etc. En el caso de las mujeres empleadas en el trabajo doméstico, los agentes de socialización que las influyen para que se inicien como tales suelen ser las madres, familiares o amigas que se dedican al empleo doméstico y en algunos casos los empleadores potenciales. Por ejemplo:

Bueno, mi papá me dijo: “si crees que aquí no tienes lo que quieres pues búscale, búscale, para que hagas lo que quieras, si aquí no te vamos a poder dar lo que necesitas, busca tu medio para mantenerte”. Y pues mi mamá me dijo que sí, que me saliera de la casa para que no estuviera yo al rigor de mi papá, que buscara yo la manera de tomar mis propias decisiones, de aprender a tomar mis propias decisiones, a vivir más que nada [Caso 1].

Entonces cuando mi hija iba a una escuela especial de paga, ahí las maestras me dijeron: “¿por qué no se pone a trabajar?” Y le dije: “de qué si yo no sé hacer nada, no tengo papeles ni nada”. Y me dijo [una de las maestras]: “Pues váyase a hacer limpieza en alguna casa”. Y le dije: “pero si no me conocen, ¿cómo me van a dar?” y me dijo: “Yo la recomiendo”. [...] Y así fue como comencé [en el trabajo doméstico] [Caso 12].

P.- ¿Cómo fue que llegaste al trabajo doméstico?

R.- Llegué porque estaba yo en una iglesia cristiana y cuando yo me dejé de su papá de Bryan [su hijo] yo caí en una depresión muy horrible, ¿no?, al grado de quererme morir y que el mundo se me acababa. Entonces me acobijaron en esa iglesia y me vieron muy mal y me dijeron un día, no me podían dejar sola y me dijeron un día: “si quieres mira, ayúdale a la hermana del pastor y entre todas las hermanas pues recogemos lo que se junte a la semana para que te ayudes y ayudes a la hermana a hacer el quehacer, a lavar” [...]. Estuve así hasta que me dijeron que ya no se reunía el dinero y que yo tenía que avanzar, ¿no? Y una hermana de ahí que ya tiene muchos años, [...] me dijo: “si quieres yo te recomiendo con una señora, aunque sea uno o dos días” y así fui trabajando [Caso 19].

Por otro lado, los factores de socialización pueden ser, entre otros, condiciones derivadas de situaciones o eventos que los individuos han experimentado en el curso de su vida y que generalmente están relacionados entre sí. Por ejemplo: la maternidad, el matrimonio, la pobreza, la escolaridad, el origen étnico, la orfandad, entre otros. Dichos factores dependen de las particularidades individuales, sin embargo, los grupos de individuos suelen caracterizarse por compartir algunos. Por ejemplo, uno de los factores de socialización que comparten las trabajadoras del hogar es la pobreza, la cual las ha llevado en muchos casos a emigrar de sus comunidades de origen, dejar la escuela y comenzar a trabajar a corta edad, así como la orfandad, la maternidad, el matrimonio, por mencionar sólo algunos (Ver Capítulo 4).

1.2. La identidad narrativa y los relatos biográficos en la construcción de las identidades

El individuo, a través del lenguaje, construye universos de significado que le permiten comprender el mundo y guiar sus acciones. Asimismo, el lenguaje es un elemento imprescindible para construir la identidad, pues “identificarse o ser identificado no es sólo ‘proyectarse sobre’ o ‘asimilarse a’, sino que es en principio ponerse en palabras” (Dubar, 2002: 230); es definir las diferencias y las similitudes

que tenemos con los otros a través de las categorías socialmente construidas con las cuales nos identificamos o nos diferenciamos.

Expresar mediante la narratividad la construcción histórica del “sí mismo” implica construir lo que diversos autores¹ han reconocido como la identidad narrativa, que forma parte del proceso cognitivo en el que se construye la identidad al generar una imagen de autoreconocimiento (distinción “nosotros-los otros”) a través del lenguaje.

De acuerdo con Somers y Gibson (1994: 59) los individuos construyen su identidad narrativa al apropiarse, de manera selectiva, de eventos o episodios de sus vidas que “ponen en intriga”, es decir, vinculan tales episodios para construir una trama que justifique mediante explicaciones causales la historia que desean contar. Cabe mencionar que dicha trama se sitúa en un tiempo y espacio determinado, que no es necesariamente cronológico, sino más bien lingüístico y que supone una manifestación intersubjetiva. Los episodios que el individuo selecciona de su vida son aquellos que considera más significativos y que le permiten construir una secuencia explicativa, para sí y para los otros, sobre quién es, de dónde viene y hacia dónde se dirige.

Mediante las identidades narrativas los individuos reconstruyen “matrices relacionales” –interpersonales y con las instituciones– en las que están implicados tres elementos principales: el tiempo, el espacio y el poder (Somers y Gibson, 1994: 65). Dichos elementos se imbrican en la “puesta en escena” de los diversos episodios de vida de los individuos, es decir, cuando sitúan sus experiencias en un tiempo y espacio con relaciones de poder específicas.

Ahora bien, como ya se dijo, los individuos construyen sus identidades narrativas mediante la puesta en sentido del “yo” a través del lenguaje y exponen la definición que hacen de sí mismos. Por tales razones, los relatos biográficos constituyen el medio ideal para acceder a sus identidades.

¹ Paul Ricoeur (1996) fue el primero en hablar acerca de la construcción de la identidad narrativa del sujeto y diversos autores, entre ellos Somers y Gibson (1994) y Leonor Arfuch (2005) han retomado dicho planteamiento para explicar el proceso de construcción de la identidad a través del lenguaje.

1.2.1. Los relatos biográficos como técnica de investigación sociológica

A través de los relatos biográficos es posible recuperar “[...] la historia (de una vida) [que] no es sino la reconfiguración nunca acabada de historias divergentes, [y] superpuestas, de las cuales ninguna podrá aspirar a la mayor ‘representatividad’” (Arfuch, 2005: 64), todas contribuyen a la construcción narrativa del sujeto y dejan abierta la posibilidad de que más historias se entrelacen gracias a su valor memorial, es decir, a la permanencia de dichas historias en la memoria de los individuos, que al traerlas al presente mediante el lenguaje invocan un pasado y su carga simbólica, que da cuenta de la existencia del individuo (Arfuch, 2013: 24), de sus experiencias y de los diversos factores, espacios y agentes de socialización que han contribuido al proceso de construcción de sus identidades en las diversas etapas de su vida. Asimismo los relatos biográficos dan cuenta del cambio y la permanencia (Ricoeur: 1984, citado por Arfuch, 2005: 76) en las identidades y revelan las valoraciones, sentimientos y pensamientos producto de la experiencia del individuo.

Los relatos biográficos son la puesta en sentido a través del lenguaje de los diversos elementos que contribuyen a formar la subjetividad de los individuos (Arfuch, 2005). Ofrecen al interlocutor de dicho relato una reconstrucción de los vínculos existentes entre los componentes individuales y colectivos que dan cuenta de su multipertenencia a diversos espacios de la realidad social y de las relaciones que establecen dentro de éstos. Dicho de otro modo, exponen su espacio biográfico, que para Leonor Arfuch (2005) es un “escenario cultural” en el que convergen y se articulan una variedad de factores materiales y subjetivos que configuran la narrativa biográfica de los sujetos. Arfuch llama a esta dimensión “espacio”, ya que desde su perspectiva “el *quién* (soy) es indisociable del *dónde* (estoy), como ubicación móvil y temporalmente sujeta a un *llegar a ser*, devenir de la vida sólo aprehensible (y comprensible) en una narrativa” (Arfuch, 2005: 85).²

² Cabe mencionar que el concepto de “espacio biográfico” se asemeja a lo que Sommers y Gibson (1994) denominan “matrices relacionales”. Como se dijo en el apartado anterior, en estas también convergen el tiempo, el espacio y el poder y contemplan los elementos materiales y subjetivos, colectivos e individuales que las componen.

En síntesis, el espacio biográfico es el contexto, la dimensión histórica y cultural en la que el sujeto construye su narrativa biográfica y en la cual es posible comprenderlo como constructo social y también como participante en la construcción de ese espacio, sin dejar de lado sus particularidades individuales.

1.2.1.1. Los relatos biográficos como estrategia metodológica para el análisis de las identidades laborales y sexuadas de las empleadas en el trabajo doméstico remunerado

El espacio biográfico se construye a partir de la puesta en intriga³ de los relatos narrados, a través de éstos el pasado y el presente cobran sentido e incluso permiten generar hipótesis sobre el futuro; dan cuenta de la intertextualidad e interdiscursividad de la realidad en la cual los individuos están inmersos y a partir de la cual construyen sus identidades. Es “un escenario móvil de manifestación –y de irrupción– de motivos, quizá inesperados” (Arfuch, 2005: 60) que sin embargo están articulados y que encuentran sentido en un tiempo y espacio determinado. Por estas razones los relatos biográficos permiten conocer las identidades, en este caso, las identidades laborales y sexuadas de las trabajadoras del hogar.

Permiten “delinea[r] un territorio bien reconocible, una cartografía de la trayectoria –individual– siempre en búsqueda de sus acentos colectivos” (Arfuch, 2005: 17). Por lo tanto, es posible recuperar en las entrevistas a las trabajadoras los elementos que forman parte de su socialización y reconocer los factores que han contribuido a la continuidad y el cambio en sus identidades.

Esta técnica de investigación “no apuntará por supuesto a la validación de reglas universales, tampoco a la identificación de un estado dado del discurso social, sino más bien a la definición de tendencias y regularidades, cuya primacía las hace susceptibles de caracterizar un cierto escenario cultural” (Arfuch, 2005: 50), en este caso el de las trabajadoras empeladas en el trabajo doméstico remunerado.

Lo significativo en los relatos biográficos:

³ De acuerdo con Dubar y Demazière la “puesta en intriga” del relato consiste en organizar los elementos de un relato de manera que constituyan un enigma, un problema a resolver, un culpable a encontrar, un dilema a tratar. (Dubar y Demazière, 1997: 122). Somers y Gibson (1994) denominan a este proceso *emplotement*.

no es tanto el “contenido” del relato por sí mismo –la colección de sucesos, momentos, actitudes– sino, precisamente, las estrategias – ficcionales– de *auto-representación* lo que importa. No tanto la “verdad” de lo ocurrido sino su construcción narrativa, los modos de nombrar(se) en el relato, el vaivén de la vivencia o el recuerdo, el punto de la mirada, lo dejado en la sombra... en definitiva, qué historia (cuál de ellas) cuenta alguien de sí mismo o de *otro yo* (Arfuch, 2005: 60).

En estas narraciones también se pueden rastrear los dos ejes que, con fines analíticos, Dubar ha identificado en los procesos de socialización: el eje biográfico y el eje relacional. El primero tiene una connotación temporal y se refiere a las formas de identificación que el individuo establece en las diversas etapas de su vida. El segundo tiene una connotación espacial y se refiere a las formas de identificación que el individuo establece al interactuar con los individuos presentes en los diversos ámbitos de su vida. Estas formas de identificación relacionales y biográficas son “configuraciones típicas de formas identitarias” (Dubar, 2002:15) que se manifiestan en categorías, y que en esta investigación permitirán caracterizar las identidades laborales y sexuadas de empleadas en el trabajo doméstico remunerado.

Con el objetivo de conseguir los datos necesarios para caracterizar las identidades laborales y sexuadas de las trabajadoras del hogar y conocer su espacio biográfico, así como las formas de identificación relacionales y biográficas que se forman dentro de éste, se obtuvieron veintiún relatos biográficos. En el siguiente capítulo se explicará el proceso que se siguió para recabar dicha información.

2. MARCO METODOLÓGICO

2.1. Criterios para la selección de la muestra

Por tratarse de una investigación cualitativa, se utilizó la técnica de muestreo teórico para seleccionar a las trabajadoras entrevistadas. La muestra teórica es representativa en términos de las hipótesis y las preguntas de investigación, así como del nivel de saturación de la información obtenida⁴.

Las dos variables a considerar para seleccionar a las trabajadoras entrevistadas fueron: 1) la modalidad de empleo, “de entrada por salida” o “de planta”; y 2) empleadas en el trabajo doméstico remunerado que participan en organizaciones de promoción de derechos, concretamente el Colectivo Atabal A.C. y el Colectivo de Mujeres Indígenas Trabajadoras del Hogar (COLMITH), y trabajadoras que son beneficiarias de una institución asistencial dirigidas a este sector laboral, a saber, las Hermanas Trinitarias de la Comunidad de San Ángel.

Considerar la modalidad de empleo, “de planta” o “de entrada por salida”, como criterio de selección de la muestra tiene el propósito de tomar en cuenta la heterogeneidad de las condiciones laborales y de vida de las trabajadoras y conocer cómo la modalidad de empleo podría influir en el proceso de construcción de sus identidades laborales y sexuadas.

Los discursos a los que están expuestas las trabajadoras del hogar dependen en gran medida de los espacios de la vida social en los que participen. El trabajo doméstico es una ocupación que se lleva a cabo en el ámbito privado, lo cual limita el contacto de las trabajadoras con personas diferentes a las de su centro de trabajo (principalmente en el caso de las trabajadoras de planta) y, por lo tanto, también limita su exposición a diversos discursos, que podrían contribuir a que reivindiquen sus derechos y revaloricen sus identidades. Su participación o el hecho de ser beneficiarias de asociaciones de la sociedad civil que tienen como población objetivo a este sector laboral podría permitirles acceder a otros discursos y que reivindiquen sus derechos laborales

⁴ De acuerdo con Bertaux (1989), se alcanza la saturación de los datos cuando, durante el trabajo de campo, la información obtenida comienza a repetirse consistentemente.

Al controlar la variable “participación en asociaciones de la sociedad civil” se buscaba responder a preguntas como: ¿qué impacto han tenido los discursos de las organizaciones de promoción de derechos o de las instituciones asistenciales en la construcción de las identidades laborales y sexuadas de las trabajadoras del hogar?, ¿las trabajadoras que participan en las organizaciones de promoción de derechos o son beneficiarias de las instituciones asistenciales reconocen sus necesidades y las reivindican como derechos?, ¿Tienen posibilidades de subjetivar políticamente?, ¿Las instituciones asistenciales contribuyen a que las trabajadoras cambien sus condiciones de vida?, ¿Qué factores y agentes de socialización contribuyeron a que las trabajadoras participaran en las organizaciones de promoción de derechos o llegaran a ser beneficiarias de las instituciones asistenciales?; también se buscaba conocer si los discursos de las asociaciones han influido en las identidades de las trabajadoras y les ha brindado elementos para subjetivar políticamente. En el caso del COLMITH, conocer si la promoción de derechos de las mujeres indígenas ha impactado en los procesos de subjetivación de las trabajadoras y en el caso del Colectivo Atabal A.C. en la reivindicación de derechos laborales. Respecto a las Hermanas Trinitarias se buscaba conocer si el discurso de dicha institución y los cursos de capacitación que imparten realmente han impactado en la superación personal y han mejorado sus condiciones de vida.

De acuerdo con las variables “modalidad de empleo” y “participación en organizaciones, o beneficiarias de instituciones asistenciales” la matriz de distribución de los casos para la aplicación de los relatos biográficos es la siguiente:

Cuadro 1.

Matriz de distribución de los casos para la aplicación de los relatos biográficos

	Trabajadoras que participan en organizaciones o instituciones asistenciales				Trabajadoras que no participan en organizaciones		Totales
Tipo de organización o institución	Promoción de derechos: Colectivo Atabal A.C. y COLMITH		Asistencial: Hermanas Trinitarias de la Comunidad de San Ángel				
Modalidad de empleo	Planta	Entrada por salida	Planta	Entrada por salida	Planta	Entrada por salida	
Subtotales	0	4	4	2	5	6	21

En lo concerniente a las informantes clave, se entrevistó a la directora del Colectivo Atabal A.C., a la directora del COLMITH y a la ahora exdirectora del Centro del Buen Consejo de Las Hermanas Trinitarias de la Comunidad de San Ángel, con la finalidad de conocer a través de sus discursos las identidades de dichas asociaciones y si sus objetivos están dirigidos a promover los derechos de las trabajadoras del hogar. Igualmente, se buscaba obtener información que permitiera guiar adecuadamente las entrevistas a las trabajadoras que participan en las organizaciones de promoción de derechos o son beneficiarias de las instituciones asistenciales. Esto permitió poner a prueba la hipótesis que dice que la participación de las trabajadoras en organizaciones de promoción de derechos o en instituciones de beneficencia las ha motivado a reconocer una identidad grupal, a identificar sus necesidades y en algunos casos a subjetivar políticamente.

Un criterio importante para seleccionar al Colectivo Atabal A.C. y al COLMITH fue que han participado activamente en el diseño de propuestas para modificar la Ley Federal del Trabajo en su apartado concerniente al empleo doméstico.

2.2. La estructura de la guía para obtener los relatos biográficos de las empleadas en el trabajo doméstico remunerado y las entrevistas a informantes clave

Para entrevistar a las trabajadoras del hogar se aplicaron dos cuestionarios. El primero es un cuestionario de preguntas cerradas que tuvo como finalidad obtener información relativa a su modalidad de empleo y su perfil sociodemográfico y socioeconómico. Algunas de las preguntas incluidas en este cuestionario están dirigidas a conocer si son migrantes, si pertenecen a algún pueblo originario, si hablan alguna lengua indígena, su nivel de estudios, si son empleadas de planta o de entrada por salida y sus ingresos mensuales promedio, entre otras (ver Cuestionario I en el anexo).

El segundo cuestionario es la guía para obtener los relatos biográficos. Está estructurado en doce baterías de preguntas que permiten rastrear la trayectoria laboral de las trabajadoras en los diferentes periodos históricos de sus vidas y caracterizar sus identidades laborales y sexuadas, conocer si éstas han cambiado a lo largo del tiempo y, de ser así, identificar los factores, agentes y espacios de socialización que contribuyeron para que esto sucediera (ver Cuestionario II en el anexo). Dichas baterías son:

- I. Familia de origen
- II. Trayectoria escolar
- III. Trayectoria laboral: condiciones de trabajo y derechos laborales
- IV. Significados del trabajo doméstico para las trabajadoras del hogar
- V. Administración del tiempo de ocio
- VI. Autoidentificación
- VII. Características atribuidas a la empleada doméstica por los otros (sus empleadores y el resto de la sociedad) y su identidad para sí
- VIII. Maternidad, familia y trabajo
- IX. Socialización con otras empleadas en el trabajo doméstico
- X. Redes sociales en el empleo doméstico

- XI. Participación en organizaciones o colectivos que brindan apoyo a las empleadas en el trabajo doméstico
- XII. Planes a futuro

Los cuestionarios para entrevistar a las informantes clave están estructurados de modo que se pudiera obtener información sobre los objetivos y métodos de operación de las asociaciones. Asimismo, se les preguntó sobre la trayectoria de la asociación, sus medios de financiamiento, sus principales dificultades para lograr sus objetivos, entre otros factores que permitieran conocer las identidades de las organizaciones de promoción de derechos y de la institución de asistencia (Ver Cuestionarios en el anexo). Con lo anterior se pretendía conocer el discurso de las representantes de las asociaciones y en el caso concreto de las organizaciones de promoción de derechos confrontarlo con las acciones que realizan para saber si realmente están contribuyendo a que las trabajadoras del hogar subjetiven políticamente.

2.3. La aplicación de las entrevistas

Para saber si los cuestionarios eran eficaces, es decir, si el orden de las preguntas era el adecuado, las entrevistadas entendían las preguntas y se sentían cómodas con éstas, se realizó una prueba piloto del instrumento con empleadas en el trabajo doméstico remunerado contactadas a través de conocidos, lo cual permitió ajustar algunas preguntas para asegurar que la información obtenida fuera la que se buscaba conocer. Este procedimiento permitió contactar, por medio de las entrevistadas, a otras trabajadoras que quisieran responder la entrevista, es decir, se aplicó la estrategia “bola de nieve”. También se entrevistó a trabajadoras de planta en el Parque de los Venados, que es uno de los sitios que suelen visitar las trabajadoras del hogar el domingo, su día de descanso. Así, se logró completar la cuota de trabajadoras “de planta” y “de entrada por salida” que no participan en organizaciones de promoción de derechos ni son beneficiarias de alguna institución asistencial.

En el caso de las entrevistas a las trabajadoras que participan en las organizaciones de promoción de derechos Colectivo Atabal A.C. o Colectivo de Mujeres

Indígenas Trabajadoras del Hogar (COLMITH), o son beneficiarias de las Hermanas Trinitarias de la Comunidad de San Ángel, el proceso fue el siguiente: se les contactó a través de las representantes de las asociaciones y se les invitó a compartir su relato biográfico. Una vez que las trabajadoras aceptaron se acordó una cita para entrevistarlas; en el caso de las trabajadoras que participan en el COLMITH y en el Colectivo Atabal A.C. las entrevistas tuvieron lugar en espacios y horarios que convenían a las trabajadoras como cafés o en sus hogares, siempre en condiciones de privacidad. En el caso de las trabajadoras beneficiarias de los cursos de capacitación impartidos por las Hermanas Trinitarias de la Comunidad de San Ángel, las entrevistas se llevaron a cabo dentro de las instalaciones de la institución y en los horarios de clases, pues éstas fueron las condiciones impuestas por las autoridades de la misma. Sin embargo, se realizaron en un ambiente de privacidad, en un espacio confortable en el que únicamente estuvieron presentes la entrevistada y la entrevistadora.

Las entrevistas duraron en promedio dos horas y únicamente dos entrevistas se llevaron a cabo en dos sesiones, sin embargo, no fue difícil retomar la conversación y en éstas, como en el resto de las entrevistas, se alcanzó rápidamente el *rapport*; el diálogo fue fluido, las entrevistadas comprendieron todas las preguntas, se mantuvieron interesadas en la conversación, algunas de ellas daban muestra de esto al explayarse en sus descripciones, hacer bromas, reír, e incluso enojarse o llorar, al traer al presente recuerdos de sus experiencias de vida. Todas las entrevistas transcurrieron sin interrupciones.

Al finalizar las entrevistas algunas trabajadoras dijeron que les había gustado mucho la experiencia ya que nunca antes habían tenido la oportunidad de contar su vida de esa manera. Tres de ellas mencionaron que hacía tiempo que no se detenían a recordar ciertos episodios de sus vidas, y la mayoría de las entrevistadas que no pertenecen a alguna asociación civil, se asombraban al escuchar que existen organizaciones o instituciones asistenciales que apoyan a las trabajadoras del hogar, incluso una de ellas pidió información sobre éstas pues estaba muy interesada en saber cómo funcionan y qué tipo de apoyo brindan.

La principal dificultad durante el trabajo de campo fue la desconfianza de las trabajadoras en el primer acercamiento. La mayoría se negaban a ser entrevistadas, por lo que fue necesario realizar un trabajo de persuasión para poder obtener todas las entrevistas.

La muestra total fue de veintiuna entrevistas y con estas se alcanzó el punto de saturación de la información.

Las entrevistas se aplicaron bajo el compromiso de guardar el anonimato, por este motivo a lo largo del documento nos referiremos a las entrevistadas como: Caso 1, Caso 2, Caso 3, etc.

3. LA CULTURA DEL TRABAJO EN EL EMPLEO DOMÉSTICO⁵ Y SU INFLUENCIA EN LA CONFORMACIÓN DE LAS IDENTIDADES LABORALES Y SEXUADAS DE LAS EMPLEADAS EN EL TRABAJO DOMÉSTICO REMUNERADO

3.1. Consideraciones en torno a los conceptos trabajo, empleo y trabajo doméstico remunerado

El trabajo, según el marxismo, es la actividad a través de la cual el individuo transforma la naturaleza y produce los objetos que le permiten satisfacer sus necesidades. Cuando dicha actividad es remunerada, se inserta en la lógica del empleo, que es la relación en el sistema capitalista, en la que un individuo intercambia su fuerza de trabajo por dinero y genera plusvalía. En estricto sentido, la definición de trabajo planteada por Marx no considera a las actividades que se realizan en el hogar con la finalidad de satisfacer las necesidades básicas como alimentarse, asearse y descansar en condiciones aceptables, pues éstas no producen plusvalía, ni siquiera cuando se insertan en la lógica del empleo, es decir, cuando una persona realiza las labores domésticas de una casa ajena a la suya a cambio de un salario.

A partir de la década de 1960, el movimiento feminista se dio a la tarea de evidenciar diversos factores que no fueron planteados por Marx. Entre ellos, hizo visible que el trabajo doméstico remunerado, como el que realizan las empleadas en el trabajo doméstico o el de las amas de casa, no genera plusvalía pero sí facilita las condiciones materiales necesarias para la reproducción social, sin las cuales sería imposible el funcionamiento del sistema capitalista (Goldsmith, 1989: 104-105). El trabajo doméstico que realizan generalmente las mujeres, permite que los integrantes de la familia que no realizan estas actividades o los empleadores, según sea el caso, dispongan de más tiempo para producir en el ámbito de actividad a la que se dedican y contribuye a la reproducción de su fuerza de trabajo, ya que les habilita tiempos de ocio y descanso. De hecho, del trabajo doméstico y cuidados no remunerados que se realizan en México, las mujeres aportan el 76.7% del total, lo cual equivalió al 15.6%

⁵ En adelante, cuando se haga referencia al trabajo doméstico, será para denominar lo que se ha definido como trabajo doméstico remunerado o empleo doméstico.

del producto interno bruto nacional en el 2011, que en términos de dinero, es como si cada mujer hubiera contribuido con 41,100 pesos anuales (INEGI, 2014: 3).

El trabajo es una práctica social en la que es posible distinguir analíticamente dos dimensiones: la dimensión material y la dimensión simbólica. Ambas dimensiones se encuentran indisolublemente asociadas pues, incluso el trabajo humano más simple requiere de una actividad mental contextualizada culturalmente (Reygadas, 2002: 103). Dicho de otro modo, para que los individuos produzcan, además de los implementos físicos, emplean diversos elementos simbólicos que se generan, modifican e intercambian en la interacción social.

Para analizar ambas dimensiones del trabajo y destacar la importancia de la dimensión simbólica, resulta apropiado el uso del concepto “cultura del trabajo”, que puede ser definido como la “generación, actualización y transformación de formas simbólicas en la actividad laboral” (Reygadas, 2002: 106). Este concepto nos permite analizar la influencia que tiene la cultura sobre los procesos productivos y la influencia que tiene el trabajo en la formación de la cultura de la sociedad en general.

La dimensión material del trabajo comprende “la transformación física de la materia prima mediante un esfuerzo” (Reygadas, 2002: 103) que requiere de un cuerpo y enseres especiales para dicha transformación; mientras que la dimensión simbólica está compuesta por “ideas, percepciones, sentimientos y valores encerrados en la mente de los trabajadores, empleados y patronos” (Reygadas, 2002:103), quienes los han adquirido a través de la cultura, la cual entendemos como la producción, transmisión y apropiación de significados disponibles en un contexto determinado, que facilitan a los individuos y a los grupos de individuos llevar a cabo patrones de acción determinados (Swidler, 2007: 283).

En el caso del trabajo doméstico, la dimensión material son las actividades relativas al hogar, como la limpieza de la casa, lavar ropa, cocinar, etc., generar las condiciones de existencia ideales para la subsistencia de los empleadores a través de un cuerpo físico y con herramientas apropiadas, mientras que la dimensión simbólica sería por ejemplo, la valoración que se le da al trabajo doméstico, la percepción social (o no) de injusticia y desigualdad en las condiciones laborales, los estereotipos sobre las trabajadoras, la satisfacción o frustración que sienten quienes realizan dicho

trabajo, entre otras, que se reflejan en las condiciones laborales, las prácticas y las relaciones que se generan entre empleadas y empleadores.

Ahora bien, en la dimensión simbólica del trabajo, la cultura es un elemento de suma importancia porque influye en todos los ámbitos de la vida de los individuos y tiene la capacidad de incidir en ellos, por ejemplo, los significados que se producen en el ámbito laboral no son exclusivos de la actividad productiva o de las relaciones laborales, son de diversos tipos y son susceptibles de ser exportados a la vida extralaboral de los individuos. En el trabajo “se producen costumbres, signos de identidad, valores y tradiciones que desde ahí impregnan otras esferas de la vida social” (Reygadas, 2002: 108). Del mismo modo, el capital simbólico que se incorpora a la actividad laboral no proviene únicamente de las imágenes, concepciones, actitudes y valores que los individuos atribuyen al trabajo (Reygadas, 2002: 111); “los agentes productivos emplean durante el trabajo mapas cognitivos, estructuras de sentimientos, esquemas de percepción y marcos normativos, así como otros recursos simbólicos que han aprendido dentro y fuera del marco laboral y que condicionan el ejercicio de su trabajo” (Reygadas, 2002: 113).

Dicho de otra manera, al producir significados acerca de su actividad laboral los agentes pueden recurrir a un capital simbólico más amplio, a la cosmovisión y a los valores propios de su cultura: no se reducen a utilizar sus imágenes sobre el trabajo, pueden poner en acción símbolos muy diversos, relacionados, por ejemplo, con la reciprocidad, la moral, la justicia, la diversión, el poder, la nacionalidad, los géneros, las jerarquías, etc. ... (Reygadas, 2002: 112).

La influencia de la cultura en las relaciones laborales se expresa en las prácticas de los individuos que participan en ellas. Son “una serie de acciones paulatinas y cotidianas que, al cabo de un extenso periodo, tienen consecuencias de largo alcance” (Reygadas, 2002: 110) y están basadas en sistemas de valores, reglas, representaciones sociales, aspiraciones personales, etc., que forman parte de sus identidades. Cabe mencionar que estos factores culturales no son estáticos, sino que se reproducen, reafirman o resignifican en cada momento como consecuencia de la interacción entre jefes o compañeros de trabajo, con los insumos que requieren para

realizar su trabajo e incluso con individuos ajenos a su ámbito laboral, como sus familiares y amigos.

Dicho lo anterior, es posible sostener que en las relaciones interpersonales en el empleo doméstico se producen y reproducen significados asociados a las condiciones sociales de quienes realizan este trabajo, principalmente el género, la clase social y la etnicidad, y estos influyen en las prácticas de las empleadas y los empleadores. A continuación se abordará este hecho con detenimiento.

3.2. El heterosexismo como elemento de la cultura del trabajo en el empleo doméstico

En México las labores domésticas están socialmente asociadas al género femenino, de hecho se estima que en el 2011, por cada 10 horas que una mujer invirtió en el trabajo doméstico no remunerado los hombres realizaron sólo 8.5 horas (INEGI, 2014: 3). Respecto a quienes realizan trabajo doméstico remunerado, el 91.5% son mujeres (CONAPRED, 2011). La identidad femenina y la identidad laboral de estas mujeres están indisolublemente ligadas.

Las prácticas, valores y significaciones en torno a los roles de género, son generalmente aprendidos durante la socialización primaria, la cual ocurre en diversos ámbitos como la escuela y la familia. En esta última, se generan significados que funcionan como vehículos para la reproducción de elementos culturales macrosociales previamente producidos que son susceptibles de ser resignificados de acuerdo con las características particulares de cada familia (Salles, 1992: 163). En este sentido, los elementos culturales que las trabajadoras interiorizaron durante su socialización primaria sobre los roles de género, son en su mayoría correspondientes a la lógica tradicional de la división sociosexuada o heterosexista del trabajo (hombre = trabajo; mujer = familia). Las labores domésticas son consideradas una obligación que por “naturaleza” corresponde a las mujeres e incluso se llega a creer que “los conocimientos referentes a los quehaceres domésticos se pueden considerar de sentido común transmitidos mediante la educación informal femenina” (Goldsmith, 1989: 113); que no requieren de un esfuerzo intelectual por parte de quien las realiza y que no son una actividad socialmente productiva. En algunos casos las trabajadoras

han reproducido estos elementos culturales macrosociales y en otros los han cuestionado, tanto en su vida privada como en su trabajo.

Los valores heterosexistas establecen que las mujeres han de ocupar el espacio privado y que su ocupación ha de ser el cuidado de la familia y del hogar. En el caso de una de las entrevistadas, la presión que ejercieron sus padres para que cumpliera con estos roles la motivó a migrar e iniciarse en el trabajo doméstico. Evidentemente podemos interpretar la decisión de la entrevistada como una forma de contestar los valores y prácticas heterosexistas sólo hasta cierto punto, pues el trabajo doméstico remunerado está también socialmente atribuido a las mujeres y se realiza en el espacio privado.

P.- ¿Por qué razones migraste?

R.- Te podría decir que porque no me quería casar allá [Oaxaca, localidad rural] , porque normalmente allá a las adolescentes, a eso de los 13, 14 años ya prácticamente formaban una familia, ya se casaban. Entonces por eso, fue una de las situaciones que dije: “yo no quiero casarme joven”, por eso decidí dejar a mis papás y arriesgarme o aventurarme a venir a México a trabajar [Caso 20].

La apropiación de dichos discursos también se puede observar en las aspiraciones profesionales que las entrevistadas tenían en la infancia; la mayoría tenía deseos de ser maestra, costurera, doctora o enfermera y secretaria, todos estos son trabajos asociados a la identidad femenina. Algunas entrevistadas también dijeron no haberse cuestionado su ocupación en el futuro, ellas veían el matrimonio y la maternidad como eventos “naturales” en la vida de las mujeres.

P.- Cuando eras niña, ¿qué querías ser de grande?

R.- Pues nunca me pregunté porque nunca hubo así como que... el... la ambición a... este, a... como ahora veo, no pues ahorita en estos momentos yo hubiera querido ser... ocupar un puesto importante, me gusta por ejemplo la policía, la marina... este, en aquellos momentos no soñaba más allá de... como

que más mi enfoque era de como... cástate, hijos y este... jugar las muñecas, la comidita y en eso era mi alrededor, [...] era como que ya esperar a tus quince y como yo veía a todas mis tías que el matrimonio y ya, ahí, ahí como que todo terminaba, sí [Caso 19].

En la mayoría de los casos los padres fueron agentes que transmitieron los valores heterosexistas a través de discursos o de prácticas. La mayoría de las entrevistadas dijeron que en su familia de origen la división del trabajo según el género era igualitaria, sin embargo en todos los casos sus madres tenían ocupaciones asociadas a la mujer, como ser amas de casa o trabajadoras del hogar y sus padres trabajos asociados a los varones, como la agricultura o la construcción. Además reconocen que sus padres hacían diferencias entre sus hermanos varones y ellas y sus hermanas mujeres, en cuanto a los permisos para salir de casa, las labores domésticas y las oportunidades de estudio, entre otras cosas.

Mi papá no me dejaba que terminara la primaria, me decía que las mujeres no debían estudiar, que eran nada más para el hogar, que el estudio era nada más para los hombres [Caso 4].

El hombre [se refiere a su hermano], que es el mayor, él no puede hacer nada porque pues era el hombre de la casa y pues le teníamos incluso que pedir permiso a él para poder salir a jugar con las amiguitas [Caso 13].

De hecho a mí no me dejaban salir, no, si salía, salía con mis hermanos, no me dejaban ir ni a fiestas ni a bailes ni... de hecho por eso como que me casé muy chica. Me casé a los diecisiete años y a raíz de eso, yo siento que eso fue, como que yo decía: “¡ay la gran maravilla! Ya voy a poder salir, ya no le voy a pedir permiso a nadie” y así, eso fue lo que me marcó [Caso 19].

Siempre se le daba preferencia a los varones, [...] en los estudios, porque siempre decía [su madre] que la mujer va a que la mantengan y el hombre a

mantener [...] por lo regular la mujer tiene que hacer las labores de la casa [Caso 21].

También mencionaron que sus padres asociaban la idea de ser una “buena mujer” a aquella que permanece en el espacio privado, encargada de las labores domésticas, del cuidado de sus hijos y su esposo, y que es afectiva y sumisa.

Cuando se les preguntó: “¿qué ideas tenían tu padre y tu madre acerca de lo que una buena mujer debe ser o hacer?”, respondieron:

Portarse bien, no andar, mi papá nos enseñó a estar... a mi papá no le gusta que las mujeres salgan a la calle a divertirse... si sales que sea con puras mujeres, sin que haya hombres y nos educaron de estar así muy... no sé como explicártelo [Caso 1].

Supuestamente obediente, callada cuando se debiera, que se diera a respetar y que fuera muy cariñosa [Caso 3].

Pues casarse y dedicarse nada más a la casa, al hogar, no trabajar. Esas eran ideas de mi papá y de mi mamá, todavía hasta ahorita, que la mujer no debe de trabajar [Caso 4].

[...] mi mamá, lo que dice la sociedad, mi mamá está mucho en lo que “¿qué dirá la gente?”, que porque si ya hiciste eso, es que si ya hiciste esto, ¿cómo te va a tratar la gente?, ¿cómo va a pensar la gente de ti? [...] o sea, está muy en el plan de lo que la sociedad rige, [...] o sea, si te ven con un hombre ya casi te quieren estar casando cuando no saben ni siquiera si son amigos o algo así, [...]. Se le ha ido bajando tantito pero sí, o sea, todavía sigue muy presente en lo que dirá la gente [Caso 6].

Ella [su madre] siempre nos decía que viera uno a sus hijos, atenderlos, eso fue siempre lo que nos inculcó y que nos portáramos bien [Caso 8].

Pues por ejemplo, allá en el pueblo has de cuenta que la mujer no debe de trabajar, sino que tiene que hacer las cosas de la casa, por ejemplo allá se muele, se lava, ir a darles [a los hombres] de comer al campo cuando van a trabajar y todo eso [Caso 11].

Pues a mí mi abuela siempre me inculcó, siempre, [...] que el deber de uno de mujer es atender al marido o a los hijos o a los que trabajan. Y eso a mí me verás haciendo [Caso 12].

Ellos estaban en la creencia de que la mujer sólo se hizo para casarse y tener hijos, ellos, porque pues son... allá del pueblo, todavía que los criaron así como que muy amanerados a los campesinos, entonces esa era su idea [Caso 17].

Pues hacer bien el quehacer, por ejemplo ella que viene del Estado, de un pueblo, es que sepan hacer tortillas, que sepan hacer bien de comer, tener la ropa limpia y ser sumisas para que el hombre no la deje [Caso 21].

Las entrevistadas reconocen la existencia del machismo, pero también que en algunos casos eso ha cambiado, cuatro de ellas cuestionan los valores y prácticas heterosexistas y sólo una, el Caso 7, sostuvo que las labores domésticas corresponden “naturalmente” a las mujeres.

A la pregunta ¿cuál cree usted que es la razón por la cual no hay muchos hombres que realicen trabajo doméstico?, respondieron:

¿No verdad? No, pues no es para ellos yo creo. Ellos pues estudio y no... [...] ellos trabajan en otra cosa, lo que ellos estudian y ya van buscando [Caso 7].

Pues no sé, bueno, antes porque eran disque muy machistas, de que ellos no tenían que hacer esos trabajos, pero ahora ya muchos hombres se quedan a las labores del hogar [...] [Caso 2].

Pues yo creo que porque es un trabajo difícil, no lo pueden hacer, bueno, no cualquiera lo puede hacer y algunos pues porque son machistas, no quieren trabajo doméstico [Caso 4].

Pues en primera por el machismo, porque tenemos la culpa las mujeres de educar así a los hombres, porque una cree que tiene que hacerle las cosas al hombre cuando no, cuando yo creo que no somos iguales en la misma fuerza pero en las mismas actividades sí. Ellos mismos ensucian su ropa, ellos mismos ensucian sus trastes, ellos mismos se pueden hacer un huevo, ellos mismos se pueden hacer las cosas. La diferencia es el machismo nada más. O sea, cómo piensan, es eso [Caso 6].

Porque pues todavía hay como hombres muy machistas, ¿no? Que dicen que porque son hombres no pueden hacer las cosas, pero... y a veces, es muy difícil hacerlos entender, que o sea, explicarles, de que... pues es lo mismo, ¿no? No porque hagan cosas, o nos dejen hacer cosas van a dejar de ser hombres, ¿no? Pero pues sí... [Caso 11].

Nunca me había puesto a pensar. Pues sí hay, pero no muchos, porque yo siento que para ellos sí es así como denigrante, o sea, “¿cómo yo voy a ser un trabajador doméstico?” Yo sé que sí los hay, por ejemplo la mayoría de los porteros son hombres, pero dentro de una casa yo siento que no, porque tan solo en nuestras propias casas, hay hombres que ¿cómo van a levantar un plato, recoger la mesa?, “¿dónde voy a quedar yo como hombre?” Entonces yo siento que no hay muchos por lo mismo, por su machismo [Caso 20].

Algunas de las entrevistadas también han transmitido los discursos que justifican el heterosexismo a sus hijos e hijas, por ejemplo el Caso 18.

Pues la grande [su hija] sí sabe hacer mucho mejor las cosas, la chica no le gusta, por ejemplo lavar trastes y le digo: “pues lo tienes que hacer, porque el día que te cases no vas a tener quien te ayude ahí” y pues quiera o no quiera lo tiene que hacer [Caso 18].

Ahora bien, el heterosexismo en la cultura del trabajo también se expresa en otros aspectos, como el salario que reciben las mujeres. En casi todos los países las mujeres ganan menos que los hombres y suelen estar concentradas en ocupaciones en sectores “femeninos” (Banco Mundial, 2011: 16), en México ganan hasta un veinte por ciento menos. En el mundo siguen existiendo “diferencias relativas al uso del tiempo, al acceso a propiedades y el crédito y al trato por parte de los mercados y las instituciones formales (incluido el marco jurídico y reglamentario) [tales diferencias] son factores que limitan las oportunidades de las mujeres (Banco Mundial, 2011: 17).

La dominación masculina ha permeado todos los ámbitos laborales de las mujeres, tanto los formales como los informales. La experiencia de las trabajadoras del hogar no ha sido distinta. Siete de las entrevistadas, en algún momento de su trayectoria laboral se han ocupado en actividades distintas al empleo doméstico, principalmente como vendedoras o en otros casos como obreras en fábricas. Estas últimas coincidieron en que esas ocupaciones no les convenían porque las horas de trabajo eran muchas y la paga era poca, también porque no les permitían conjugar su trabajo con sus responsabilidades como madres y esposas, mientras que el trabajo doméstico sí, a pesar de no tener las prestaciones que sí tendrían en una fábrica.

P.- Me comenta que trabajó en una empacadora de canela, aparte de ese, ¿ha tenido otros trabajos diferentes al empleo doméstico?

R.- Este... aparte de ese... sí, también trabajé en una, bueno, trabajé como a los 20 años, este... también en una fábrica donde se hace la bicicleta, ahí duré un año. También cuando tenía, pues ya tenía yo a mi hijo, como a los 24 años,

trabajé en una fábrica donde se hace cerámica de los transformadores de la luz, también ahí pues ora sí que te digo, ya mi hijo entró a la escuela, entonces ya me salí por dedicarme a él... entonces yo decía: “en fábrica no voy a tener tiempo para ir a recogerlo, para ir a hacer, pues sí, dedicarme a él”, fue donde ya entré ahí [trabajo doméstico] [Caso10].

P.- ¿Por qué no continuaste con estos trabajos de fábrica?

R.- Porque el horario era de ocho horas y te cambiaban los horarios, ya sea en la noche, en la mañana y en la tarde, entonces... pues el de la noche y el de la mañana pues estaban bien, pero el de la tarde pues así como que no por mi hijo, es lo mismo, ¿no? Y ganaba un poco menos y este... y pues entre paréntesis ¿no? Pues... no me... eran setecientos pesos, ochocientos pesos a la semana, siendo que el empleo doméstico con tres días apurándome pues los podía ganar [Caso 19].

Yo entré a trabajar de limpieza en una compañía y ahí una persona llegó y me ofreció trabajar en su casa y por conveniencia económica, porque desgraciadamente hay trabajos [en los] que ganas demasiado poco, que tienes un horario. Ciertamente, que tienes prestaciones, todo lo que un trabajador, pero también es poco el salario. Y el tiempo que te absorbe, pues dependiendo, porque es hasta diez horas al día, entonces el empleo en casa, sí es muy cargado, porque te cansas y te absorbe mucho pero también a veces es un poco mejor pagado, hay muchas injusticias, sí, pero también relativamente es un poco mejor pagado que otros trabajos y por el tiempo, porque a veces cuando tenemos hijos, nos da un poco negociar tu tiempo con las personas con las que trabajas, a lo mejor te dice [el empleador]: “sí puedes ir a darle de comer a tus hijos y regresas a terminar” [...] [Caso 21].

3.3. La colonialidad del poder como elemento de la cultura del trabajo en el empleo doméstico

Otro factor cultural que ha influido en las prácticas sociales en torno al empleo doméstico está relacionado con la clase social y la etnicidad de las trabajadoras. En muchas culturas altamente jerarquizadas, entre ellas la mexicana, el trabajo doméstico es una tarea que socialmente se considera denigrante y se ha delegado a quienes se ubica como inferiores en la escala social (Kane, 2004: 32). En México, quienes realizan este tipo de oficio son en su mayoría *mujeres* provenientes de niveles socioeconómicos bajos, de grupos indígenas, de baja escolaridad, migrantes, etc., es decir, pertenecen a grupos sociales marginados cuyas identidades están socialmente devaluadas. De modo que la precariedad de las condiciones laborales de las mujeres empleadas en el trabajo doméstico y la devaluación socialmente construida de sus identidades son resultado de la subordinación y exclusión que suponen las relaciones de poder desiguales. Éstas son un producto histórico que en el caso de México han tenido como elemento estructurante la “colonialidad del poder”, que es la reproducción de la distribución del poder y la organización social que se instauró durante la época colonial.

La idea de raza, que es “una construcción mental que expresa la experiencia básica de la dominación colonial que permea las dimensiones más importantes del poder mundial, incluyendo su racionalidad específica, el eurocentrismo” (Quijano, 2000: 181), fue la principal justificación del orden social y de la distribución del poder durante la Colonia y ha perdurado hasta la actualidad. En su origen, la clasificación racial se construyó sobre la base de las diferencias fenotípicas entre conquistados y conquistadores y posteriormente hizo referencia a supuestas diferencias en la estructura biológica que ubicaba a los colonizados en situación “natural” de inferioridad respecto de los colonizadores (Quijano, 2000: 181). De este modo, surgieron identidades como los indios, negros y mestizos. “Tales identidades fueron asociadas a las jerarquías, lugares y roles sociales correspondientes, como constitutivas de ellas y, en consecuencia, al patrón de dominación colonial que se imponía” (Quijano, 2000: 181).

Este nuevo patrón de dominación tenía como principal objetivo la explotación de la fuerza de trabajo, los recursos y los productos que fueron controlados a través de las relaciones capital-salario y oferta-demanda mundial. Como resultado, se generaron simultáneamente nuevas formas de trabajo que no tenían un antecedente histórico hasta antes de la llegada de los colonizadores “como la esclavitud, la servidumbre, la pequeña producción mercantil, la reciprocidad y el salario” (Quijano, 2000: 182), y dieron lugar al capitalismo mundial, el cual implicaba la división del trabajo según la clasificación racial de la población. De modo que “raza y división del trabajo quedaron estructuralmente asociados y reforzándose mutuamente, a pesar de que ninguno de los dos era necesariamente dependiente el uno del otro para existir o para cambiar” (Quijano, 2000: 183). Cada raza estuvo asociada “por naturaleza” a formas de trabajo específicas, con lo cual los colonizadores no sólo mantenían el control sobre las razas supuestamente inferiores en términos de productividad, también aseguraban la dominación política e institucional, haciéndola parecer una cuestión natural, estrategia que, hasta el día de hoy, ha resultado sumamente exitosa (Quijano, 2000: 183).

En esta nueva división del trabajo la raza dominante, es decir los blancos, (europeos, mayoritariamente españoles, en el caso de México), estuvo “naturalmente” asociada al trabajo asalariado y al comercio independiente, mientras que las razas dominadas, los indios y los negros, a formas de explotación como la servidumbre no pagada y la esclavitud respectivamente.

La imposición de este orden colonial estuvo fuertemente influida por la idea de lo que se considera el *cuerpo* y el *no-cuerpo* (también llamado mente, alma o espíritu). En todas las civilizaciones o culturas históricamente conocidas, esta dualidad coexistía como dos dimensiones inseparables del ser humano. Sin embargo, en el pensamiento eurocéntrico se escindieron como consecuencia de la influencia de dos factores principales: el cristianismo, el cual sostiene que el “alma” adquiere primacía sobre el “cuerpo” y la teorización de Descartes sobre esta dualidad, la cual propone una radical separación entre “razón/sujeto” y “cuerpo”, donde “la ‘razón/sujeto’... [es] la única entidad capaz de conocimiento ‘racional’, respecto del cual el ‘cuerpo’ es y no puede ser otra cosa que ‘objeto’ de conocimiento” (Quijano,

2000: 203). Esta perspectiva “científica” redujo el cuerpo a naturaleza y lo separó del espíritu llevándolo al terreno de lo irracional.

A partir de este hecho, se consideró como inferiores a los individuos pertenecientes a ciertos grupos raciales como consecuencia de su supuesta incapacidad de razonar y de tener como único recurso su cuerpo, el cual, al ser parte de la naturaleza era objeto de conocimiento, explotable y dominable. Asimismo, el género fue un factor importante para jerarquizar la sociedad. Las mujeres, en especial las mujeres de razas consideradas inferiores (Quijano, 2000: 203-204) quedaron en posiciones subordinadas ya que se les categorizó como cuerpos dentro de la naturaleza, como objetos también explotables y dominables que debían ocuparse en actividades propias del ámbito doméstico en condiciones de esclavitud y servidumbre.

La permanencia de estas estructuras de dominación en la sociedad contemporánea se explica a partir de que los procesos de independencia de los países Latinoamericanos, y de México en particular, no estuvieron acompañados de la descolonización social, es decir, el desarrollo no fue como el de los Estados-nación modernos, sólo hubo “una rearticulación de la colonialidad del poder sobre nuevas bases institucionales” (Quijano, 2000: 215) en la que las sociedades permanecieron heterogéneas y antidemocráticas. Aún hoy, las relaciones sociales, políticas y culturales se establecen a partir de la diferenciación entre lo europeo y lo no europeo. En el caso mexicano, quienes pertenecen a grupos indígenas siguen viviendo en condiciones marginales, lo cual nos habla de que el origen étnico-racial es todavía un factor que influye fuertemente en las posibilidades que los individuos tienen para ascender en la escala social.

La imposibilidad de que dicha estructura de subordinación se modificara se debió en gran medida a que la raza dominante, es decir, la minoría blanca, tenía intereses opuestos a los de sus siervos y esclavos que representaban la mayoría de la población. En consecuencia, a éstos últimos se les negó la posibilidad de participar en la organización política y social que conformaría el Estado-nación (Quijano, 2000: 214-215).

Los factores antes mencionados aunados al modelo capitalista/neoliberal que opera actualmente en nuestro país en conjunto con la corrupción, injusticia,

desigualdad e impunidad han contribuido al aumento de la brecha entre los más ricos y los más pobres, y a la consolidación de la creencia de que quienes se encuentran en las posiciones más bajas de la escala social son quienes “deberían” realizar las tareas domésticas (Kane, 2004: 32). Este “deber” denota la vigencia de representaciones sociales directamente relacionadas con la inferioridad racial asociada a la esclavitud o la servidumbre, las cuales se valen de ideologías que pretenden justificar la superioridad del patrón y/o de otras actividades laborales.

Las personas que se dedican al empleo doméstico tienen características muy similares entre sí. Como ya se dijo, la mayoría son mujeres y pertenecen a grupos indígenas, es decir, la división del trabajo basada en la raza y el género que prevaleció durante la colonia y limitó a las mujeres de razas supuestamente inferiores a realizar dichas actividades, se ha adaptado a las circunstancias actuales. Es común que a las mujeres, y en especial a las mujeres indígenas, se les considere intelectualmente débiles y se les reduzca a un “cuerpo” que “por naturaleza puede/debe ser explotado y dominado”.

Una de las entrevistadas relató el caso de una trabajadora en la que su empleadora equiparó la alimentación característica de su comunidad de origen con la de los animales y otro caso en el que la empleadora dio por hecho que el origen étnico de la trabajadora condicionaba sus capacidades físicas para realizar trabajos pesados:

O por ejemplo, sí me ha tocado ver, no en mi persona, en las empleadas que vienen de pueblos, de las sierras, sí me ha tocado ver que las maltratan muy feo. Allá en Coyoacán, donde yo trabajaba, venían dos muchachas de Oaxaca y Chiapas y las maltrataban muy feo, muy feo, luego la muchacha me decía: “¿y tú comes tortillas? Y yo le decía: “sí, ¿por qué?” Y me decía: “es que donde yo trabajo no comen tortillas y yo no puedo comer, me da asco, el pan que a mí me dan se me deshace y me quedo con hambre”. Y le dije: “pues busca una tortillería por acá o en el súper venden tortillas y tú come tortillas y las guardas” y dice: “es que la señora dice que las tortillas son para puercos”, o sea, ella a mí me decía y yo decía: “pues no, no son para puercos” [...] Le digo: “¿qué no comes de la comida que ellos comen?” Y me dice: “no porque dicen

que no la sé comer” y dice: “y de verdad, no la sé comer, yo nomás como frijoles y huevo y la leche me da diarrea y a veces [como] fruta, y sí me estoy enfermado del estómago”. Le dije: “pues diles que tú no comes eso o tú con tu dinero ve y compra”. Y sí, en el comer, ella en una ocasión fue a su pueblo y me trajo unas hierbitas en caldito con jitomate y me dijo: “mira, esto es lo que nosotros comemos” [...] Y le dije: “guárdalos, diles que te den permiso y te los vas comiendo diario”. Y dice: “no, es que dice que eso no está bien, que eso es para animales y me insulta mucho”.

[...] en otra ocasión, otra muchacha me estaba comentando que la señora se enojó porque la mandó a subir unas cajas con documentos en un estante y le dijo [la trabajadora]: “¡es que pesa mucho! Y le respondió [la empleadora]: ¡pues si tú pareces burra!, ¡ustedes [las mujeres indígenas] están acostumbradas a eso! [...] Yo me he dado cuenta de mucha injusticia de parte de las empleadoras a la gente que viene de provincia, de los pueblos. Yo no lo viví gracias a Dios, pero sí está más visto en gente que viene del interior [de la República] [Caso 21].

También dos de las entrevistadas percibieron que sus capacidades cognitivas fueron puestas en cuestión por su empleadora:

P.- ¿Sientes que alguna vez sufriste algún tipo de discriminación por parte de tus empleadores?

R.- Ajá, si, porque te ven sin estudio, ¿no? Y este... como que... este... como, o sea, por ejemplo, en una ocasión, como yo tenía ya noción de manejar [la entrevistada es chofer de transporte público actualmente], le dije: “si quiere le arrimo su carro,” ella llevaba prisa... [Me dijo]: “¡ashh!”, pero como diciendo: “¿cómo tú, siendo una empleada vas a saber manejar?, te vas a estampar por ahí”, o sea como que... “¿cómo siendo tú una empleada doméstica vas a ser, este... mejor que yo, [cómo] tú si lo vas a poder estacionar y yo no? O sea, así, de esa forma me discriminó [Caso 19].

[...] duré muy poquito ahí, porque en una ocasión limpiando el baño se me resbaló una jabonera y la señora quería que se la pagara y le dije: “yo se la consigo”, pero no, me dijo que la había traído de no sé qué país y que era muy cara, o sea, pues prácticamente me tachó de tonta, de que no hacía las cosas bien. Pero si tú estás haciendo tu trabajo, en cualquiera hay un percance, ¿no? No descuido, sino que no soy tonta para agarrar y tirarla [Caso 21].

Las prácticas injustas y desiguales se han reproducido a lo largo de la historia y si bien hoy día el trabajo doméstico es remunerado en la mayoría de los casos, las condiciones en las que se realiza son precarias, incluso en algunos casos podrían ser consideradas como una forma moderna de esclavitud o servidumbre.

3.3.1. Las condiciones de trabajo de las empleadas en el trabajo doméstico remunerado como producto de la colonialidad del poder

La precariedad laboral de las trabajadoras es también una forma de subordinarlas. En los relatos biográficos se puede observar que sus condiciones de trabajo son diversas e inestables y que al no estar legisladas (más adelante se abordará este tema con detenimiento) los empleadores las otorgan según su criterio y no suelen ser precisamente justos.

Del total de las entrevistadas, ninguna ha firmado alguna vez un contrato con sus empleadores, sino que han hecho un acuerdo verbal del pago, el horario y las actividades, las cuales, dijeron las entrevistadas, generalmente son decisión de los empleadores. También dijeron de manera unánime que en este acuerdo verbal no establecen desde el principio cuándo serán sus vacaciones, qué días festivos tomarán y qué harán en caso de un accidente laboral o enfermedad.

Uno de los inconvenientes de no haber firmado contrato es la explotación y el abuso de confianza; las entrevistadas dijeron que con el paso del tiempo sus empleadores se toman la libertad de adjudicarles cada vez más responsabilidades.

P.- ¿Hay algo que no te guste además de sentirte muy encerrada?

R.- Pues que tengo mucha responsabilidad ahorita. Como que yo soy la responsable de lo que pase en esa casa cuando no están ellos, porque sí me dejan... cada día me siento más presionada porque me encargan esto, y lo otro, y lo otro. Entonces como que yo tengo que estar... como que ya no me gusta esa presión [Caso 1].

[...] es lo que a mí me pasó en este trabajo, a mí me dijeron: “vamos a trabajar” y vine y ya, pero yo no sabía si me estaban mandando o poniendo de más trabajo y ahorita ya me acostumbré a hacerlo.

P.- ¿Qué cosas no te gustan de tu trabajo?

R.- Pues ahorita que me metan otro trabajo que yo siento que no es el mío, que no es mi responsabilidad, pero pues aún así trato de hacerlo con gusto [Caso 3].

P.- Me dices que en este trabajo en el que estabas hacías de todo, pagos, compras, ir por los hijos de tus empleadores, etc., cuando te llegaban a pedir esas cosas, ¿tú sentías que eran parte del trabajo por el cual estabas contratada?

R.- No, muchas cosas no, no eran, hasta de que asearle al perro y este... no era dentro de... “cuida a los niños”... y “hazme una sopita”... y así como que... porque siempre yo fui muy clara cuando, este... “dígame, enséñeme la casa, ¿qué voy a hacer?” Entonces [...] primero te pintaban, “esto, esto...”, “sí, está bien”, pero ya después te iban aumentando, te iban aumentando, te lo iban pidiendo como favorcitos, ya después se te hacían obligaciones, lo tenías que hacer porque ya era parte de tu jornada laboral, entonces, este... pues sí [Caso 19].

P.- ¿Alguna vez realizó en sus diferentes trabajos, actividades como ir a hacer las compras, reparaciones de la casa, lavar carros...?

R.- Lavar carros no, pero sí por ejemplo hacer las compras o cuando no llegaba el jardinero me decían que regara las plantas o que le quitara la yerba... no era seguido pero sí

P.- ¿Y cuidar mascotas?

R.- No

P.- Y estas actividades que mencionó, ¿usted las considera parte del trabajo por el cual estaba contratada?

R.- Pues no lo consideraba parte, pero también que si te lo piden, como que dices, qué tal si me niego y se enojan y también como duré mucho tiempo con ellas, no se me hacía así como para... En una ocasión sí cuidé un perico, la señora salió de vacaciones y sí iba a limpiarle, diario, diario, pero tampoco ni pagaba más ni nada, "¡ahí le encargo a mi perico!" [Caso 21].

Las entrevistadas también dijeron que sus horarios de trabajo no siempre han sido estables y a veces con largas jornadas de trabajo. Las entrevistadas de planta mencionaron que han tenido empleos en los que están activas más de ocho horas al día y en algunos casos sus empleadores no han respetado sus horarios de comida y descanso.

P.- Y en esos trabajos, ¿respetaban tus horas de comida y de descanso?

R.- Haga de cuenta que siento que a veces no les importa si ya comí o no. Pero pues como yo me quedo en la cocina, pues antes de que terminen de comer, yo me siento, me digan lo que me digan, yo me siento y como, después de comer me apuro, porque si no el mal me lo hago yo.

P.- ¿Y tus horas de descanso?

R.- Pues sí, en el actual tengo una hora, que es corrido, de siete a siete; y ya como de siete a ocho me subo a descansar, bajo a dar de cenar y ya me vuelvo a subir [Caso 3].

P.- ¿Qué horarios tienes?

R.- De siete [de la mañana] a ocho [de la noche]

P.- ¿Siempre es el mismo horario o puede variar?

R.- Puede variar, porque a veces [es] menos o cuando hay comidas más. O por ejemplo, cuando hay cenas pues sí, hasta las doce, una de la mañana, pero me pagan extra [Caso 4].

P.- ¿Por qué dices que ya te habías cansado de trabajar de planta?

R.- Porque [el trabajo de planta] era desde en la mañana, hasta en la noche, noche, nueve, diez de la noche, 'tons' vamos a decir que eran de las siete de la mañana a las nueve, diez de la noche y si los señores se iban de fiesta pues quédate a cuidar a los niños. Entonces a veces era hasta la madrugada o se iban a reuniones y es donde tenías que ir tú también y también hasta la madrugada y tenías que trabajar tanto en la casa, como en las otras casas [Caso 13].

P.- ¿Tienes un horario fijo para descansar?

R.- En mis trabajos anteriores no, todo el día estaba hasta la hora que ellos dijeran, ya levantarme desde temprano y acostarme muy noche y así es [Caso 14].

P.- ¿Qué horarios tenías en tu primer trabajo?

R.- Era levantarse de seis de la mañana y trabajar hasta la noche, sin parar, como a eso de las nueve [Caso 13].

[...] cuando trabajé de planta [el horario] sí era como de las seis de la mañana hasta que se acostaban a dormir

P.- ¿Respetaban tus horas de comida y descanso?

R.- De comida sí, de descanso no porque en el momento que ellos me requerían y luego si ellos salían y regresaban a las doce de la noche, pues a las doce de la noche tenía que bajar a cerrar puertas o preguntar si no se les ofrecía algo [Caso 20].

Las trabajadoras de entrada por salida también han tenido esta problemática pero en menor medida, ya que suelen negociar jornadas de trabajo más cortas con sus empleadores, algunas de cuatro o cinco horas por visita, pero no por eso son fijos necesariamente.

P.- ¿Y qué horarios tenías cuando ya eras de entrada por salida?

R.- Pues es que todo depende del tamaño de la casa, de lo que tengas que hacer, si nada más vas a hacer... barrer, trapear, lavar el baño, o sea, desde la cocina, porque empieza uno que lavando la estufa, o sea, [...] dependiendo el tamaño, porque pueden ser entre cuatro y cinco horas o todo el día. Todo depende cómo sea el volumen del trabajo [Caso 13].

P.- ¿Tus horarios eran fijos?

R.- No, no eran fijos

P.- ¿Variaban?

R.- Ajá, variaban, este... dependiendo como qué fuera a hacer la señora, ¿no? Este, a veces me decía: "vente en la tarde o vente muy temprano para que termines". O de plano si veían que no iban a estar, pues me cancelaban, pero sí [Caso 19].

P.- ¿Qué horarios tenía?

R.- Mi horario era de entrada, entre nueve y diez de la mañana. ¡Híjole! Y ahí sí no te puedo decir, porque por ejemplo, con la primera persona, veces eran las once de la noche y yo apenas iba saliendo, otras veces, por lo regular era de tres a once de la noche...

P.- ¿O sea que no tenía horario fijo?

R.- Para salir, no [Caso 21].

Respecto a las vacaciones y días festivos, nueve de las entrevistadas dijeron que no han tenido vacaciones pagadas en sus empleos actuales o anteriores, sino que ellas han tomado algunos días de descanso pero no han sido remunerados, razón por

la cual evitan tomarlos, sólo lo hacen cuando es necesario. El resto sí ha tenido vacaciones pagadas por sus empleadores, para algunas es sólo un periodo vacacional al año, otras tienen dos. Lo mismo sucede con los días festivos, la mayoría tiene que trabajar, pues de lo contrario no perciben su salario.

P.- ¿Tienes vacaciones?

R.- No, o sea, serían mis días festivos y de Semana Santa, pues nada más lo que es el viernes santo y lo de diciembre que es 24 y tal vez primero [de enero]

P.- ¿En tus trabajos anteriores tenías vacaciones?

R.- No. De hecho ahorita estoy así como que quiero tomarme por lo menos una semana de vacaciones, porque en los ocho años que llevo ahí, solamente cuando me operaron, que me dio una apendicitis, [...] fue cuando me descansaron, fue como que a fuerzas. Estuve casi tres meses así, pero yo todavía me presenté a trabajar con el estómago abierto, o sea porque se me infectó la herida y pues te dejan abierto hasta que cierre por sí sola. Y la señora me dice: “pues regrésate siquiera a contestar los teléfonos” y yo así de: “¿cómo, si no puedo hacer mucho esfuerzo ahorita?, ni le puedo cocinar porque no puedo estar en el calor” y ya me dijo: “pues lo que puedas hacer, ya si no, por lo menos el teléfono que suena todo el día” [Caso 6].

P.- ¿Y tiene vacaciones pagadas?

R.- No, no, no.

P.- ¿En ninguno de sus trabajos las ha tenido?

R.- No, si yo llego a faltar así, no me pagan.

P.- ¿Tiene un periodo establecido de descanso?

R.- No. Te digo que ahora que hicieron el cambio de recorrer los días festivos pues a mí me benefició porque me tocan los lunes. No vengo y me lo pagan [Caso 8].

P.- ¿Tiene un periodo de vacaciones establecido?

R.- No, cuando ellos salen, pero ¿cómo te diré? No son vacaciones de que no vaya yo a trabajar, porque como va la señora Alejandra [su compañera de trabajo] tengo que ir porque entre las dos hacemos limpieza general, pero nos dejan pagado. Ahora, que nos digan: “no, no vengan”, pues nos pagan.

P.- ¿Y en diciembre le dan semana de descanso?

R.- Si salen sí.

P.- Pero así vacaciones ¿no tienen?

R.- No, solamente que yo lo necesite, pues no me lo pagan pero no voy.

P.- ¿Y los días festivos?

R.- Yo no voy.

P.- ¿Pero se los pagan?

R.- No [Caso 12].

P.- ¿Tenías vacaciones en tu primer trabajo?

R.- No.

P.- ¿Te daban los días festivos?

R.- Ah, no, no me daban... era como Semana Santa, dos o tres días.

P.- ¿Te los pagaban?

R.- No [Caso 15].

La periodicidad del pago también depende del empleador; algunas trabajadoras de planta cobran por semana, otras por quincena y otras por mes, mientras que las trabajadoras de entrada por salida cobran por día. Sin embargo, las entrevistadas, tanto de planta como de entrada por salida, mencionaron que en algunas ocasiones sus empleadores han pospuesto su día de pago por diversas razones, entre las que se encuentran “no tengo efectivo porque no he ido al cajero” y “ahorita tengo muchos gastos, te lo paso para la próxima”.

P.- ¿Te pagan a tiempo?

R.- Sí, a veces sí se atrasan, últimamente se han atrasado porque andan un poco mal económicamente, pero me pagan como al mes [Caso 4].

P.- ¿Le pagan a tiempo?

R.- Generalmente... en la oficina [donde hace la limpieza] luego me dicen: “!Ay es que se me olvidó!” Pero como saben que voy entre semana me lo pagan [...] [y cuando me despidieron del consultorio fue porque] uno de los doctores siempre me tardaba en pagar, si yo iba el jueves no me pagaba, me tenía que esperar hasta el martes para que me pagara mi dinero. Yo me acuerdo que ese día [...] le dije: “yo no trabajo por gusto, trabajo por necesidad y no es la primera vez que no me paga mi dinero, usted se va y no me paga, no me deja lo de mi semana y tengo que esperarme hasta la próxima semana”. Y no sé él cómo lo tomó, le comenté a los demás doctores y [me despidieron] [Caso 8].

P.- ¿Alguna vez ha sucedido que no te paguen a tiempo?

R.- Bueno, sí, pero.... ¿cómo te diré? No por mucho tiempo. Puede decir [la empleadora]: “esta semana, ¿sabes qué? no tengo dinero, pero te pago para la otra”, pues ya me paga... pero es muy raro [Caso 11].

P.- ¿Alguna vez sucedió que no pagaran a tiempo?

R.- Si, hubo una que me quedó a deber un mes, dos meses y hasta la fecha, ¡nada! [Caso 12].

P.- ¿Alguna vez ha sucedido que no te paguen a tiempo?

R.- Sí

P.- ¿Se atrasan mucho?

R.- No, como quince días [Caso 16].

En cuanto al salario que perciben, consideran que les permite tener únicamente lo básico, principalmente cuando son madres solteras como los Casos 18, 19 y 20 y no les alcanza para satisfacer otras necesidades. Al respecto, el Caso 4 dijo: “si ganara un poquito más, para ahorrar”; o el Caso 6, que dijo: “Yo necesito que me pague más”.

Además sólo dieciséis entrevistadas dijeron que han recibido el aguinaldo correspondiente al que marca la ley, (el monto mínimo corresponde al salario de 15 días de trabajo). El resto mencionó que en algunos de sus empleos o no le dan nada o le dan “su Navidad”, lo cual puede corresponder a un regalo o a uno o dos días de trabajo. Las empleadas de entrada por salida, dijeron que en algunas casas sí reciben aguinaldo y en otras no.

P.- ¿Recibes aguinaldo?

R.- Con la que estuve sí, pero como nomás iba un día me dio poquito [...] lo equivalente a un día de trabajo.

P.- ¿En los otros empleos también recibías?

R.- Es que [el día de trabajo] no se me atraviesa esos días [Navidad] [Caso 18].

P.- ¿Recibías aguinaldo?

R.- Pues tampoco, rara la vez que te regalaban cien pesos, doscientos pesos extra.

P.- ¿Pero no te daban lo correspondiente a un aguinaldo?

R.- No, no te decían: “es aguinaldo” [sino] “ten, para que te compres algo”. Así como que... ellos en su conciencia decían así como: “para ya no sentirme tan mal”. Pero sí, no, no nunca me dieron así un aguinaldo [Caso 19].

P.- ¿Recibía aguinaldo?

R.- Sí

P.- ¿Por parte de todos sus empleadores?

R.- Sí, me daban un día de salario. Bueno, no aguinaldo, “tu Navidad”. Porque ahí no se ve como aguinaldo, es “tu Navidad” o tu regalo de Navidad [Caso 21].

Sólo cuatro de las entrevistadas tienen seguro médico, una de ellas por el trabajo de su esposo (Caso 9), otra tiene el seguro popular (Caso 15) y sólo dos porque se lo dan sus empleadores (Caso 4 y 17). A las demás, principalmente las trabajadoras de planta, sus empleadores las han apoyado con el pago de consultas o

medicamentos cuando han estado enfermas, pero en otros casos no. Las de entrada por salida incluso dejan de percibir su salario si no asisten a trabajar por estar enfermas y de su cuenta corren los gastos de consultas y medicamentos.

En cuanto a las condiciones de alojamiento que se les asignan, de las veintiún entrevistadas, cuatro dijeron que cuando trabajaron de planta las habitaciones que les asignaron no estaban en condiciones adecuadas.

P.- Cuando trabajabas de planta, ¿qué tan cómodo e higiénico era el lugar que te designaban para dormir?

R.- Bien, o sea, excepto en uno, pero bien.

P.- Y ese, ¿cómo era?

R.- Ese era en el cuarto de azotea, porque era un departamento. Por lo regular eran casas, y ese era un cuarto de azotea y tenía una gotera. Entonces cada que llovía pues caía la gotera y tenía que poner un plástico para que yo no me mojara y pudiera dormir y no había, no podías usar el cuarto de servicio, o sea, si te andaba del baño en la noche te tenías que aguantar hasta en la mañana para poder bajar al departamento al baño [Caso 13].

P.- ¿Qué tan cómodo e higiénico era el espacio que te designaban para dormir?

R.- Pues ahora sí que en algunas casas el lugar era medio feíto, incómodo. En algunos que otros pues sucio, y se incomoda uno mucho por lo mismo también.

P.- ¿Cómo eran estos lugares que te asignaban para dormir?

R.- Algunos alejados de la casa, otros fríos y otros medio húmedos y pues ni ganas te dan de dormir ahí.

P.- ¿Tenías baño para ti?

R.- [En] Unos sí hay baño, otros que no.

P.- ¿Y tenías cama en todos?

R.- Sí, eso sí, siempre [Caso 14].

P.- En tus empleos de planta, ¿qué tan cómodo e higiénico era el lugar que te asignaban para dormir?

R.- Pues no muy higiénico. De hecho era en la azotea, un cuarto ahí con un baño todo feo donde había bodeguitas y ya, yo fui limpiándolo pero estaba en malas condiciones el lugar. [Caso 20].

Otra problemática que enfrentan las trabajadoras está en las condiciones de alimentación en las casas en las que trabajan. Una de las entrevistadas dijo que en uno de sus empleos la comida que le daban era distinta a la que ingerían sus empleadores. Otra más dijo que su empleadora le limitaba los alimentos, incluso la cantidad de agua que bebía.

P.- Y en estos empleos, ¿la comida que te ofrecían era la misma que para el resto de la familia?

R.- Pues hay unas patronas que me tocaban que ellos comían lo mejor, y ahora sí que a la empleada le daban lo que quisieran [...] pues igual, te digo, que hay trabajos que te dan de comer puntual y te dan lo que ellos comen, te ofrecen lo que tú quieras y hay otras casas en las que no puedes agarrar nada y si agarras algo se enojan o comes a la hora que ellos quieran, lo que ellos te digan. Si te quedas con hambre pues ya ni modos [Caso 14].

Y le dije [a quien la recomendó]: “¿sabe qué? Ya no voy a trabajar ahí”, porque aparte, si te ofrecía de comer te contaba todo, o sea, que una rebanada de jamón, hasta el agua: “no puedes tomar más de tantos vasos de agua”, entonces era muy... no sé por qué era así... y quería que cuando llegara me cambiara los zapatos que traía de la calle... o sea, muchas cosas que no me gustaron [Caso21].

Las entrevistadas que trabajaron durante su embarazo dijeron haber tenido diversas experiencias, algunas de ellas, trabajaron hasta el día del parto, como el Caso 8, mientras que otras, como los Casos 10 y 13, dejaron de trabajar con apenas

semanas de anticipación; otros casos como el 5 y el 18 dejaron de trabajar por completo durante sus embarazos. Pero en todos los casos, no tuvieron incapacidad por embarazo, si no asistían a trabajar, dejaban de percibir su salario y no recibieron apoyo por parte de sus empleadores para los gastos del parto.

Ahora bien, las entrevistadas dijeron que no establecieron estrictamente desde el inicio de su la relación laboral las actividades que formarían parte de su trabajo, lo cual les ha traído como consecuencia que sus empleadores les atribuyan más responsabilidades con el paso del tiempo y les pidan a manera de “favor” que realicen diversas actividades que se suman a las que tienen que desempeñar día a día y por las cuales no reciben una compensación económica, por ejemplo: hacer compras, cuidar momentáneamente a los hijos de sus empleadores, hacer reparaciones de la casa o de la vestimenta. Algunas de las entrevistadas dijeron que sí saben exactamente qué actividades tienen que desempeñar cada día, sin embargo para otras varían constantemente y reconocen que esto significa una sobrecarga de trabajo.

A las entrevistadas se les preguntó qué actividades realizaban y si ellas consideraban que todas éstas formaban parte del trabajo por el cual estaban contratadas, a lo cual respondieron que reconocen diversas actividades como lavar los automóviles, limpiar y alimentar a las mascotas, ir por mandados y ser “dama de compañía” (Caso 21) o “secretaria” (Caso 6) no está incluidas en sus responsabilidades, pero que no pueden negarse a realizarlas, a veces porque se sienten presionadas por sus empleadores o temerosas de que las despidan por haberse negado y otras porque ellas mismas tienen la convicción de hacerlo a causa de los lazos de confianza y cariño que establecen con sus empleadores. En estos casos es más común que los empleadores se sientan con la libertad de hacer peticiones a la trabajadora y ésta con la disposición de realizarlas; lo cual puede devenir en exceso de trabajo y abuso de confianza si las trabajadoras no reconocen los límites entre la relación laboral y la relación emocional.

Como ya se dijo, la colonialidad del poder y los valores y prácticas heterosexistas son elementos culturales que fomentan la subordinación y la exclusión. Sin embargo cuando las empleadoras son mujeres, la clase social se manifiesta como el principal motivo para que las condiciones de trabajo de las empleadas sean

precarias y no se reconozcan sus derechos. Las experiencias relatadas anteriormente expresan que incluso en los casos que son empleadas por otras mujeres, éstas no se sensibilizan ante las necesidades asociadas al género, como el derecho a la baja por maternidad, el derecho a un seguro médico para ellas y para sus hijos y la doble jornada laboral.

Ahora bien, ¿cómo se reproducen socialmente estas prácticas?, principalmente, a través del lenguaje. En el siguiente apartado se explicará este proceso conforme a la teoría de la performatividad del lenguaje.

3.4. La performatividad del lenguaje en los discursos colonialistas y heterosexistas

Partiendo del supuesto de que las palabras no sólo nombran, sino que tienen la capacidad de realizar aquello que se nombra, se puede decir que a través del lenguaje se reproducen las estructuras de subordinación y dominación. Su poder estructurante reside en su performatividad, que es la capacidad del lenguaje para crear la realidad.

Ser nombrados por los otros no sólo nos constituye a través del lenguaje, también nos dota de identidad y nos posiciona dentro de la sociedad. En este sentido, Judith Butler, quien retoma los planteamientos de Austin (1975) sobre la performatividad del lenguaje, sostiene que:

Ser el destinatario de una alocución lingüística no es meramente ser reconocido por lo que uno es, sino más bien que se le conceda a uno el término por el cual el reconocimiento de su existencia se vuelve posible. Se llega a “existir” en virtud de esta dependencia fundamental de la llamada del Otro. Uno ‘existe’ no sólo en virtud de ese ser reconocido, sino, en un sentido anterior, porque es *reconocible*. Los términos que facilitan el reconocimiento son ellos mismos convencionales, son los efectos y los instrumentos de un ritual social que decide, a menudo a través de la violencia y la exclusión, las condiciones lingüísticas de los sujetos aptos para la supervivencia (Butler, 2004: 22).

Reconocemos la performatividad del lenguaje porque somos capaces de sentir sus efectos y el lenguaje actúa en tanto que tiene un efecto en el sujeto que es

interpelado. El lenguaje ofensivo y/o de subordinación y discriminación hiere al sujeto que es nombrado; sin embargo no es necesario que el receptor se sienta interpelado para que el lenguaje ejerza su poder, pues el hecho de nombrar a otros posiciona a quien es nombrado, y a quien emite la injuria. “Esta interpelación no necesita producirse de una forma explícita u oficial para que sea socialmente eficaz y formativa en la formación (sic) del sujeto. Tomada en este sentido, la interpelación en tanto que performativa establece la constitución discursiva del sujeto como algo inextricablemente vinculado a la constitución social del sujeto” (Butler, 2004: 248). Por este motivo, a lo largo de la historia y en particular durante la colonia, diversos discursos como el religioso y el “científico” propuesto por Descartes, influenciaron y legitimaron la subordinación de las razas que desde la perspectiva eurocéntrica se consideraron inferiores por “carecer de razón y tener como única posesión su cuerpo” (Quijano, 2000:).

Dirigirse a alguien de forma injuriosa, discriminatoria o subordinante va más allá del daño psíquico (emocional) que se le pueda causar. Dicha injuria incide negativamente en la capacidad de los individuos de devenir sujetos políticos; limita su capacidad de ejercer sus derechos y libertades, así como de acceder a recursos materiales y simbólicos que se encuentran reservados para quienes los han posicionado como inferiores. En el caso de las empleadas en el trabajo doméstico los discursos que hacen referencia a su supuesta inferioridad frente a sus empleadores y a otros sectores de la sociedad como consecuencia de su género, origen socioeconómico, y étnico cumplen estas funciones.

Si bien este tipo de lenguaje se manifiesta en momentos y contextos específicos, el contenido simbólico de la palabra que se usa para nombrar a alguien antecede al instante mismo de nombrarlo y los efectos de dicho apelativo permanecen en el tiempo, para reafirmar o actualizar sus contenidos. En este caso, la historicidad condensada contenida en el lenguaje de subordinación y discriminación con el que se hace referencia a las empleadas del hogar obedece a la colonialidad del poder, así como a las prácticas y construcciones simbólicas que derivan de ella.

Existe una variedad de formas mediante las cuales se producen y reproducen los discursos que subordinan a las mujeres empleadas en el trabajo doméstico, desde

las formas de nombrarlas para referirse a su ocupación como: “chacha”, “criada” y “sirvienta”. En ocasiones también son nombradas con insultos que desprecian sus capacidades intelectuales así como su origen étnico o mediante adjetivos que hacen referencia a estereotipos desacreditadores sobre sus identidades como ladronas, flojas, sucias, etc.

[...] ¡Ah! pues es que luego “la chacha” o “la sirvienta”, son como que nombres despectivos y es lo que a veces a uno le avergüenza

P.- ¿Tú sientes que esas formas de nombrarte...?

R.- Me hacen sentir mal [Caso 6].

P.- ¿Alguna vez te has sentido discriminada por la sociedad a causa de tu trabajo?

R.- Pues sí porque luego se expresan muy mal de las que trabajamos, que nos dicen que “chachas”... que no somos igual que ellos [Caso 4].

P.- ¿Usted siente que alguna vez ha sufrido algún tipo de discriminación por parte de sus empleadores?

R: Si, mira, una vez, o sea yo vi en un, sin querer, porque tu andas sacudiendo y vi una hoja y ahí puso el señor el sueldo y puso “chacha” y yo dije: “¿chacha?, ¿por qué?”, ¿no? Yo me sentí mal. Fue la única vez y nunca me lo dijo directamente pero yo lo llegué a ver y digo: “¿yo, chacha?” Todavía que dijera muchacha, bueno, pero ¿cómo que “la chacha”? Fue la única vez [Caso 8].

P.- ¿Alguna vez te has sentido discriminada por la sociedad como consecuencia de tu trabajo, no necesariamente por la gente cercana a ti sino en general?

R.- Pues sí, porque “la chacha”... porque el simple hecho de decir “la chacha” así como que lo dicen con... no sé, da a referir muchas cosas, ¿no? Pues te sientes discriminada por ese aspecto. El simple hecho de que digan así... “la chacha”... ¿es como decir, “el perro”?, ¿no? Así [Caso 19].

Varias veces les he llevado los trípticos de la organización [a sus amigas que también son empleadas en el trabajo doméstico remunerado] y les digo: “te invito a que los leas y le lleves uno también a tu empleadora, que no simplemente somos como dicen, chachas o gatas, sino que somos otra cosa” [Caso 20].

Ahora bien, los discursos pueden ser socialmente identificados como de odio, subordinación o discriminación en tanto que el Estado los reconozca como tales en las leyes, ya que éste “produce activamente el dominio del discurso públicamente aceptable, estableciendo la línea entre lo decible y lo inefable, y reteniendo el poder de estipular y sostener la consecuente línea de demarcación” (Butler, 2004: 134). En México, el Estado y las instituciones gubernamentales no han regulado suficientemente las condiciones laborales de las trabajadoras, de hecho no reconocen la precariedad del empleo doméstico como realmente la viven las trabajadoras y las excluyen de leyes que sí benefician al resto de los trabajadores. Es el caso de la Ley Federal del Trabajo y de programas sociales destinados a “mejorar” las condiciones de vida de las trabajadoras como el programa federal “Tu casa, mi empleo”⁶, cuya eficacia es muy cuestionable porque funciona a través de una página web y las condiciones socioeconómicas y educativas de las trabajadoras no siempre les permiten tener acceso a una computadora con internet y saber usarla. Todo lo antes dicho ha contribuido a mantener invisibilizadas las problemáticas que las aquejan y a ellas mismas como individuos.

De este modo, si el Estado consiente prácticas discriminatorias y de subordinación y no reconoce los derechos de las empleadas en el trabajo doméstico remunerado, contribuye eficazmente a la reproducción y legitimación de la devaluación social de sus identidades laborales y sexuadas.

⁶ Es un programa de la Secretaría de Educación Pública que funciona a través de una página web (<http://www.conevyt.org.mx/cursos/cursos/tucasa/indice.htm>), en la que se incluyen cursos en línea para que las trabajadoras “desarrollen competencias”, es decir, aprendan a valorar a desempeñar correctamente actividades propias de su trabajo como lavar, planchar, cocinar, etc. También pretende que a través de un manual conozcan sus derechos y obligaciones.

3.4.1. Legislación sobre las condiciones de trabajo de las empleadas en el trabajo doméstico remunerado

La legislación que en México debiera regular las problemáticas que aquejan a las empleadas en el trabajo doméstico remunerado estableciendo sus derechos y obligaciones y las de sus empleadores, es tendenciosa, insuficiente y ambigua. Los derechos que se establecen para una y otra parte son evidentemente desiguales. La Ley Federal del Trabajo en su capítulo XIII del título sexto, relativo a este sector laboral, brinda a los empleadores beneficios que pueden resultar poco favorables para las empleadas.

Para las trabajadoras de planta, el artículo 337 establece que los patrones tienen la obligación de “Proporcionar al trabajador un local cómodo e higiénico para dormir, una alimentación sana y satisfactoria y condiciones de trabajo que aseguren la vida y la salud”, sin embargo esto no es suficiente para regular dichas condiciones, en primera, porque quedan a consideración de lo que el empleador considere “cómodo”, “higiénico”, “sano” y “satisfactorio” para su empleada y en segundo porque la ley no establece sanciones para quienes no las cumplen.

El artículo 343 establece que “el patrón podrá dar por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad, dentro de los treinta días siguientes a la iniciación del servicio; y en cualquier tiempo, sin necesidad de comprobar la causa que tenga para ello [...]”. Esto favorece solamente al empleador y deja a la empleada en desventaja ya que legitima el despido injustificado.

Igualmente, la ley excluye a los empleadores del pago de las cotizaciones al fondo de vivienda y al fondo de pensiones. El artículo 146 del título cuarto, establece que “los patrones no estarán obligados a pagar las aportaciones a las que se refiere el artículo 136⁷ de esta Ley por lo que toca a los trabajadores del hogar”, esta distinción que constituye una práctica discriminatoria, se contradice con el artículo 337

⁷ ARTÍCULO 136. Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, está obligada a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Para dar cumplimiento a esta obligación, las empresas deberán aportar al Fondo Nacional de la Vivienda el cinco por ciento sobre los salarios de los trabajadores a su servicio.

mencionado anteriormente y “viola el derecho a la igualdad establecido en el artículo 1º constitucional” (CONAPRED, 2011: 58).

Otras prestaciones de las que gozan todos los trabajadores, pero que la ley no considera como obligatorias para los empleadores del trabajo doméstico son las aportaciones para la capacitación, la seguridad social, el seguro de invalidez y los servicios sociales y culturales. Tampoco están garantizados sus derechos de baja por maternidad, días feriados y vacaciones, ni establece la obligatoriedad de un “contrato” por escrito que formalice la relación laboral. Estos son sólo algunos ejemplos que reflejan la injusticia, impunidad y desigualdad que este sector laboral padece.

A pesar de que el trabajo doméstico remunerado es reconocido por el Estado como una fuente de empleo, lo cual le da un carácter de formalidad, tanto la Ley Federal del Trabajo, como las prácticas sociales cotidianas, demuestran que las condiciones en las que laboran las trabajadoras del hogar se asemejan mucho a lo que se ha denominado trabajo informal⁸. De acuerdo con los resultados de la Encuesta Nacional sobre Discriminación en México “de las personas que realizan trabajo del hogar en México, ocho de cada diez no cuentan con seguro médico; seis de cada diez no tiene vacaciones; y casi la mitad no recibe aguinaldo. Un porcentaje similar señalará no tener un horario fijo de trabajo” (CONAPRED, 2010: 103). De igual manera el 91.6% no cuenta con un contrato laboral (CONAPRED, 2011: 33), sino que únicamente “acuerda” verbalmente con los empleadores el pago y las horas de trabajo, dejando a las trabajadoras desamparadas en caso de abuso laboral. Otro tipo de contrato es el que se realiza por medio de las agencias de contratación de servicios domésticos, las cuales actúan como intermediarias (subcontratación): eligen a la empleada doméstica según las preferencias del cliente y establecen el monto del pago según el servicio que se ofrece mientras prometen una garantía de seguridad y conformidad con el trabajo realizado, en algunos casos avalada por la Procuraduría Federal del Consumidor (PROFECO)⁹.

⁸ Existen diversas definiciones de trabajo informal, las cuales dependen de la región en la que se ubique dicha actividad, sin embargo, para esta investigación nos apegamos a la que propone la OIT, la cual dice que los trabajadores informales se encuentran al margen de la ley y no son reconocidos ni protegidos por las instituciones (OIT, 2002).

⁹ Por ejemplo: Agencia Tu Hogar, Mi Hogar: <http://www.agenciaserviciodomestico.com/>

Diversas organizaciones no gubernamentales nacionales e internacionales se han manifestado a favor del reconocimiento de los derechos laborales de las empleadas en el trabajo doméstico remunerado y han formulado propuestas para establecerlos en las leyes. En el nivel nacional existen organizaciones como el Centro de Apoyo y Capacitación para las Empleadas del Hogar (CACEH), el Colectivo Atabal, el Colectivo de Mujeres Indígenas Trabajadoras del Hogar (COLMITH), entre otras, que forman parte de la Red Nacional de Trabajadoras del Hogar, mientras que en el nivel internacional se han formado organismos como la Confederación Latinoamericana y del Caribe de las Empleadas del Hogar (CONLACTRAHO), para hacer propuestas y promover los derechos de este sector laboral. Asimismo, el Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) pretende que los países miembros de dicha organización, al ratificarlo, se comprometan a adoptar medidas que expresen el reconocimiento de los derechos laborales de las trabajadoras, contribuyendo a erradicar su precariedad laboral y promoviendo la re-valorización de sus identidades. Sin embargo el Convenio no ha sido ratificado por México y ninguna de las diferentes propuestas de reforma a la ley que han sido presentadas al Congreso de la Unión con anterioridad a la firma de dicho convenio, como las de 1989, 1992 y 2007 propuestas por el Colectivo Atabal en colaboración con otras organizaciones o las propuestas de ley presentadas durante las LXI y LXII legislaturas, ha sido aceptada. Es necesario que el Estado mexicano ratifique el Convenio 189 de la OIT, pero antes debería reformarse la Ley Federal del Trabajo estableciendo condiciones de trabajo dignas para los trabajadores en general, pues el convenio antes mencionado establece en varios de sus artículos que las medidas que se tomen han de tener “conformidad con la legislación y las prácticas nacionales” (OIT, 2011).

Un ejemplo de las iniciativas de ley que han presentado las organizaciones de promoción de derechos de las trabajadoras del hogar ante la Cámara Legislativa es la del año 2007 realizada por el Colectivo Atabal A.C y presentada ante el Congreso por la diputada Rosario Ortiz Magallón del grupo parlamentario del Partido de la Revolución Democrática de la LX legislatura, la cual tenía como objetivo reformar

varios artículos del Capítulo XIII de la Ley Federal del Trabajo y adicionar otros en los que se consideran derechos para las y los trabajadores del hogar, como¹⁰: jornada legal (ocho horas), salario no menor a cinco salarios mínimos vigentes (más consideraciones sobre el tamaño del lugar donde labora, el número de personas que lo habitan y el nivel de especialización y responsabilidades de la empleada), días inhábiles marcados por Ley, vacaciones, prima vacacional, derecho a la indemnización por despido, prima de antigüedad y pago de horas extra. También establece como obligaciones del empleador proveer a la trabajadora de ropa de trabajo sin costo, dos veces al año y de brindarle insumos de trabajo que salvaguardan su integridad física al desempeñar sus labores, como cubre bocas, guantes, botas y mandil de hule.

Sobre las actividades a realizar, la propuesta incluye que los empleadores no podrán comprometer la salud de las trabajadoras mediante actividades de alto riesgo como mover, cargar o empujar objetos pesados, alcanzar objetos situados en lugares altos y mantener las instalaciones eléctricas y de gas doméstico en buenas condiciones. También considera como obligación de los empleadores brindarle a la trabajadora capacitación para el manejo de aparatos electrodomésticos y productos químicos a través de la Secretaría del Trabajo, que debiera generar programas con este fin en específico.

Para las trabajadoras de planta establece que una vez cumplida su jornada legal pueden ocupar el tiempo restante de su día en sus propios intereses y obliga a los patrones a proporcionarles habitaciones cómodas, higiénicas y seguras, y alimentación nutritiva y suficiente para ella y, de existir un acuerdo, a sus dependientes económicos.

Sobre el embarazo, la propuesta de ley adiciona que los empleadores no podrán pedir prueba de no gravidez, que no podrán despedir a la trabajadora a causa del embarazo y que siempre que se encuentre en este estado han de ofrecerle protección según la Ley Reglamentaria.

Como se puede observar, la propuesta incluye derechos laborales fundamentales que no se le han reconocido a las trabajadoras del hogar y que sí han

¹⁰ Toda la información sobre la iniciativa fue proporcionada por la directora del Colectivo Atabal A. C. en la entrevista que se le realizó el 23 de Julio del 2013.

sido válidos para el resto de los trabajadores. Ciertamente existen las posibilidades de que los empleadores cumplan con estos derechos, sin embargo es necesario que estén reconocidos por las leyes para garantizar su obligatoriedad.

Ahora bien, sobre el desarrollo de competencias de las trabajadoras, la propuesta dispone que los empleadores han de brindarles tiempo y facilidades para continuar con su educación básica y deben contribuir con al menos siete días de salario mínimo para la compra de útiles cada ciclo escolar.

Esta propuesta también incluye disposiciones que aluden a la devaluación social del trabajo doméstico y de las identidades de quienes lo realizan. En un intento por hacer frente a las consecuencias de dicha devaluación como la discriminación y la violencia, la reforma propuesta dice que queda prohibido al patrón: promover, incitar o tolerar prácticas de violencia física, psicológica y sexual en contra de la trabajadora; la discriminación, exclusión o restricción a causa de su origen étnico, nacional, sexo, edad, embarazo, lengua, religión, preferencias sexuales, estado civil, opiniones o cualquiera otra razón que vulnere sus derechos según lo establecido en el Artículo 4 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

La ley también contempla que siempre que la trabajadora sea de origen indígena y no tenga completo dominio del español tendrá derecho a contar con un traductor que la asista. Esta es una manera de hacer valer los derechos de la población en condiciones de vulnerabilidad como los indígenas y también de reconocer que esta actividad laboral es realizada principalmente por este sector de la población.

Ahora bien, con la intención de que se cumplan los derechos antes mencionados, de regularizar y darle formalidad legal al trabajo doméstico, la propuesta establece que se ha de firmar un contrato al inicio de la relación laboral, el cual deberá ser registrado ante la Inspección del Trabajo.

La instancia antes mencionada tendría la obligación de supervisar el cumplimiento de los derechos de la trabajadora y si los empleadores incumplen alguna de las obligaciones mencionadas en la Ley podrían ser multados por el equivalente de 25 a 1500 veces el salario mínimo general. En caso de no firmar contrato la multa sería de 350 salarios mínimos y en caso de contratar a menores de catorce años, podría ascender hasta 1000 salarios mínimos.

Como se puede observar, la propuesta de reforma a la Ley presentada por el Colectivo y la Diputada apela de manera integral al cumplimiento de los derechos laborales y humanos fundamentales de las trabajadoras, sin embargo esta iniciativa no fue aprobada por el Pleno de la Cámara de Diputados.

En el siguiente capítulo se podrá observar cómo la falta de legislación sobre el trabajo doméstico ha impactado en la vida de las entrevistadas y cómo han sorteado las vicisitudes que éste implica.

4. CARACTERIZACIÓN DE LAS IDENTIDADES LABORALES Y SEXUADAS DE LAS EMPLEADAS EN EL TRABAJO DOMÉSTICO REMUNERADO

Las identidades son producto de la interacción social, y no es posible analizarlas si no se considera el contexto en el que se generan. Conocerlas permite deducir explicaciones de procesos sociales más generales y de larga duración, que a su vez tienden a conformar sus núcleos duros (Loeza, 2011: 129).

Como ya se dijo en el Capítulo 1, los individuos construyen sus identidades en un espacio biográfico (Arfuch, 2005) situado histórica y culturalmente que comparten con grupos de individuos, del cual incorporan diversos elementos materiales y simbólicos construidos socialmente.

Para analizar el contexto en el que las trabajadoras del hogar construyen sus identidades se consideraron las características económicas y culturales de su espacio biográfico, como la pobreza y la condición étnica; la relación de las entrevistadas con las instituciones, como individuos en la vida cotidiana y como colectividad a través de las asociaciones civiles y las instituciones gubernamentales; las implicaciones de la falta de legislación de su trabajo en sus condiciones laborales y de vida y la invisibilización de éstas ante los legisladores. También, se consideró la manera en que estos diversos factores han significado posibilidades o restricciones para que sus condiciones individuales y como colectividad puedan modificarse o permanezcan como están.

De acuerdo con Claude Dubar, el análisis de las identidades ha de considerar tres dimensiones (Loeza, 2011: 29):

1. La relación de los individuos con los sistemas, las instituciones y los detentores de los *poderes* directamente implicados en su vida cotidiana;
2. Su relación de con el porvenir del sistema y su propio porvenir;
3. Su relación con el lenguaje, es decir, las categorías que emplean para describir una *situación vivida*.

En el caso de las trabajadoras entrevistadas, el contexto en el que se han conformado sus identidades laborales y sexuadas está caracterizado por la situación de pobreza que vivieron durante su socialización primaria y en menor medida en su socialización secundaria.

4.1. La pobreza como condición de la socialización primaria de las empleadas en el trabajo doméstico remunerado

La Comisión Económica para América Latina (CEPAL), se refiere a los escenarios de la “pobreza dura” como la pobreza que se expresa no solo a través de los indicadores económicos, sino a través de la vía política, que reduce a la exclusión social algunas categorías socio culturales como la dimensión étnica, la edad y el género (Reguillo, 1998: 6).

La pobreza tiene múltiples efectos en la vida de los individuos que la padecen, entre otras cosas influye en la posibilidad de que diversos eventos propios de la etapa adulta, como el trabajo y la maternidad, se presenten durante la infancia y la adolescencia.

Con excepción de los casos 5, 8, 10, 19 y 21, que nacieron en la Ciudad de México, el resto de las entrevistadas provienen de zonas agrícolas depauperadas y de familias dedicadas a la agricultura de monocultivo de subsistencia y a la cría de algunos animales de granja para el autoconsumo. La mayoría de ellas, a pesar de que durante su infancia tenían un buen rendimiento escolar y gustaban del estudio, se vieron en la necesidad de abandonar la escuela debido a su situación de pobreza. En algunos casos también influyó la falta de instituciones escolares en sus comunidades de origen, pues tenían que desplazarse a otras comunidades e incluso pagar transporte para ir a la escuela.

Yo tenía ganas de seguir estudiando, nada más que en ese tiempo mi mamá estaba muy mal económicamente porque al yo ser hija de otra persona yo no contaba con el apoyo de mi papá, nada más era con el apoyo de mi mamá. Cuando ellos se separan yo le dije a mi papá: “quiero estudiar, necesito seguir

estudiando” y me dijeron: “¿sabes qué? No hay dinero para estudiar” [...] [Caso 6].

[...] pues allá en el pueblo lo único que llegaba a dar era telesecundaria, ya no te daba más estudio, hasta ahí... Muchos llegábamos, muchos nada más a primaria [...]. Tenía que ir uno hasta Tehuacán para seguir estudiando pero pues ya no, tampoco a mis papás ya no les alcanzaba [Caso 11].

Los discursos heterosexistas que afirman que las mujeres no deben estudiar o no es importante que lo hagan también fueron una razón para que algunas de ellas tuvieran que abandonar sus estudios, como los Casos 4, 9 y 21.

Porque mi papá ya no me dejó estudiar. Y aparte donde yo vivía solo había primaria, la secundaria estaba muy lejos, era hasta el municipio, había que caminar mucho y luego tomar el camión y no había dónde me quedara [Caso 4].

[...] decían ellos [los padres de la entrevistada] que nosotras tenemos que estar en la casa y que los que tenían que estudiar eran los hombres; y que ya uno, de hecho, con que supiera leer ya era más que suficiente [Caso 9].

P.- Cuando vivía con su mamá ¿usted sentía que ella hacía alguna distinción en el trato que le daba a sus hermanos hombres y a ustedes y a sus hermanas mujeres?

R.- Sí, siempre se le daba la preferencia a los varones.

P.- ¿En qué sentido?

En los estudios, porque siempre decía que la mujer va a que la mantengan y el hombre va a mantener [Caso 21].

A pesar de lo antes dicho, algunas de ellas concluyeron sus estudios de primaria, otras terminaron la secundaria e incluso estudiaron un secretariado. Sólo una de ellas no asistió nunca a la escuela. Ver cuadro 2.

Cuadro 2.
Nivel de estudios de las entrevistadas

No asistió a la escuela	Primaria completa	Primaria incompleta	Secundaria completa	Secundaria incompleta	Bachillerat o incompleto	Estudios técnicos (secundaria más secretariado)
Caso 10	Caso 4	Caso 7	Caso 2	Caso 21	Caso 1	Caso 6
	Caso 14	Caso 9	Caso 3			Caso 8
	Caso 16	Caso 13	Caso 5			Caso 12
	Caso 18	Caso 17	Caso 11			
			Caso 15			
			Caso 19			
			Caso 20			

En estas condiciones, migraron a la ciudad siendo niñas o adolescentes, con la determinación de trabajar y continuar con sus estudios o apoyar económicamente a sus familias. Su escasa calificación y las redes de familiares (tías, primas, madre) ya empleadas en el trabajo doméstico influyeron para que iniciaran sus trayectorias laborales en esta actividad.

Las entrevistadas con trayectoria migratoria provienen de los Estados de Puebla, Veracruz, Guerrero, Oaxaca, Michoacán y Estado de México, Hidalgo y Tlaxcala¹¹ (Ver Cuadro 3 en el anexo). Migraron a la Ciudad de México porque consideraban que aquí tendrían más oportunidades de empleo y mejor pagado.

¹¹ De acuerdo con un estudio del CONEVAL (2007), todos estos estados figuran entre los más pobres del país. Chiapas, Guerrero y Oaxaca ocupan los primeros lugares (<http://www.coneval.gob.mx>).

Me salí del bachiller, ya no pude ir y platicué con mi prima, que ya no tenía dinero, que mis papás se la veían muy duro con todos en la escuela y no les alcanzaba el dinero y ella me sugirió: “vámonos juntas y te regresas” [Caso 1].

[...] lo que había en Michoacán no nos alcanzaba, había muchos gastos y mi papá no metía ingresos en la casa, mi mamá tampoco, me sentí desesperada y me tuve que venir [Caso 9].

Pues simplemente [migró] por el hecho de tener una vida mejor, yo creo, y de alcanzar otras metas que tal vez en el pueblo no, no se puede, aparte la situación en el pueblo es, ¿cómo te diré? O sea, el ingreso, lo que aquí gano en un día allá lo gano en una semana, o sea y no, no... [Caso 6].

Porque allá en el pueblo, pues este... pues no hay o sea así trabajo que digamos, es puro campo entonces pues no nos alcanzaba, entonces por eso fue que... por un familiar de mi esposo fue que nos venimos para acá [Caso 11].

Ahora bien, la pobreza es un factor que acorta la esperanza de vida de los individuos, y esto se vio reflejado en que algunas trabajadoras quedaron huérfanas en la infancia. Los casos 3, 10, 7 y 13, perdieron a su padre o a su madre a corta edad y esto las obligó a abandonar sus estudios y migrar para comenzar a trabajar.

Pues como le digo que ya no teníamos los papás, pues yo veía la situación en mi casa y pues como que no me sentía capaz de pedirles [a sus hermanos] más estudio. Sentía que ya me habían dado algo y que si algo quería, pues ya era por mi cuenta [Caso 3].

El trabajo infantil es también una consecuencia de la pobreza, pues al verse insatisfechas las necesidades materiales básicas de la familia, los padres aprovechan la mano de obra de los hijos para poder sobrevivir. Diecisiete de las entrevistadas

dijeron haber sido ellas quienes decidieron comenzar a trabajar debido a las necesidades materiales de la familia.

Nadie me obligó. Yo, a mí me encanta trabajar, yo soy la que decidí trabajar [Caso 7].

Yo empecé a trabajar a los nueve o diez años, por la situación económica que yo veía en mi casa, para ayudar a mis padres. Yo quise trabajar a esa edad, no me obligaron, no me dijeron que tenía que hacerlo, sino porque es lo que yo fui viendo a esa edad. Igual, fue de planta a los 12 años, fue a esa edad. Trabajé de planta un año, después, por decisión propia, en otra casa. A esa edad fue el inicio del crecimiento [Caso 5].

El resto dijo que sus padres las presionaron para abandonar sus estudios y comenzar a trabajar.

Lo decidió mi mamá por mí [...]: “Te vas a trabajar porque no hay, o sea, no hay de dónde te voy a dar yo más. Te vas a ir a trabajar” [Caso 6].

No, mi mamá. Mi mamá. Es lo que le digo: “Ay mamá! En vez de que me hubieras orientado, búscate trabajo en otro lado”... pero como ella trabajaba en casa me recomendó con una persona [...]. Entonces trabajé ahí con ella unos años y después tuve a mi hija y pues yo ya me dediqué, así, a trabajar en casa, pero la verdad yo pues hubiese preferido otra cosa [Caso 8].

[...] Pues no, era demasiado chica para decidir, decir: “no, no quiero”, ahí era vas porque vas. [...] mis papás lo decidieron por mí [Caso 13].

Yo nada más terminé la primaria y mi mamá ya no me mandó a la escuela porque no había dinero y por eso es que me mandó a trabajar [Caso 18].

Para las entrevistadas su trabajo es importante porque les permite contribuir a la economía de su familia de origen o de propia formación.

[...] mi papá ya falleció, tiene 17 años. Entonces, desde que me vine para acá me ha tocado ayudarlos [a sus hermanos] [Caso 4].

Pues es una ayuda porque te digo, tal vez es comer algo diferente, porque antes es arroz con frijoles, o así, pues ahorita a los frijoles les ponemos tantita carne o un guisado un poquito más así y te digo, podemos ir al cine, podemos ir [...] [Caso 6].

[...] trabajar, ayudar a mis papás, para mis hermanos y hacer cosas en la casa, porque no teníamos nada [Caso 9].

Los relatos de las entrevistadas muestran que de los dos objetivos que las motivaron a trabajar: apoyar la economía familiar y continuar con sus estudios; pudieron lograr el primero, pero no el segundo. En la infancia aspiraban a ser enfermeras o maestras, pero no lo pudieron lograr. Sin embargo, algunas de ellas han buscado las oportunidades para continuar sus estudios básicos o de formación técnica como el secretariado o corte y confección. En este sentido, los cursos que se imparten en las instalaciones de las Hermanas Trinitarias de la Comunidad de San Ángel han sido un gran apoyo, como veremos más adelante.

4.2. La construcción de la identidad para sí de las empleadas en el trabajo doméstico remunerado

Además de la situación de pobreza que marcó fuertemente su socialización primaria, ¿qué otros factores contribuyeron a forjar sus identidades laborales y sexuales?

En principio se planteó hipotéticamente para esta investigación que las trabajadoras del hogar se apropiaban de los discursos socialmente construidos que devalúan el trabajo doméstico y la identidad laboral de quienes lo realizan; sin

embargo, las entrevistadas muestran que en el proceso de construcción de sus identidades laborales para sí se distancian de estos discursos. Es decir, no se reconocen en esa identidad devaluada socialmente atribuida. Por el contrario, en sus relatos biográficos expresaron que no se avergüenzan de su trabajo, que lo consideran un trabajo honrado y digno. Los discursos de discriminación y exclusión circulan en el imaginario de “los otros generalizados” pero ellas no se los apropian.

Más bien, construyen su identidad laboral partir de las expectativas que sus empleadores tienen de ellas: que sean responsables, honradas, honestas, trabajadoras, limpias, discretas, entre otras. Reconocen que sus empleadores le dan alto valor a estas características y se esmeran por satisfacer dichas expectativas. De hecho, en distintos momentos de las entrevistas, se definen a sí mismas a partir de estos atributos. En este sentido, los empleadores forman parte de sus otros significativos y el hecho de que les atribuyan una identidad positiva puede contribuir a que las trabajadoras se autoidentifiquen positivamente.

Cuando se les preguntó: ¿qué características cree usted que debe tener una buena trabajadora doméstica?, respondieron:

La limpieza y la responsabilidad, es lo máximo, ahora sí que asumir la responsabilidad de todo lo que haces y si te estás comprometiendo a algo, lo tienes que cumplir. La limpieza, tanto en tu persona como en lo que realizas, hacer las cosas bien y a la primera, ahora sí que ya sabemos que muchas cosas no son tan así como para tí, pero todo hacerlo como si fuera para tí [Caso 6].

Pues ser amable, atenta, bien hecha. Tener educación y tener honradez sobre todo [Caso 9].

Bueno yo, por ejemplo, ser honesta, no robar, no agarrar cosas que no son de uno y, y o sea, siempre decir la verdad con la persona que estás trabajando [Caso 11].

Ser honesta y ser sincera con ella misma y con las personas que la están empleando [...] El ser honesto, el ser honrado, el ser.... Honrado porque pues... no se les pierda nada. Que te pueden decir: "este, cuando necesites dinero de ahí agárralo, ¿no?" [...] [Caso 13].

Pues la verdad yo creo que siempre tiene que ser honesta y responsable con su trabajo [Caso 15].

Mmm... que sea honrada, que sea de confianza, que sea limpia y sobre todo responsable, responsable, que tenga responsabilidad [Caso 17].

Esto contesta los estereotipos negativos a partir de los cuales se les identifica socialmente y les atribuyen arbitrariamente características personales y cuestionan su compromiso con el trabajo. Se dice de ellas que son sucias, flojas, irresponsables, ladronas, abusivas, mal agradecidas, entre otras. Incluso existen dichos populares que hacen referencia a éstos como el "se fue como chacha". Por el contrario, las entrevistadas mencionaron que sus empleadores les confían el cuidado de sus hijos, las llaves de sus hogares, el manejo de tarjetas de crédito y de grandes sumas de dinero.

La responsabilidad y la honradez. ¡Ah, también la honradez! Es lo que, muchas veces no contratan a las personas por [falta de] la honradez. O sea, ahí donde estoy me mandan a hacer pagos, me dejan dinero, hasta 10,000 pesos, me dejan las tarjetas, llega el súper y tienes que firmar la tarjeta, me mandan a pagar Liverpool, me mandan a hacer... o sea, es una responsabilidad [Caso 6].

Pues eso de que me tiene la confianza, este, te digo, también como por decir, con sus hijos, que mucha gente dice: "pues yo no te voy a dejar a mi hijo por cualquier cosa que le vayas a hacer ¿no?" No, a mí me dicen: "¡ay! ¿te pido un favor? Te dejo a mi bebé, voy a salir". "Con gusto". Eso sí, no me gusta cuidar [niños] [Caso 10].

Sí, porque tú te ganas la confianza de ellos también. Por ejemplo, con la que yo estoy, ella se va de viaje y me deja a sus hijos, entonces, pues yo digo, a lo mejor y yo sé que sí me tiene confianza porque al dejarme a sus hijos a mi cargo, yo siento que es una responsabilidad también... [Caso 11].

Pues que soy de confianza, a mí ya me conocen de mucho tiempo, tengo las llaves de sus casas, yo sé dónde tienen sus cosas y pues ellos con tranquilidad se pueden ir. Y no se crea, también es una responsabilidad para uno porque como uno tiene llaves, si pasa algo, ¿pues quién? [Caso 12].

Otra muestra de la confianza que tienen los empleadores en las trabajadoras es que las recomiendan para que trabajen en casa de sus familiares, por ejemplo, los Casos 8, 10, 12 y 17 dijeron haber trabajado toda su vida con diferentes miembros de la misma familia.

Uno de los estereotipos más difundidos es que las trabajadoras huyen de su trabajo sin avisar. Por el contrario, las entrevistadas de planta dijeron que acostumbran anticipar su partida a sus empleadores y que suelen mantener una buena relación con ellos (siempre y cuando hayan recibido un trato amable). Por su parte, las trabajadoras de entrada por salida, mencionaron que es muy importante ser constantes y puntuales en sus trabajos.

P.- ¿Usted qué características cree que debe tener una buena trabajadora doméstica?

R.- Pues desempeñar bien su trabajo, ser puntual, ser constante, hay personas que van y luego ya no van [a las casas en las que trabajan] y así, tener constancia en el trabajo [Caso 8].

P.- ¿Y qué te dijo la señora cuando le dijiste que ya te ibas?

R.- Pues que no estaba muy contenta porque le complicaba yo el que buscara a alguien y pues sí, ya estaba acostumbrada, tanto ella como yo, pero que si

quería yo hacer otra cosa pues que estaba bien, que ella no me podía decir que no [...] de hecho cuando me salí me costó muchísimo trabajo adaptarme, luego el fin de semana iba a saludarla y todo... [Caso 2].

Ahora bien, el hecho de que las entrevistadas se distancien de la devaluación social de sus identidades laborales no quiere decir que no exista, que no la reconozcan o que no tenga efectos en el proceso de construcción de sus identidades.

Esto se debe a que, como se dijo en el Capítulo 1, la identidad no es una construcción individual, sino también social y a través de la socialización, las trabajadoras se han apropiado algunas ideas sobre la devaluación social del trabajo doméstico remunerado. Algunas de ellas, como el Caso 11, el Caso 19, el Caso 20 y el Caso 21, lo mencionan explícitamente, mientras que otras sólo logran identificarla a través de las prácticas y discursos sociales de discriminación, exclusión y violencia que van dirigidos hacia ellas. Otras más no han experimentado los efectos de la devaluación personalmente, pero los han observado o se han enterado a partir de las experiencias de otras trabajadoras.

Al respecto es importante mencionar que aunque entrevistar a los y las empleadoras no fue uno de los objetivos de esta investigación dado que excedía las posibilidades de tiempo, los relatos de las entrevistadas arrojaron información que revela la importancia de algunas características de los y las empleadoras, como el nivel educativo y económico, para que reconozcan los derechos de las trabajadoras. Quienes tienen más escolaridad y mayores ingresos económicos, cumplen más sus obligaciones como empleadores y respetan más los derechos de las trabajadoras, además de que les dan mejor trato como personas.

Con base en lo anterior, en investigaciones futuras sería pertinente abordar la problemática planteada en este estudio analizando a los y las empleadoras a través de técnicas de investigación como entrevistas y grupos focales. Esto permitiría indagar cómo algunas narrativas públicas, conceptuales y metanarrativas relacionadas con la cultura patriarcal ligada a un sistema capitalista desigual, que se nutre a su vez de estructuras colonialistas históricamente construidas influyen en la construcción de la alteridad entre los y las empleadoras y las trabajadoras.

Algunos indicadores que muestran cómo las entrevistadas se apropian de la devaluación social del trabajo doméstico remunerado, son el hecho de que no logren reconocer la importancia real de las actividades que realizan para sus empleadores. O bien que reconozcan haberse sentido avergonzadas de su ocupación en algún momento de su trayectoria (principalmente cuando eran adolescentes) y haber ocultado su ocupación a sus conocidos.

En el caso de las entrevistadas que son madres dijeron que por ningún motivo les gustaría que sus hijas se dedicaran al trabajo doméstico remunerado y que por esta razón ellas han hecho un esfuerzo para que asistan a la escuela. Las que no tienen hijos apoyan económicamente a sus hermanos y hermanas menores para que estudien y puedan dedicarse a otra actividad.

A pesar de lo anterior, en su mayoría, con excepción de los Casos 1 y 19, dicen sentirse contentas y orgullosas de su empleo. De manera unánime reconocen que muchos de los logros y satisfacciones que han tenido en sus vidas han sido producto de su trabajo. Algunos de estos son su independencia económica respecto de su familia de origen y de los hombres; la posibilidad de adquirir bienes materiales o de contribuir a la economía de la familia de origen y de propia formación, así como poder satisfacer sus propios gustos, aumentar su calidad de vida y en el caso de las que son madres, poder brindarles a sus hijos la posibilidad de estudiar para que se ocupen en actividades distintas al trabajo doméstico.

Como se dijo, la presencia de los otros o reconocimiento de la alteridad es necesaria en el proceso de construcción de las identidades, de modo que los individuos se puedan identificar y diferenciar. En el caso de las entrevistadas, dicho reconocimiento ante sus empleadores se mostró de la siguiente manera: las trabajadoras sí reconocen que los empleos de sus empleadores significan un esfuerzo, aún cuando éstos se caractericen por ser sedentarios, como estar al frente de una computadora, por ejemplo:

P.- ¿Y a qué le atribuyes todas estas actitudes de discriminación, a estas formas de verte, de tratarte?

R.- Que no hay una ley que te defienda como empleada doméstica, este... no, hay ahora si que... ¿qué te puedo decir?, tú no existes ni en las leyes ni, ni siquiera como persona para ellos, como ser humano, simplemente te ven como una máquina de trabajo y punto. Se acabó. No saben que detrás de esa máquina que ellos piensan, que hay familia que mantener, pues que también tiene uno sus necesidades como ellos, como empleados, como abogados, como contadores, pues también tienen ellos, exigen unas... exigen... ellos sí exigen vacaciones, sí exigen, pues se cansan mucho. Imagínate ellos que están sentados en una computadora y contestando teléfonos, es cansado. Imagínate uno como empleada doméstica, desde limpiarle al perro e ir por las compras... o sea, nadie valora, nadie ha puesto ese trabajo [en valor], o sea, nadie, nadie y pues que sí es pesado y sí es cansado, ¿no? [Caso 19].

Este hecho demuestra principalmente que las trabajadoras no reivindicán la devaluación socialmente construida de sus identidades porque encuentran una identidad común como trabajadoras en sus empleadores. Una de las preguntas planteadas al comienzo de esta investigación fue: ¿ante quién construyen las empleadas en el trabajo doméstico remunerado su identidad laboral si sus centros de trabajo se encuentran alejados unos de otros?, a lo que las entrevistas permiten responder que lo hacen a partir del reconocimiento de sus empleadores como trabajadores. Asimismo cabe plantear hipotéticamente que el identificarse con ellos contribuye a que reconozcan sus necesidades y que se planteen la posibilidad de exigir condiciones de trabajo similares a las que sus empleadores tienen, como en el Caso 19.

4.2.1. Marcadores identitarios: ser y parecer trabajadora doméstica

Los marcadores identitarios pueden ser atribuidos o libremente elegidos y tienen múltiples funciones, entre ellas manifestar la identidad y por lo tanto distinguírnos de los demás. Expresan adscripciones de género, clase social, ocupación, etc., que facilitan a la sociedad reconocer a los individuos como parte de uno u otro grupo. Asimismo, están cargados de significados y quienes los portan son susceptibles

de valoraciones sociales como el prestigio y la posición que ocupan en la escala social, de modo que pueden ser factores de inclusión o exclusión social. Los marcadores identitarios socialmente atribuidos a las empleadas en el trabajo doméstico son una forma de reafirmar su supuesta inferioridad y justifican discursivamente la discriminación y la violencia de las que son objeto.

Por ejemplo, en un medio laboral el uniforme es un marcador identitario que distingue a quienes lo usan, de acuerdo con la función que desempeñan, la posición jerárquica que ocupan, su calificación, y en algunos casos incluso se asocia a su origen socioeconómico y cultural. En el caso de las trabajadoras del hogar el uniforme ha funcionado como un distintivo entre la empleada y los empleadores, hace evidente su posición subordinada y refuerza las diferencias del estatus socioeconómico entre ambos.

En los relatos biográficos, varias entrevistadas dijeron que sus empleadores nunca les pidieron usar uniforme, pero para otras sí ha sido un requisito en uno o más de los empleos que han tenido, ya sea para el quehacer cotidiano o cuando los empleadores tienen visitas.

P.- ¿Y alguna vez le han pedido que use uniforme o que vista de algún modo en particular?

R.- ¡Ahí sí! Me pedía uniforme pero nada más cuando les ayudaba yo a servir la comida. Que fuera yo con falda negra, blusa blanca y ella [la empleadora] me daba el mandil, blanco, también.

P.- ¿Y a usted le gustaba ponerse eso?

R.- Pues no, pero era orden, porque como son personas que les gusta comer... ¿cómo te diré?, que sacan la mejor vajilla, un mantel muy elegante, sus velas y todas esas chivas! Híjole, ni modos, yo tenía que ir así y ¡pues ni modos! [Caso 12].

La carga simbólica que el uniforme tiene para las entrevistadas es diverso; para algunas de ellas su uso no tiene mayor relevancia, les “da lo mismo” usarlo o no.

P.- ¿Alguna vez te han pedido usar uniforme o que vistas de algún modo en específico?

R.- En el primero y en el segundo [empleo] no usé uniforme y en este último sí uso uniforme.

P.- ¿Y te gusta?

R.- Sí, porque es cómodo, para no estar usando mi ropa [Caso 1].

P.- Me dices que en la mayoría de tus empleos has tenido que usar uniforme, ¿te gusta?

R.- No me incomoda, me da exactamente lo mismo [Caso 3].

Otras lo viven como una falta de respeto, como en el Caso 5; o como un acto discriminatorio, como en el Caso 13; o por el contrario, lo asocian a una cuestión de prestigio, como en el Caso 17. Sin embargo, de manera unánime, dijeron que si pudieran elegir entre usar el uniforme o su ropa, siempre elegirían su ropa. De hecho, las trabajadoras que lo han utilizado en algún momento de su trayectoria laboral, han dejado de usarlo en la primera oportunidad que han tenido.

P.- ¿Alguna vez le han pedido que use uniforme?

R.- ¡Ah sí! pero yo no lo acepté.

P.- ¿Por qué?

R.- Te lo voy a decir tal y como se lo dije a ella [se refiere a su empleadora]: “respeto su casa, respeto a sus hijos, pero no me voy a poner algo que yo no quiero”. No entramos en pleito ni nada, controversia ni nada, pero no lo acepté. Le dije: “si quiere me compro un *pants*, pero yo no me voy a poner eso porque no me gusta. Y no me lo voy a poner, y si no quiere, hasta luego señora, ahí nos vemos”.

Me compró mi *pants* varias veces, después ella ya me fue dando para ponerme que el *babero*, pero no blanco, yo no quería blanco, es lo que yo quise. ¿Por qué?, porque pienso que hay que saber respetar a las personas y darles su lugar, una cosa es que nosotras necesitemos de ellos y que ellos necesiten de

nosotros. Así fue, y me siguió respetando la señora y yo a ella y a la casa [Caso 5].

P.-¿Alguna vez sus empleadores le han pedido usar uniforme o que vista de algún modo en específico?

R.- Antes sí me decía [la empleadora], pero yo soy la que decidí que no, no me gusta [Caso 7].

P.- ¿Alguna vez has sufrido algún tipo de discriminación por parte de tus empleadores?

R.- Pues no porque yo creo que te discriminan, ah bueno, yo he pensado que te discriminan desde poniéndote el uniforme o no sentándote a la mesa y que te vayas a comer a la cocina, ¿no? [Caso 13].

P.- ¿Alguna vez sus empleadores le han pedido usar uniforme o que vista de algún modo en específico?

R.- En el otro [empleo] sí usábamos, pero pues era más bien porque era la novedad, era la novedad de cambiar el vestido del pueblo por el vestido bonito a rayas, pero aquí no, aquí me dejan vestir como yo quiera.

P.- ¿Y en ese entonces sí le gustaba?

R.- En ese entonces, los uniformes, cuando yo empecé a trabajar, sí. Porque eran bonitos, eran de cuello hasta acá, a rayas, muy bonitos, de esas telas rayadas bonitas, pero aquí ya no.

P.- ¿Y usted se sentía cómoda?

R.- Me sentía bien.

P.- ¿Y ya después?

R.- No ya no, aquí ya no quise usar.

P.- ¿Desde que llegó aquí ya no quiso usar el uniforme?

R.- No, ya no. [...] Allá siempre lo usaba porque era, haga de cuenta, toda la gente rica, todas las muchachas salían, salían con su uniforme [...]. Acá no, acá ya era:

[Empleadora:] “si quiere usar uniforme o no quiere, me dice”.

[Empleada:] “No, no quiero”.

[Empleada:] “Ah bueno, perfecto” [Caso 17].

El Caso 6, mencionó que se negó a usar el uniforme porque era de falda y con un gorrito y a ella le pareció muy poco práctico para desempeñar sus labores.

P.- ¿Alguna vez, en tu empleo actual o anteriores te han pedido usar uniforme o que te vistas de algún modo en especial?

R.- Cuando recién empecé sí, en mis trabajos sí me han dicho: “vas a usar uniforme”, pero yo creo que ya con el paso del tiempo ya las personas... yo ya he visto menos gente que ocupa uniforme. De hecho, cuando yo inicié con la señora con la que trabajo, ya me quería vestir de vestidito, de uniforme, con su mandil y su gorrita y todo y le digo: “óigame señora, la que se está trepando a todos lados soy yo y ¿con vestidito?, ando acá corriendo, te andas agachando. No”. Yo le dije: “¿sabe qué?, si me va a comprar, cómpreme uniformes de pantaloncito, cómpreme esos”. Y ahorita ya, con el paso del tiempo: “¿sabe qué señora?, yo no quiero usar uniforme”. Y ocupo ropa de calle, nomás con un mandil encima y ya. Y como luego también me dice: “vamos a salir”, pues ¿cómo me voy a ir a lugares donde ella va, con mi uniforme? Yo ahí bien mona con mi uniforme, digo: “¡no, pues no!” [Caso 6].

Sin embargo, las entrevistadas mencionaron que la imagen que proyectan de sí mismas tiene mucha importancia en la sociedad, que “como te ven te tratan” (Caso 6). Por ello y por satisfacción propia, algunas de ellas ponen especial atención en su apariencia física.

P.- ¿Alguna vez te has sentido avergonzada de ser empleada del hogar?

R.- Sí.

P.- Cuéntame ¿cuándo, por qué?

R.- Por ejemplo, mis amigas, todas trabajan en oficina, que dicen: “nos vamos a ir a bailar” y te presentan a tal chavo o así y te dicen: “¿en qué trabajas?, así como que: “¿qué le digo?, ¿qué le digo?” Y ya, pues como que me entra la valentía y digo: “soy empleada doméstica”. [Me dicen:] “¿Y qué haces?”, digo: “todo, cocino, lavo, plancho, la hago de secretaria, todo, porque eso es lo que corresponde a mi trabajo”. Y me dicen: “¡órale, qué chido!” Y así como que sí, pero les sorprende porque dicen: “¿cómo te llevas con tal oficinista que trabaja en tal oficina?”, o “¿cómo te llevas con ésta si es una empleada doméstica?”, o por los nombres... [...] que luego, “la chacha” o “la sirvienta”, son como que nombres despectivos y es lo que a veces a uno le avergüenza [...].

P.- ¿Alguna vez has hecho algún esfuerzo para no parecer empleada doméstica?

R.- Creo que sí, porque bien dicen que “como te ven te tratan”. En primera dices: “si la señora ve que me arreglo, que me pinto, que por lo menos te molestaste en enchinarte la pestaña, la señora...” por ejemplo, yo he visto que ahí donde trabajo va una muchacha de entrada por salida, ella se dedica a hacer las cosas que no me dan a mí tiempo hacer e iba una vez a la semana; la señora a veces llega toda así, fachosa, despeinada, en sus peores ropas y yo veo que la tratan mal, o sea, dices: “sí, como te ven te tratan” [Caso 6].

Otras más han optado por ocultar su ocupación a sus conocidos. Lo han hecho para evitar la discriminación y que no se les asocie con los estereotipos socialmente devaluados de la trabajadora doméstica. Esto contradice otras de sus respuestas, como el hecho de que consideren su trabajo tan digno como cualquier otro, la valoración positiva que hacen de él y el hecho de que le atribuyan los logros más importantes de su vida. Esto es normal porque las identidades sociales no están libres de tensiones y contradicciones ni todos sus elementos constitutivos están necesariamente armonizados. La siguiente cita ilustra claramente esta tensión:

P.- ¿Alguna vez se ha sentido avergonzada de ser empleada doméstica?

R.- ¿Empleada doméstica? Eh... pues, no, y es algo que yo siempre le he inculcado a mi hijo y tampoco él se avergüenza. En dos ocasiones sí me sentí avergonzada, tuve dos novios pero eran marinos y así como: “¿en qué trabajas?” Y yo: “¡ay no! ¿le diré?, ¿no le diré?” Y me quedé pensando... así... y opté por omitirlo: “no, pues trabajo de tal cosa ¿no?” Pero sí, sí me he llegado a avergonzar, sí [Caso 19].

P.- ¿En alguna situación ha tenido la intención de ocultar a qué se dedica?

R.- Pues, siempre empiezan así a platicar y yo nada más escucho y calló. Yo no comento. Ya solamente a la persona que es de mucha confianza sí le digo, pero yo casi no [Caso 8].

[...] a veces te preguntan “¿en qué trabajas? Y pues digo: “¿lo digo o no lo digo?” Siento que si vas a decir que trabajas en casa no te dan un valor que sea tan importante [Caso 1].

De acuerdo con las entrevistadas, el origen étnico y socioeconómico son factores que influyen en el trato que reciben las trabajadoras del hogar. Quienes son identificadas como indígenas a través de marcadores identitarios como el fenotipo o la vestimenta, sufren con más frecuencia de discriminación y violencia. Por lo tanto, ellas hacen un esfuerzo especial para que no se les asocie a estos grupos identitarios.

P.- ¿Tú crees que en México se discrimina a las trabajadoras del hogar?

R.- Sí, de hecho una vez me tocó ver ahí en Perisur, una tienda que está ahí, no es ropa así fina, fina que digamos, ropa de 3000, 4000 pesos, sino que es ropa que tal vez está al alcance de uno, y una muchacha, por llegar con su falda, falda recta, con su blusita, peinada de trenzas y en chanclitas no la dejaron probarse la ropa [...]. Fue en una barata, yo me quedé así de ¿qué te pasa, no? Justo en ese momento yo estaba dentro y la muchacha se salió, se ve una muchacha que, dices, tal vez nosotros ya no nos vemos tan pueblerinas, sí nos

vemos, por el tono de piel y todo eso, pero esta muchacha venía así, peinado, ropa, su vestimenta de un pueblo y no la dejaron probarse la ropa [...].

Y lo que sí también me he dado cuenta es que, la señora me manda a hacer pagos, y entras a Liverpool y tal vez por tu forma de vestirte, o sea, que si a la otra persona le ofrecieron el papelito con perfume, a ti por cómo te ven, no. [...] Y yo por ejemplo, vas al Starbucks, yo he tenido el privilegio de saber qué es lo que se vende, pero he ido con otra persona y esta persona no se arregla mucho y le digo: “no, párate bien y si se te quedan viendo, tú también velos, porque tanto vale su dinero, y tanto vas a pagar tú con dinero como ellos” [...]. Así, yo sí les he dicho y una muchacha me decía: “es que fuimos a desayunar al Vips y uno de traje se nos quedó viendo y se empezó a reír de nosotras” y le dije: “¿y tú qué hiciste?” A ella ya la había llevado al Starbucks, y dice: “pues yo lo único que hice fue empezarme a reír”. Y le digo, le hubieras dicho: “si tú tienes este dinero, no estarías en un Vips, estarías en un restaurante mucho mejor que un Vips” y namás se agarran de la risa, pero sí, digo: “!óyeme!, ¿por qué?” [Caso 6].

P.- ¿Y sientes que hacías, por ejemplo, con estos dos novios que tuviste, o con otras personas, un esfuerzo para no parecer trabajadora doméstica?

R.- Pues no, este... pues el tratarme de arreglar mejor, así como que... este... así como que siempre el ser empleada doméstica como que... te ven... esa imagen... con los listones y con, como que con otras cosas, como que fachudita, con el mandil y esto... pero no, no es así, también es erróneo, yo he visto compañeras que se arreglan, ni parece que sean empleadas domésticas [Caso 19]

Pero existen otras formas de subordinarlas no necesariamente asociadas a la apariencia, como pedirles el uso del uniforme, que también marcan un estatus o un lugar para diferenciarlas del resto de las personas del entorno. Estas se expresan en prácticas en el trato cotidiano en sus centros de trabajo, como asignarles espacios para comer distintos a los de los empleadores. Nueve de las entrevistadas dijeron que

cuando han trabajado de planta, en uno o más de sus centros de trabajo, no comen en la misma mesa que sus empleadores, sino en la cocina. Cuatro de ellas mencionaron que aunque las invitaran a sentarse a la mesa no aceptarían porque les da pena, sólo dos dijeron que si las invitaran, sí aceptarían.

P.- ¿Comías en la misma mesa que la familia?

R.- No.

P.- ¿En ninguna?

R.- Hubo un trabajo que sí pero la mayoría no. Come uno aparte [Caso 14].

P.- ¿Y comías en la misma mesa?

R.- No, no, siempre en la cocina.

P.- ¿Y esto era porque no te invitaban a sentarte o porque tu no querías?

R.- Porque no me invitaban [Caso 20].

Pero, ¿de qué manera influye realizar un trabajo fuertemente marcado por los valores heterosexistas en la conformación de las identidades laborales y sexuadas de las entrevistadas?

Ahora bien, respecto a la condición étnica como un componente de las identidades personales de las entrevistadas, únicamente cuatro de ellas se autoidentificaron como indígenas y hablan una lengua indígena, de las cuales tres (Caso 7, 14 y 15) se reconocen como parte del grupo étnico Mixteco y una (Caso 6) del Otomí. De las entrevistadas que no se reconocen como indígenas sólo una (Caso 16) habla otra lengua aparte del español (Amuzgo). Sin embargo, todas ellas con excepción de los casos 5, 8, 10, 19 y 21, son originarias de comunidades ubicadas en zonas rurales, en donde habitan pueblos originarios (Ver Cuadro 3 en el anexo). Es importante mencionar que entre las entrevistadas el hecho de reconocerse o no como miembros de un pueblo originario no se expresó en ningún otro de los componentes de sus identidades laborales ni sexuadas de forma significativa. Esto no significa que no ocurra lo mismo con el resto de las mujeres que se dedican a esta actividad.

Vale la pena mencionar que todos los casos que se reconocieron como parte de un grupo indígena y el que habla lengua indígena, dijeron que el principal motivo que tuvieron para migrar de sus comunidades de origen y comenzar a trabajar fue la pobreza. Sus recursos económicos para que ellas o sus familias satisficieran sus necesidades las condujeron a iniciarse como empleadas en el trabajo doméstico remunerado incluso antes de haber cumplido los 18 años de edad.

Desafortunadamente los relatos de las entrevistadas no arrojaron más información al respecto, ni las encuestas oficiales reportan cuántas de las mujeres que se dedican al trabajo doméstico remunerado en México son indígenas. Sin embargo, podemos afirmar que como consecuencia de la colonialidad del poder en la división del trabajo, es indispensable considerar el origen étnico de quienes históricamente se han dedicado a esta actividad laboral. La performatividad de los discursos y las narrativas a través de las cuales se justifica socialmente que ciertos individuos son sólo cuerpos dominables y explotables a causa de su origen étnico y su condición de pobreza ha influido para que se siga reproduciendo la idea de que tienen que ser ellos quienes realicen el trabajo doméstico.

4.3. Identidades laborales y sexuadas de las empleadas en el trabajo doméstico remunerado: maternidad, familia y trabajo

La formación de una familia propia y la maternidad son eventos socialmente asociados con las identidades femeninas. Tales eventos suelen tener impacto en las trayectorias laborales de las mujeres; las empleadas en el trabajo doméstico no son la excepción. Parece existir una relación entre la modalidad de empleo, la maternidad y la formación de una pareja. Esto se explica por el encierro y las pocas posibilidades de socializar con otras personas y el poco tiempo de ocio del que disponen para poder salir.

Las entrevistadas que han formado una familia son principalmente las que en la actualidad trabajan en la modalidad de “entrada por salida”, mientras que las trabajadoras de planta permanecen solteras y sin hijos (sólo el Caso 17 tiene un hijo adoptivo), incluso aquellas que en el momento de la entrevista se encontraban en

edad reproductiva. Al preguntarles acerca de sus planes de vida, sólo los Casos 6 y 15 se visualizan como madres y esposas.

La mayoría de las entrevistadas, iniciaron sus trayectorias laborales como empleadas del hogar en la modalidad de “planta” pues siendo muy jóvenes, niñas o adolescentes, migraron de sus comunidades de origen a una ciudad desconocida en la que no tenían los medios para asentarse: vivienda, recursos económicos ni empleo. Así, el empleo doméstico les ofreció la posibilidad de contar con alojamiento y alimentación que no hubieran podido pagar con sus salarios. Sin embargo, a las que se embarazaron o formaron una pareja, difícilmente sus empleadores les permitieron seguir viviendo con ellos, con excepción del caso 17, por lo que se vieron en la necesidad de cambiar su modalidad de empleo a “entrada por salida”, como en los Casos 5, 8, 9, 13, 18 y 20.

Algunas de ellas tuvieron la oportunidad de juntar ingresos con su pareja y comenzaron una vida fuera de las casas en las que trabajaban. En el momento de las entrevistas algunas de ellas ya no cohabitaban con sus parejas, sin embargo continuaron su trabajo en esa misma modalidad, como los Casos 18 y 19.

Pero la necesidad de atender a su familia, sobre todo ocuparse de la alimentación de los hijos, llevarlos a la escuela y recogerlos, acompañarlos en sus tareas escolares, asistir a las juntas de padres de familia e incluso atenderlos cuando se enfermaban les exigía mayor flexibilidad en sus horarios de trabajo. Cuando se les preguntó a las trabajadoras de “entrada por salida” que tienen familia las razones por las que preferían esa modalidad de empleo, dijeron que la preferían porque les da la oportunidad de combinar su trabajo con sus responsabilidades como madres y esposas.

Porque fue ya cuando me casé y ya tuve a mis hijos y pues tenía que estar yo más con mis hijos y pues ya no pude y pues tenía que buscar de entrada por salida, me era más fácil para poder estar con ellos, llevarlos a la escuela, porque esa oportunidad tenía yo, de entrar temprano y salir a la hora que los niños salían de la escuela y ya me estaba toda la tarde con ellos [Caso 9].

[...] trabajé como a los 20 años, este... también en una fábrica donde se hace la bicicleta... ahí duré un año, también cuando tenía, pues ya tenía yo a mi hijo, como a los 24 años, trabajé en una fábrica donde se hace cerámica de los transformadores de la luz, también ahí pues ora sí que te digo, ya mi hijo entró a la escuela, entonces ya me salí por dedicarme a él... entonces yo decía: “en fábrica no voy a tener tiempo para ir a recogerlo, para ir a hacer, pues sí, dedicarme a él”, fue donde ya entré ahí [empleo doméstico de entrada por salida] [Caso 10].

[...] cuando estaba yo de planta, lógico que estaba yo chica, pero ya después que me junté con el papá de mis hijas y tuve a mis hijas, pues lógico que ya no trabajé, entonces ya después que me separé de él pues ya me tuve que poner a trabajar y de planta, ¿dónde dejo a mi hija o quién me la atiende? [Caso 18].

Las entrevistadas que son madres y esposas tienen una doble jornada, lo cual implica que desarrollen estrategias que les permitan cumplir con sus responsabilidades laborales y familiares como es socialmente esperado que lo hagan. Para ello han tenido que recurrir a la ayuda de familiares, vecinos o de sus empleadores, principalmente cuando sus hijos se encontraban en la primera etapa de vida.

Por ejemplo los Casos 8, 9, 10, 11, 12 y 20, pedían a sus vecinos o familiares que les cuidaran a sus hijos mientras ellas trabajaban, o bien, negociaban con sus empleadores para llevarlos a sus trabajos como en los Casos 9 y 13. Cuando sus hijos iban a la escuela recurrían a familiares para que los recogieran al terminar sus clases o en algunos casos solicitaban a sus empleadores una pausa en sus actividades laborales para recogerlos, por ejemplo, los Casos 19 y 21.

Ahí le digo que yo estaba con la niña, me la llevaba y cuando tuve al segundo me recibieron con los dos. Los llevaba yo una al kínder y el otro ahí lo tenía y la misma hija del patrón me llevaba a recogerlos y ahí los tenía. Ya después fueron creciendo los dos y los dejaba yo en el kínder y ya me iba por ellos. Así

es que tuve mucha ayuda por parte de ellos [sus empleadores] y no batallé mucho con ellos [sus hijos] [...]. Mis cuñados me los iban a recoger a veces al kínder cuando no había quien me llevara rápido a recogerlos [Caso 9].

[...] Entonces has de cuenta que primero me la cuidó una vecina, pero donde yo rentaba me decían: “es que la niña llora mucho”, ¡ay no, a mí se me partía el corazón! Y pasó que mi vecina se cambió y ya no me la pudo cuidar y hablé con las personas que trabajaba y les dije: “fíjese que tengo este problema, ¿me dan permiso de traerla? y no tengo para meterla a una guardería”... Entonces me la empecé a traer, donde me recomendaban decían: “pero ella tiene a su niña y tiene que salir, regresa, hace sus labores y se va”. Entonces así me manejé mucho tiempo, hasta que mi hija creció, entró a la secundaria y ya sabes, ya no quieren andar con uno, se sentía muy autosuficiente, entonces ya no [Caso 8].

Respecto a las labores domésticas en sus propios hogares, las entrevistadas mencionaron que generalmente los realizan cuando regresan de su trabajo o durante los fines de semana. Algunas de ellas afirman que en casa “hacen lo que se puede”, pero que nunca han descuidado sus responsabilidades a causa de su trabajo.

La mayoría de ellas (con excepción del Caso 19, quien dijo sentir remordimiento por haber descuidado a su hijo a causa de su trabajo) reconoce que cumple con sus responsabilidades como madre y esposa y que no le genera ningún remordimiento realizar labores domésticas o cuidar niños fuera de su casa, cuando podría estar haciéndolos en la propia.

Se puede decir que el hecho de dedicar más tiempo a atender otros hogares y a otros niños no ha sido un factor que incida en la construcción de una identidad femenina devaluada: “mala mujer” o “mala madre” en las entrevistadas. Por el contrario, algunas de ellas sí mencionaron haber sentido que le dan prioridad a su trabajo, pero lo justifican debido a sus necesidades económicas. Y como muestran las citas siguientes, la constatación de su capacidad para sacar adelante los problemas económicos de sus hijos y otros familiares, les permite expresar narrativamente una

imagen positiva de sí mismas y hacer una evaluación también positiva entre un antes y un después, que se expresa en una mejoría de la situación económica familiar, gracias a su trabajo y a los esfuerzos invertidos.

Sí, pues sí pero como yo tenía que trabajar porque no nos alcanzaba y yo lo que quería era lograr una casa para ellos y pues para traerlos bien vestidos, que comieran bien y todo eso... sí le di preferencia a veces al trabajo que a los hijos [Caso 9].

De hecho, el factor económico resulta de suma importancia en el caso de las entrevistadas que han formado una familia. La mayoría de ellas tiene una participación relevante en la economía familiar, principalmente las que son madres solteras. Reconocen que con su trabajo han contribuido a mejorar la calidad de vida de su familia.

[...] era yo el sostén de mi casa, de mi hija y yo. Era yo el único sostén [Caso 8].

Pero yo también decidí, has de cuenta... trabajar, porque yo quería, yo decía: “tengo que salir adelante”, ¿no? Porque queremos hacer algo, ¿no? Porque yo decía: “si nomás él trabaja [su esposo]”, o sea yo siento que no nos alcanza, entonces yo siento que yo lo tengo que apoyar en trabajar para que, pues para que tengamos mejor vida que antes [Caso 11].

Pues [mi trabajo] sí es importante porque les compro [a sus hijos] lo que ellos quieren, bueno, hasta donde yo puedo [Caso 13].

P.- ¿Qué tan importante es para tu familia que trabajes?

R.- Pues muy importante porque si no, no comemos [Caso 20]

P.- ¿Qué tan importante era para su familia que usted trabajara?

R.- Tan importante que yo era la que aportaba todo; si yo no trabajaba simplemente no había comida [ni] para los gastos [Caso 21].

Se planteó hipotéticamente que la exposición a otros discursos contribuye a que las trabajadoras subjetiven políticamente y reivindiquen sus derechos laborales, dando lugar a identidades de resistencia. Por esta razón uno de los criterios de selección de la muestra fue la participación o no de trabajadoras en asociaciones civiles que apoyan a este sector laboral. Con el fin de analizar el impacto de éstas en los relatos de las entrevistadas se procederá a caracterizar las identidades de las asociaciones, sus objetivos y los programas dirigidos a las trabajadoras del hogar, posteriormente se analizará el impacto que han tenido o no en las condiciones laborales y de vida en las entrevistadas y en sus identidades laborales y sexuadas.

4.4. Las instituciones asistenciales y las organizaciones de promoción de derechos de las empleadas en el trabajo doméstico remunerado

En México existen diversas asociaciones civiles que tienen como objetivo incidir en las condiciones de vida de las empleadas en el trabajo doméstico remunerado. Sin embargo, no todas definen la problemática que pretenden resolver del mismo modo, cada una se plantea sus propios objetivos y utilizan distintos métodos para llevarlos a cabo.

De acuerdo con Rafael Reygadas (2010) existen diversos tipos de asociaciones civiles. Entre ellas se encuentran las organizaciones de promoción de derechos, que tienen como principal objetivo reformar las reglas de operación del sistema político y lograr el reconocimiento de los derechos humanos de los grupos a los que están dirigidas tanto en la ley como en la práctica cotidiana (Reygadas, 2010: 91-93); y las instituciones asistenciales, que son aquellas que ofrecen a sus beneficiarios ayuda directa para satisfacer necesidades inmediatas. Comúnmente están ligadas a la Iglesia, pero algunas se han secularizado y han fundamentado sus valores y sus métodos de acción en el reconocimiento de los derechos humanos y no en la fe cristiana (Reygadas, 2010: 76- 77 y 87).

Para los fines de esta investigación se seleccionó a las organizaciones de promoción de derechos “Colectivo Atabal A.C.” y “Colectivo de Mujeres Indígenas Trabajadoras del Hogar (COLMITH)”, esta última perteneciente a la Red Nacional de Trabajadoras del Hogar en México¹²; y a la institución asistencial “Hermanas Trinitarias de la Comunidad de San Ángel”, con el fin de comparar el impacto que eventualmente podrían tener sus actividades, discursos y métodos de trabajo en las condiciones de vida de las trabajadoras del hogar pero sobre todo, en sus cambios identitarios.

El Colectivo Atabal es una Asociación Civil que se autodefine como promotora de los derechos de las trabajadoras del hogar. Surgió sin personalidad jurídica en el año 1987 por iniciativa de tres mujeres: Ruth Joffre, Carmen Acuña e Irene Ortiz, provenientes de Cuernavaca, quienes estuvieron al frente del Colectivo durante más de una década. En 1992 el Colectivo se constituyó legalmente como asociación civil.

A lo largo de la trayectoria política de la organización sus representantes han implementado diversos proyectos para promover la reivindicación de los derechos de las trabajadoras del hogar y su reconocimiento por parte de las autoridades y la sociedad civil; han organizado talleres sobre los derechos y obligaciones de las trabajadoras y cursos de capacitación en el uso de aparatos electrodomésticos y cocina, aseo del hogar, ecología y primeros auxilios. Asimismo, han colaborado con otras organizaciones que pertenecen a la Red Nacional de Trabajadoras del Hogar en México para organizar encuentros, foros y jornadas de discusión y promoción de los derechos de las trabajadoras, y para formular las iniciativas de Reforma a la Ley Federal del Trabajo en su Capítulo XIII, que en diferentes legislaturas: 1989, 1992, 1997, 2003 y 2007 han promovido junto con diputados del Partido Revolución Democrática (PRD). Por razones ajenas a las organizaciones estas iniciativas no han sido aprobadas.

Uno de los proyectos que el Colectivo Atabal A.C. puso en marcha en 1994 y se consolidó en 1996 es la bolsa de trabajo, a través de la cual el Colectivo funciona como

¹² La red está formada por: El Colectivo de Mujeres Indígenas Trabajadoras del Hogar (COLMITH), la Red de Trabajadoras del Hogar en Morelos, el Colectivo de Empleadas del Hogar en los Altos de Chiapas (CEDACH), el Hogar de la Joven María Inmaculada y la Red de Mujeres empleadas del Hogar en Guerrero.

intermediario entre las empleadas y los empleadores, buscando garantizar los derechos y obligaciones de ambas partes.

Por otro lado, en 2008, Patricia Hernández, la directora del Colectivo, participó en las licitaciones para que en las instalaciones del Colectivo operara una estancia infantil en el marco del Programa Federal de Estancias Infantiles para Apoyar a Madres Trabajadoras de la Secretaría de Desarrollo Social. Desde entonces, las instalaciones del Colectivo Atabal han sido utilizadas para este programa, del cual se han beneficiado sólo algunas madres empleadas del hogar, ya que está dirigido a madres trabajadoras en general.

La forma en que el Colectivo ha difundido entre las trabajadoras sus derechos laborales es a través de dos cuadernos de trabajo y ejercicios y un CD interactivo que contienen información sobre cómo calcular el aguinaldo, las liquidaciones, los días de descanso y vacaciones, entre otros tópicos.

De acuerdo con Patricia Hernández ¹³, en el pasado han obtenido financiamiento de dependencias gubernamentales como el Instituto de las Mujeres del Distrito Federal o de organizaciones internacionales como el *Global Found for Woman*, pero sólo para publicaciones o convenciones. Por estos motivos las únicas actividades que mantiene el Colectivo son la bolsa de trabajo y el servicio de guardería, mientras que los talleres de capacitación los realizaron por última vez en la primera década del 2000.

Asimismo, Patricia Hernández comentó en entrevista, que los objetivos del Colectivo han cambiado mucho desde su constitución en 1992; ahora la prioridad ya no es formar un sindicato de trabajadoras del hogar o promover la reforma del Capítulo XIII de la Ley Federal del Trabajo pues, en su opinión, no es un tema de interés para los legisladores. Sin embargo, uno de los principales objetivos de las organizaciones de promoción de derechos ha de ser que los legisladores asuman su responsabilidad de resolver las problemáticas de la población en general, en tanto que son representantes electos.

¹³ Entrevista con Patricia Hernández, directora del Colectivo Atabal, A.C., 23 de Julio de 2013. Toda la información relativa al Colectivo proviene de esta entrevista.

Actualmente, el objetivo principal del Colectivo es que las trabajadoras conozcan, a través de materiales interactivos que puedan consultar desde sus hogares, sus derechos y obligaciones y los reivindiquen para que puedan negociar con sus empleadores mejores condiciones de trabajo.

Por su parte, el COLMITH es una organización que tiene como principal objetivo capacitar a las trabajadoras para que desempeñen su trabajo de manera eficiente, conozcan sus derechos y obligaciones para poder exigirlos y así tener mejores condiciones de trabajo. Sin embargo, sus actividades son esporádicas; no siempre cuentan con los recursos y las instalaciones para realizarlas.

El COLMITH también es una organización de promoción de derechos, surgió como extensión de la asociación Expresión Cultural *Mixe-Xaam*, que tenía como objetivo realizar eventos culturales en los que reivindicaban y difundían la identidad indígena en la Ciudad de México. En 1998, las mujeres de la asociación se dieron cuenta de que muchas de ellas se dedicaban al empleo doméstico y tenían múltiples problemáticas relacionadas con sus derechos laborales y con el desempeño de sus actividades, fue entonces que decidieron formar el COLMITH. En 2010 el Colectivo se consolidó como una organización que apoya no sólo a las mujeres indígenas trabajadoras del hogar, también a las no indígenas y en el año 2012, con apoyo de los prestadores de servicio social de la Universidad La Salle, de la Licenciatura en Derecho, el COLMITH logró constituirse legalmente como una asociación civil.

El COLMITH, ha pasado por diversas etapas desde su inicio en la década de los noventa, pero ha mantenido tres actividades principales: 1) La sensibilización de las trabajadoras respecto a sus obligaciones y derechos humanos, laborales y culturales, para lo cual imparten talleres y organizan brigadas de volanteo en parques y plazas públicas de la ciudad; 2) Los talleres de profesionalización en corte y confección, cocina, primeros auxilios, cuidado de niños y ancianos, los cuales son una demanda al Colectivo por parte de las trabajadoras. De acuerdo con Lorenza Gutiérrez Gómez¹⁴, actual directora de la organización, cuando las trabajadoras ofrecen un trabajo de

¹⁴ Entrevista a Lorenza Gutiérrez Gómez, directora del COLMITH. 18 de Julio de 2013. Toda la información relativa al Colectivo proviene de esta entrevista.

mejor calidad pueden exigir mejores salarios; y 3) El apoyo legal en caso de abuso laboral e incluso problemas personales. Los responsables de llevar el proceso legal pertinente son prestadores de servicio social de universidades públicas y privadas.

De acuerdo con Lorenza Gutiérrez, actualmente la organización no cuenta con recursos financieros para organizar actividades y los productos que han generado como libros o encuentros para discutir las problemáticas de las trabajadoras del hogar han sido financiados por varias dependencias de gobierno. Por ejemplo, la Secretaría de Cultura financió el libro *Entre Muros* y la Secretaría de Desarrollo Rural y Equidad para las Comunidades, la publicación *Nuestros derechos. Cartilla de Derechos Laborales de las Trabajadoras Indígenas*. También han recibido recursos de instituciones internacionales como la Embajada de Canadá en México, que apoyó en 2011 al Colectivo para realizar el Primer encuentro de Trabajadoras del Hogar en el Distrito Federal, del cual se publicaron las memorias con financiamiento del Gobierno del Distrito Federal y del Proyecto de Apoyo a las Culturas Municipales y Comunitarias (PACMYC), de la Dirección de Culturas Populares. Para impartir los talleres de capacitación han usado las instalaciones de diversos CECATIS, los profesores han sido voluntarios y las trabajadoras pagan doscientos pesos al final del curso.

La dificultad más grande que enfrenta la organización, según Lorenza Gutiérrez, es la escasez de recursos, esto les ha impedido comenzar sus proyectos y a pesar de haberse constituido como asociación civil, deben esperar más de dos años para concursar por recursos bajo esta figura jurídica.

En lo que respecta a Las Hermanas Trinitarias de la Comunidad de San Ángel, es una institución religiosa que tiene diversos proyectos de asistencia a mujeres con necesidades económicas y educativas. Uno de sus proyectos, coordinado por El Centro del Buen Consejo, tiene como objetivo ofrecer a las trabajadoras del hogar cursos dominicales en los que pueden alfabetizarse e incluso obtener sus diplomas de educación primaria y secundaria. También ofrecen capacitación en computación, cultura de belleza y/o corte y confección.

De acuerdo con la exdirectora del Centro del Buen Consejo, Graciela Tejeda¹⁵, este proyecto comenzó hace dieciocho años, aproximadamente, cuando la Madre Superiora advirtió que los domingos había muchas trabajadoras del hogar en el Parque de San Jacinto consumiendo drogas y alcohol en compañía de sus parejas. Entonces, junto con el Párroco de la Iglesia de San Jacinto emprendieron este proyecto, con el principal objetivo de que las mujeres que se reunían en el parque comenzaran a estudiar y pudieran acceder a empleos mejor pagados en la Ciudad de México o en sus comunidades de origen. Es importante señalar que esta institución no se propone sensibilizar a las trabajadoras en cuestión de derechos laborales.

Los recursos con los que se sostiene dicho proyecto provienen de tres fuentes: de la Congregación de las Hermanas Trinitarias, del voluntariado de los profesores que imparten las clases y de las trabajadoras del hogar, quienes mensualmente pagan una cuota de entre 80 y 110 pesos, según el curso que tomen.

4.4.1. El impacto de las organizaciones en el proceso de construcción de las identidades laborales y sexuadas de las empleadas en el trabajo doméstico remunerado: expectativas vs. realidades

Al comparar la información que nos proporcionaron las representantes del COLMITH, del Colectivo Atabal A.C. y de las Hermanas Trinitarias de la Comunidad de San Ángel, con la que nos proporcionaron las entrevistadas que participan en sus proyectos, se puede constatar que dos de las organizaciones han tenido el impacto que buscaban en las beneficiarias y una no.

Como ya se dijo, el Colectivo Atabal A.C. se autodefine como una organización de promoción de derechos, sin embargo, las entrevistadas que participan en el Colectivo más bien lo reconocen como una agencia de contratación. Incluso dijeron desconocer cuáles son los objetivos del Colectivo.

P.- ¿Has encontrado algún beneficio al participar en esta organización?

¹⁵ Entrevista a Graciela Tejeda, exdirectora del Centro de Buen Consejo de las Hermanas Trinitarias de la Comunidad de San Ángel. 26 de febrero de 2012. Toda la información relativa a la labor de las Hermanas Trinitarias proviene de esta entrevista.

R.- Pues nada más lo que te dije, que te consiguen el trabajo y que cuando te despiden te liquidan [Caso 18].

P.- ¿Tú dirías que encontraste algún beneficio en la organización?

R.- Ninguno.

P.- ¿Sabes qué tipo de apoyo ofrece el Colectivo aparte de la bolsa de trabajo?

R.- Pues en realidad nunca me lo dijeron, así como que nunca me dijeron los puntos [Caso 19].

Las entrevistadas no fueron capacitadas formalmente en cuestión de derechos laborales. Sólo una de ellas asistió una vez a una capacitación de dos horas, de la cual no recuerda que le hayan mencionado sus derechos, pero sí sus obligaciones, entre las cuales están “aprender a obedecer, no contestarle al patrón y hacer bien las cosas” [Caso 18].

P.- En esta capacitación que tomaste, ¿les hablaron acerca de cuáles son sus derechos y obligaciones como trabajadoras del hogar?

R.- De obligaciones sí, de derechos no me acuerdo [Caso 18].

P.- Además de la bolsa de trabajo, ¿has participado en los cursos de capacitación que da el Colectivo Atabal?

R.- No, no he... ni un curso... estuve muy poquito, fue así como que muy rápido, no tomé ningún curso.

P.-¿No te dijeron que para ser parte de la bolsa de trabajo tenías que tomar un curso de capacitación en derechos laborales?

R.- No, no [Caso 19].

A lo largo de las entrevistas se puede observar que las entrevistadas no demuestran que la organización haya tenido un impacto en sus posibilidades de subjetivar políticamente, ya que funciona como intermediaria en la contratación, no les permite aprender a exigir sus derechos a sus empleadores y continúan teniendo

condiciones precarias de trabajo. Una de las dos entrevistadas mencionó que en una ocasión fue la directora de la organización quien firmó el contrato laboral con su empleadora y cuando la despidieron el Colectivo cobró directamente la liquidación a la empleadora, por una cantidad inferior a la que le correspondía a la trabajadora.

Por el contrario, las entrevistadas que participan en el COLMITH, que también se autodefine como una organización de promoción de derechos, coincidieron en que la organización sí les ha dado la información necesaria para que conozcan sus derechos y obligaciones, y los ejerzan.

[...] [En el COLMITH] comencé a conocer mis derechos, también mis obligaciones, lo que puedo hacer, y cuando yo empecé... bueno, lo malo de esto es que uno no sabe que hay organizaciones, no sabes que tienes derechos. Entonces a partir de que conocí a Lorenza y vi lo que es COLMITH y otras organizaciones como CACEH. Tomamos talleres, de hecho tuvimos apenas un taller de computación en la UNAM, de cabildeo, entonces comienzas a conocer un poquito. Entonces ahorita te puedo decir: ¡por COLMITH, yo hago esto, esto y esto y cobro esto! Y ya, lo peor que te pueden decir es que no [te van a dar el trabajo] [Caso 20].

P.- ¿Alguna vez participó en alguno de los cursos que da el COLMITH?

R.- Sí.

P.- ¿De qué era el curso que tomó?

R.- El derechos laborales, que es en lo que más se ha enfocado COLMITH y, *humm...* talleres psicológicos que nos ha dado y creo que nada más [Caso 21].

Una de las entrevistadas, incluso mencionó que el Colectivo representa para ella un apoyo moral.

P.- ¿Y tú has obtenido algún tipo de apoyo de la organización?

R.- Sí, bueno, ¿sabes que tiene abogados?, por ejemplo, en el edificio [en el que hace la limpieza], cuando yo recién entré no me pagaban, entonces

COLMITH, con los abogados de La Salle íbamos a meter una demanda, nada más que ya luego se acomodaron las cosas. Me han ayudado, yo sé que como mujer y como trabajadora tengo un apoyo, tanto moral como legal, de todo. Hace poco tuvimos un grupo escucha, no me acuerdo si la organización se llamaba Lince, era como de psicología [Caso 20].

En diversos momentos de las entrevistas es posible constatar que los discursos de reivindicación de derechos del COLMITH sí han impactado en las identidades de las trabajadoras, ha promovido en ellas la revalorización de su trabajo y de su identidad femenina, de modo que las trabajadoras han comenzado a reivindicar sus derechos laborales ante sus empleadores e incluso advierten la importancia de que se establezcan en las leyes y sean reconocidos por las instituciones. Esto habla de que ha habido una subjetivación política.

P.- Más o menos ya me contaste, pero ¿alguna vez te has sentido avergonzada de ser empleada doméstica?

R.- Antes sí, actualmente ya no, porque es un trabajo digno. Ahorita no, sí me costó un poquito de trabajo pero al ir a movimientos, al conocer un poquito más este círculo [se refiere al COLMITH], actualmente ya no [Caso 20].

[...] mi trabajo es eso, un trabajo que reconozco yo misma. Primero tenemos que reconocer nosotras mismas que lo que hacemos es un trabajo. Como dicen, mi trabajo es tan valioso como el tuyo, ¿no? Y muchas no lo reconocemos y a partir de que yo aprendí, ahora me valoro más y sé que mi trabajo no se ve pero está ahí. No se nota hasta que lo dejo de hacer, ya empiezan a ver que sí hago falta y que sí me necesitan [Caso 21].

[...] Ahorita yo estoy tratando de negociar en el edificio [uno de sus empleos] que me den seguridad social, ¿por qué? Justamente por el tipo de trabajo, pero he platicado con muchas trabajadoras y dicen que no les gusta eso del contrato, algunas sí porque les darían prestaciones como el seguro y los

derechos pero otras dicen que no porque les quitan dinero o les descuentan, entonces, yo, en mi persona, estoy tratando de que me den seguridad social porque tengo dos niños y porque suelen suceder accidentes, que te resbales, te caigas. Yo sí estoy a favor de un contrato y seguridad social para las trabajadoras [Caso 20].

[...] cuando ya te das cuenta de que tu trabajo es un trabajo y que se debe de reconocer como un trabajo y alguien te dice lo que estás haciendo es eso y tienes que darle un valor, sí empieza a cambiar tu mentalidad, por ejemplo la mía, como dicen vulgarmente, a respingar, porque me di cuenta que estaban abusando, pero algo que yo lo permití, como dice ese dicho: “el cobarde vive hasta que el valiente quiere”, entonces cuando no te das cuenta de eso dices “para eso me alquilé”, “es que soy sirvienta, tengo que estar sirviendo siempre”, o sea, es que me vine a trabajar pero no sabes tus condiciones de trabajo y no sabes que viniste a trabajar y eres una persona que necesita descansar, que tienes derechos y que no es para que trabajes desde que te levantas hasta que te acuestas y que todavía te levanten a hacer las cosas [...]. [Caso 21].

P.- ¿Qué opina usted de que en el empleo del hogar no se firme un contrato al inicio de la relación laboral?

R.- ¿Qué opino? Que debería de hacerse una ley, debería de hacerse una ley y debería de existir que alguien que contrate algo, sí, que quede especificado qué es lo que va a hacer, hasta dónde sí llega lo que puede hacer y hasta dónde cobrar de más o darles su dinero. Porque eso de hacer las cosas verbales no nos lleva a nada, ya debe de existir una ley que nos obligue tanto a las trabajadoras a firmar un contrato, cuáles son nuestras obligaciones, pero también cuáles son los derechos, tanto de la empleada como del empleador [...]. [Caso 21].

[...] la sociedad o las instituciones de trabajo no te lo están valorizando [el trabajo doméstico], no existes, no existimos, las empleadas del hogar no existimos en lo laboral, no existimos y eso es bien triste porque a veces... me va a ganar la emoción [en este momento la entrevistada lloró]... porque yo lo viví en carne propia y no me duele lo que yo viví en mí, sino lo que yo he visto en tantas [Caso 21].

El COLMITH ha funcionado también como un espacio de socialización para las entrevistadas, pues a partir de que participan en el Colectivo han podido conocer a otras trabajadoras del hogar y compartir con ellas sus experiencias, lo cual, sumado a los discursos de reivindicación de derechos colectivos, ha propiciado que quienes participan reivindiquen una identidad laboral y sexuada colectiva que se expresa en una idea de Nosotras y aparece constantemente en diversos momentos de las entrevistas.

[...] ahorita donde estoy trabajando en el departamento, tengo un empleador un poquito complicado, se ve que para él el trabajo de *nosotras* no es muy así importante [Caso 20].

[...] les digo: "*somos* mujeres y trabajadoras, pero no por el hecho de que tú necesites el trabajo vas a aguantar todo ese tipo de cosas" [...] no simplemente *somos* como dicen: "chachas" o "gatas", sino que *somos* otra cosa [Caso 20].

[...] O sea, ¡hasta en eso *somos* discriminadas! Si no estás cotizando al seguro no tienes derecho a eso. Entonces, de verdad es súper triste ver que no *existimos* [Caso 21].

[...] y yo digo: "¿en dónde se valora *nuestro* trabajo?, ¿en dónde *tenemos* una ayuda?, ¿en qué momento?" *Nuestro* trabajo es tan desvalorizado y *nosotros* como seres humanos, igual, ¿no? O sea, *no existimos para la sociedad trabajadora, para las instituciones de trabajo, no existimos* [Caso 21].

El impacto que el COLMITH ha tenido en la vida de las entrevistadas es significativo, incluso reconocen una diferencia en sus vidas antes y después de participar en la organización. Esto se expresa claramente en sus relatos biográficos. De acuerdo con sus testimonios su paso por la organización ha impactado principalmente en el conocimiento y la reivindicación de sus derechos así como en la revalorización de sus identidades laborales. Esto se ha concretado en la manera como enfrentan las diversas situaciones de sus vidas, tomando decisiones que les han permitido independencia económica y personal, así como logros personales y autonomía.

P.- ¿Crees que no haber firmado contrato en tus trabajos anteriores o actuales ha tenido consecuencias en tus condiciones laborales?

R.- En los de planta [cuando era niña] pues sí, porque hacían conmigo lo que querían, no respetaban mis derechos ni mis horarios, y mucho menos el salario, entonces sí. Aunque *entonces* yo no sabía que existía eso de los derechos laborales.

P.- ¿Consideras que tu trabajo actual satisface tus necesidades en general?

R.- Sí, por el horario, por el sueldo, por eso es que en cierta forma decidí trabajar nuevamente en casa, porque mi idea era no volver a trabajar en casa. Para serte franca yo tuve muy mala experiencia, entonces ya no quería, pero viendo las circunstancias y *a raíz de que yo estoy en COLMITH* aprendes un poco más, a negociar, a expresarte, a exigir y pues ya es muy distinto [Caso 20].

P.- ¿Qué cambios ves en tu vida a partir de que comenzaste a participar en la organización?

R.- Sí, fíjate que sí hay muchos cambios, porque *antes* yo no sabía nada ni que había organizaciones ni que tenía derechos, más en este tipo de trabajo, que puedo expresarme, puedo hablar, no pasa nada, si no me quieres escuchar pues te doy las gracias. *Actualmente* conozco mis derechos, me reconozco a mí

misma como trabajadora y sé que hay otras organizaciones que apoyan a las mujeres. Sí hay una gran diferencia de *antes* a ahora, independientemente de si hubiera yo trabajado ahora o no. *Antes* sí me explotaban y feo, *ahora ya no*. Podemos luchar siempre y cuando queramos. *Sí noto cambios de antes a ahora* [Caso 20].

P.- ¿Usted siente que su vida cambió cuando comenzó a participar en la organización?

R.- Sí porque ahora ya tengo la, *antes* no reconocía como un trabajo, sabía que estaba trabajando y que me gustaba hacerlo y todo, pero, yo decía: “¿cómo me van a dar un seguro social si no genero?, ¿cómo me van a dar prestaciones, si esto no da para así?” ¿Cómo le llaman a esto cuando te dan tu finiquito?

P.- ¿La jubilación?

R.- ¡Ándale! Pero *ahora* ya sé que sí lo puedo tener. [...] *antes*, ni nosotras nos veíamos como trabajadoras: “¿en dónde trabaja?”, “no, no trabajo”. “Entonces, ¿cómo solventa sus gastos?”, “¡Ah, trabajo en casa!”, ya después de cierto tiempo. Pero no reconocía que yo lo que hacía era trabajo. Como luego dicen por ahí: “pues sí es trabajo porque te pagan, si no, no te pagaran”.

P.- ¿Ese cambio lo vio en sí misma a partir de que entró a la organización?

R.- Sí, es que *necesitan hacerte ver*, parece mentira pero *necesitan hacerte ver*. [...] cuando yo empecé a hablar eso [sobre sus condiciones de trabajo con su empleadora] fue cuando yo ya estaba dentro de la organización de COLMITH, que *te vas dando cuenta* de que en realidad están abusando de ti y comentas con otras compañeras y ves y dices: “¡no, es que sí están abusando!” Y yo ya empecé a tener roces con ella [su empleadora], de que “ya no le hago esto y equis”, y fue donde ya el trato empezó a ser muy tirante... [Caso 21].

También es importante mencionar que las entrevistadas se han involucrado voluntariamente en la difusión de los derechos de las trabajadoras del hogar, ambas comentaron que siempre que tienen una oportunidad de poner en circulación el

discurso de reivindicación de derechos, lo hacen, tanto con las empleadas como con los empleadores.

P.- Cuando hablan de sus problemáticas de trabajo [con sus conocidas que también se dedican al empleo doméstico], ¿hablan acerca de lo que podrían hacer para cambiar esas cosas que no les gustan?

R.- Sí, te digo que ahí en la escuela tengo amigas y no saben de organizaciones pero sí les digo [...].

P.- ¿Y tú crees que ellas se han influenciado de lo que tú les comentas de los derechos, el pago, los horarios...?

R.- Sí, la verdad sí, o sea, porque les digo: "*somos mujeres y trabajadoras*, pero no por el hecho de que tú necesites el trabajo vas a aguantar todo ese tipo de cosas". [...] Y así ya las pongo a pensar, que al fin y al cabo es un trabajo y que por más que te digan [los empleadores] que eres parte de la familia nunca lo vas a ser, nunca. Que sí he sabido de chavas que en verdad, comen con ellos [con los empleadores] y que no hay ninguna discriminación, pero son muy pocas y muy contadas. Entonces hacerles saber que existen organizaciones, que tienen derechos. Varias veces les he llevado los trípticos de la organización y les digo: "te invito a que los leas y le lleves uno también a tu empleadora", que *no simplemente somos como dicen, "chachas" o "gatas"*, sino que somos otra cosa [Caso 20].

[...] muchas no sabemos ni que existen las organizaciones, así como yo no lo sabía, [...], no saben que lo que están haciendo es un trabajo. Entonces empezar a difundir, como COLMITH, ser así, de platicar, por ejemplo, por aquí pasan muchas muchachas empleadas del hogar y ya, les doy un folletito, les digo: "¿conoces tus derechos?" Y me dicen: "no me interesa o no creo o no tengo tiempo", pero ya, les vas metiendo que todo lo que no tenemos, lo podemos llegar a tener. Y yo por ejemplo, hago mucho hincapié en lo que yo pasé, en la enfermedad [padeció de cáncer], en que muchas estamos propensas a enfermarnos y que no tenemos derecho a ninguna ayuda y que

estamos en un hoyo negro donde *no se nos ve*, no se nos toma en cuenta [Caso 21].

Como se puede ver, el Caso 21 expresa explícitamente su experiencia de invisibilización por parte de la sociedad y de las instituciones públicas. Esta es una característica que padece este sector laboral en general, pero no todas las entrevistadas logran expresarlo de este modo, en este Caso su participación en el COLMITH ha contribuido a que pueda hacerlo.

Por otro lado, las Hermanas Trinitarias de la Comunidad de San Ángel, al ser una institución asistencial, no busca sensibilizar a las trabajadoras sobre sus derechos laborales y que los reivindiquen, su objetivo es brindarles conocimientos con los cuales puedan obtener un trabajo diferente al doméstico, en sus comunidades de origen o en la Ciudad de México. A través de los relatos biográficos se puede corroborar que sí cumplen con su objetivo, pero que éste no es el único impacto que la institución ha tenido en la vida de las mujeres que asisten a los cursos.

La institución ha sido para ellas un espacio de socialización importante en el que han establecido relaciones afectivas con otras mujeres que también se dedican al empleo doméstico. Además de los cursos de capacitación comparten actividades de esparcimiento, de conocimiento y de apoyo. Esto es de suma importancia ya que todas las entrevistadas están lejos de sus familias de origen y son solteras, únicamente una es originaria de la Ciudad de México y está casada. Suelen reunirse después de sus clases para realizar actividades recreativas como ir al cine, a comer o a pasear, eventualmente también organizan visitas a compañeras que se han regresado a sus comunidades de origen o hacen visitas a lugares turísticos, organizan comidas en los parques públicos, se prestan libros de literatura y cuando han tenido algún problema se han apoyado mutuamente.

Cuando no hay clases nos vemos fuera, nos vamos a comer, a caminar, a pasear [Caso 1].

[...] luego nos vamos a comer, salimos y nos vamos a comer todas juntas o que es el cumpleaños y lo festejamos aquí. Hay un mes que cumplen cuatro o cinco y pues traemos, nos cooperamos para la comida y para el pastel, hacemos el festejo o que nos vamos aquí al parquecito de “La Bombilla” y llevamos la comida. Siempre son tostadas y guisados o taquitos y compramos tortillas nada más, pero siempre es así o el pastel y todo eso. De hecho hace un año, yo creo que por chismosa me tocó ser jefa de grupo de aquí, es lo que estoy haciendo, traer música. Por más que trato de llegar temprano no me sale pero digo: “ok”, estamos planeando comprar un radiecito aunque sea para escuchar música o los convivios, que nos vamos a bailar y entre semana nos hablamos por teléfono. Unas nos hacemos más amigas de otras y así y nos vamos a bailar o nos organizamos una ida a La Marquesa. Está pendiente una a los volcanes, apenas me estaban comentando que una a Oaxtepec pero irnos todo el fin de semana. O sea sí, como que estamos organizando y pues tenemos camionetita de un amigo que nos lleva y muy bien.

P.- Cuando han tenido algún problema, ¿se apoyan mutuamente?

R.- Sí. O sea, hasta ahorita no ha llegado un problema que digamos muy así, que requiera económicamente, pero por ejemplo, tenemos conocidas que han salido de aquí, que se han ido al pueblo porque se han casado, se han juntado o están embarazadas, pues ya vamos y la vemos en el pueblo. También lo hacemos para conocer otros lugares y otras formas de vida. Porque tal vez yo me quejo de mi pueblo, porque pasa el carro cada hora, pero hay pueblos donde ni agua hay. A mí, yo llego, cruzo la carretera y está la casa de mis abuelitos; pero me ha tocado ir a pueblos de otras compañeras y no hay ni agua. Me ha tocado llevarme la toallitas para limpiarme porque dices: “por lo menos limpiarte”. Ahí en la casa está el bañito, la letrina, lo que sea, pero en otras casas ni el baño hay. Pero yo no lo tomo a mal, sino que es su forma de vida y es una experiencia que yo he tenido de irme a otros lugares, conocerlos. Tal vez es en mi mismo estado pero yo no sabía [Caso 6].

Si bien las entrevistadas logran identificar sus problemáticas comunes, no reivindican sus derechos como colectividad. Más bien son una red de apoyo en la que se identifican con sus otras significativas y se alientan para no desistir en la búsqueda de sus objetivos, pero en sus relatos no expresan una idea de Nosotras; plantean el cambio de sus condiciones de vida como una cuestión meramente individual.

[...] todas están estudiando porque dicen: “ya me voy, ya me quiero ir, ya me la pasé mucho tiempo acá, quiero cambiar de vida, quiero ser dueña de mi tiempo”. Todas platicamos de lo mismo y como todas estamos en corte creo que todas tenemos esa idea o mentalidad de: “cuando me vaya voy a trabajar de lo que estudié” [Caso 1].

P.- ¿Alguna vez han hablado [ella y sus compañeras del curso] de las posibilidades de hacer algo para cambiar las cosas que no les gustan de sus empleos?

R.- Pues no, nada más de cambiarse de trabajo [Caso 4].

Las entrevistadas valoran la socialización que tienen con sus compañeras en términos de aprendizaje. Para ellas lo importante de la convivencia es que pueden aprender de las experiencias de sus pares, que se sienten en confianza y pueden expresarse libremente.

Cuando se les preguntó: “¿Te gusta convivir con otras mujeres que se dedican a lo mismo que tú?”, respondieron:

Sí. [...] porque hablamos de lo mismo, es como, sabemos lo que es, tenemos tema de conversación [Caso 1].

Sí. [...] Porque conozco muchas experiencias, me cuentan y de eso mismo vas aprendiendo, vas cambiando tu forma de pensar, te vas haciendo más fuerte cada día, que a veces eso necesitas [Caso 3].

Sí. Porque me siento más en confianza con ellas que con alguien que tiene estudios, que está bien preparada. Porque muchas como que se expresan mal de nosotras [Caso 4].

Todas las entrevistadas valoraron positivamente el apoyo que han recibido de las Hermanas Trinitarias. Para ellas es importante porque además de aprender un oficio les ha permitido convivir con otras trabajadoras. Algunas de ellas incluso encuentran diferencias en su vida antes de asistir a los cursos y ahora.

P.- ¿Qué beneficios has encontrado al participar aquí en las clases?

R.- Muchos, venir aquí, me siento bien, venir a distraerme más que nada.

P.- ¿Qué crees que haya cambiado en tu vida desde que comenzaste a venir a las clases?

R.- Pues que ya tengo algo para el día que deje de trabajar, por mi cuenta [Caso 1].

Pues yo siento que me ha servido [el curso de corte y confección] porque yo de coser sí sabía, armar ropa o así, pero cortar no, entonces eso es lo que a mí sí, le he entendido [Caso 2].

[...] [Los cursos que imparten las Hermanas Trinitarias] tienen la seriedad de enseñar realmente, porque he conocido otros en los cuales lo que a ellos les interesa es hacerte el fraude, sacarte dinero para nada [Caso 3].

Pues me ha ayudado mucho [tomar el curso de corte y confección] porque aparte del trabajo que tengo, ya las [empleadoras] que me conocen me mandan a hacer arreglos de un vestido o pantalón y eso me sirve porque es dinero extra y cuando doy la clase pues también me la pagan y eso ya me sirve [Caso 4].

P.- ¿Le parecen importantes los cursos que imparten las Hermanas Trinitarias?

R.- Sí.

P.- ¿Por qué?

R.- Pues primero porque hay una convivencia entre las jovencitas y las señoras. Otro, porque es un día cómodo y porque aquí se relaja uno, bueno, yo así lo percibo [Caso 5].

P.- ¿Qué beneficios has encontrado al venir a las clases de corte y confección?

R.- Pues en primera, yo creo que el más importante ahorita no es tanto aprender las cosas que estamos aprendiendo, sino sociabilizar, conocer a muchas más personas, qué tan diferentes podemos ser. O sea, es eso y ya después pues le saco más en que si ahorita me dicen: “cóseme un pantalón, cóseme esto o hazme aquello”, pues lo hago con mucha más confianza. Te digo, no es tanto, en mi caso, no es tanto de: “aprendo más”, sino que es un beneficio más hacia mi persona, más introspectivo para mí.

P.- ¿Sientes que tu vida cambió en algo cuando comenzaste a tomar las clases de corte y confección?

R.- [...] Sí ha cambiado bastante porque ahorita me siento más segura de lo que soy, como todo me interesa saber, todo. O sea, escucho la radio, noticias, todo. Luego me preguntan: “¿cómo haces las cosas?” y yo: “es que lo escuché” a veces no sé si es cierto o no, ¡pero sí! [Caso 6].

4.5. Necesidades reconocidas, reivindicación de derechos y posibilidades de subjetivación política de las empleadas en el trabajo doméstico remunerado

De acuerdo con Amy Gutmann “los grupos identitarios son asociaciones políticamente significativas de personas que se identifican con uno o más marcadores sociales, o que son identificadas mediante ellos” (Gutmann, 2008: 22) y suelen tener un efecto significativo en los intereses que persiguen los individuos que los componen. Sin embargo, en el caso de las entrevistadas, no podríamos definir las como un grupo identitario ya que, en principio, ellas mismas no se reconocen como tal. A

pesar de que reconocen a su grupo de pares, en el cual identifican similitudes y diferencias que les permita construir sus identidades laborales a partir de la distinción “nosotros-los otros”, no han conformado una “asociación políticamente significativa” (Gutmann, 2008: 22) que contribuya a que reconozcan la privación de sus derechos laborales y tampoco buscan reivindicarlos.

Las empleadas en el trabajo doméstico remunerado no han generado una “identidad de resistencia” (Castells, 2004: 31), es decir, no se han manifestado de manera evidente reconociéndose a sí mismas y al grupo al que pertenecen para generar una revalorización social de su identidad.

Las entrevistadas se reconocen entre sí como mujeres que se dedican a la misma actividad laboral, pero, con excepción de las dos entrevistadas del COLMITH, no reconocen sus intereses o necesidades como colectividad y tampoco se han manifestado políticamente para cambiar sus condiciones laborales. Sin embargo, sí reconocen diversas necesidades individuales que podrían devenir en reivindicación de derechos.

Por ejemplo, las empleadas de planta reconocieron algunas necesidades que derivan de encontrarse la mayor parte del tiempo en el ámbito privado, lo que limita sus posibilidades de interactuar con otras personas. Los Casos 1 y 6 dijeron sentirse “encerradas” y tener la “necesidad de salir”. Otras dijeron que no tienen tiempo libre para realizar actividades recreativas, por ejemplo, el Caso 3 dijo: “necesito tiempo para mí [...] que me permitieran salir más temprano para ir al cine o algo así”; y el Caso 15 dijo: “[si cambiara de trabajo] tendría tiempo de hacer otra cosa, practicar un deporte o algo así”.

Porque estar encerrada ahí es difícil. Terminas pero no ves a nadie, no te comunicas con nadie, o sea, no, nada, nada más la señora, el señor, y las visitas, el cartero, lo que sea, son las únicas personas con las que tienes contacto [Caso 6].

Su tiempo libre y sus días de descanso son, como todas sus demás condiciones laborales, muy variados. Algunas de planta descansan a partir del sábado a mediodía,

pero otras sólo los domingos, las que asisten a los cursos de las Hermanas Trinitarias ocupan este día para tomarlos de 9:00 a 13.00 horas. Algunas pueden salir cada ocho días y otras salen cada quince días. En días laborales sus ratos libres son de aproximadamente tres horas y los usan para descansar, para hacer sus tareas o practicar (quienes asisten a las clases de corte y confección), pero no para realizar actividades recreativas.

P.- ¿Cuánto tiempo le dedicas a estas actividades [recreativas]?

R.- Pues muy poco tiempo, casi nada, porque trabajo más y ya, a veces acabo cansada, ni hago nada, solo descansar [Caso 14].

Once de las entrevistadas reconocen la necesidad de capacitarse o continuar con sus estudios para cambiar de ocupación. Ninguna de ellas tuvo la posibilidad de continuar sus estudios debido a sus condiciones de pobreza. De hecho, comenzaron sus trayectorias laborales en la infancia o la adolescencia, cuando tuvieron que abandonar sus estudios y comenzar a trabajar. Actualmente sus condiciones y largas jornadas de trabajo y la escasez de programas especialmente dirigidos a este sector laboral no les ha permitido retomarlos. En algunos casos incluso sus empleadores les han impedido acudir a la escuela.

Algunas entrevistadas, como los Casos 20 y 21 que participan en el COLMITH y los Casos 1 y 6 que asisten a los cursos de las Hermanas Trinitarias, sí logran reconocer necesidades y aspiraciones comunes entre su grupo de pares, sin embargo, estas últimas plantean sus estrategias para satisfacerlas de manera individual y no colectiva como buscar las posibilidades de estudiar y cambiar de actividad laboral en el futuro. En lo inmediato, todas las entrevistadas suelen “resolver” sus problemáticas laborales buscando una nueva casa en la que les ofrezcan mejores condiciones de trabajo. Del mismo modo asocian siempre sus logros, éxitos y fracasos a factores individuales y no a situaciones que tienen en común con otras trabajadoras.

En principio se planteó hipotéticamente que las trabajadoras no reconocen tal identidad de grupo debido a la poca convivencia que hay entre ellas y al hecho de que desarrollan su trabajo principalmente en el espacio privado con largas jornadas, lo

que difícilmente les permite estar expuestas a diversos discursos, incluso en el caso de las trabajadoras de entrada por salida. En este sentido, se sostenía que las beneficiarias de una asociación asistencial o quienes participan en una organización de promoción de derechos de las trabajadoras del hogar sí reconocerían tal identidad de grupo y que esto les permitiría eventualmente subjetivar políticamente, dado que estaban expuestas a discursos que promueven sus derechos. Sin embargo, las entrevistas demostraron que no ocurre de este modo, exceptuando a las entrevistadas que participan en el COLMITH.

Las que asisten a los cursos que brindan las Hermanas Trinitarias de la Comunidad de San Ángel, aun teniendo la posibilidad de interactuar y reconocerse como parte de un grupo identitario laboral, no lo hacen y no reciben tales discursos por parte de las Hermanas Trinitarias ya que se trata de una institución asistencial. Por su parte, quienes participan en el Colectivo Atabal A.C., que es una organización de promoción de derechos, tampoco reconocen una identidad de grupo ni reivindican derechos, a pesar de que la organización tiene este objetivo. Por el contrario, las entrevistadas que participan en el COLMITH sí reconocen una identidad de grupo, plantean las posibilidades de cambiar sus condiciones laborales en términos de colectividad e individualmente y reconocen que a partir de que participan en el colectivo han comenzado a exigir a sus empleadores que cumplan con sus obligaciones.

Dicho lo anterior, se confirma la hipótesis que se planteó para esta investigación según la cual la conformación de un grupo identitario de las empleadas en el trabajo doméstico remunerado contribuiría a que reivindicaran sus derechos de manera colectiva y se manifestaran tanto en el ámbito institucional como social en contra de las prácticas que fomentan la devaluación social de sus identidades laborales y sexuadas, contribuyendo así a la solución de sus problemas laborales y permitiendo eventualmente modificar la manera como las percibe la sociedad y como se perciben a sí mismas.

En cuanto a las entrevistadas que no tienen ningún contacto con asociaciones de la sociedad civil, argumentaron que la razón principal por la cual no participan es porque las desconocen. Sólo tres entrevistadas comentaron haber escuchado sobre

éstas a través de medios de comunicación, como es la radio o la televisión. Si existiera información intencionalmente dirigida a este sector laboral sobre dichas asociaciones, es posible que más trabajadoras se incorporaran a los proyectos de capacitación o promoción de derechos.

De hecho, las entrevistadas valoraron positivamente las labores de las asociaciones y reconocieron que si tuvieran más información sobre éstas considerarían la posibilidad de participar.

P.- ¿A ti te parece que son importantes las actividades que realizan las diversas asociaciones?

R.- Sí, creo que hay muchas cosas que ganar por ese lado pero yo nunca me he interesado en saber más a fondo y digo: “!ay ya, antes no lo hice ahora ya...!” [Caso 9].

Pues sí, has de cuenta porque hay mucha gente que vienen de los pueblos y a veces, es lo mismo que te digo, tocas y no te dan trabajo, porque luego te preguntan: ya sabes? O tienes experiencia? Pues entonces es eso, es una buena oportunidad de que sepa uno y vaya uno y nos orienten, para saber hacer, o más bien, para saberlo y también cuales son nuestros derechos, ¿no? [Caso 11].

P.- ¿Si usted conociera más de estas organizaciones, le gustaría participar?

R.- Sí, sí me gustaría, por aquello que te comenté [despido injustificado]... y pues esta vez igual, 14 años y ya [se refiere a que la despidieron injustamente después de 14 años de trabajo]... Sí, sí, la verdad sí me gustaría... [Caso 8].

P.- ¿Si usted conociera más de estas organizaciones, le gustaría participar?

R.- Pues si me invitaran tal vez sí [Caso 9].

En el caso de las entrevistadas que toman los cursos que ofrecen las Hermanas Trinitarias de la Comunidad de San Ángel, mencionaron que se enteraron

de los cursos al pasar por el convento y ver el anuncio sobre las clases que se impartían el día domingo y que cuando se acercaron al lugar desconocían que era un programa enfocado principalmente a trabajadoras del hogar.

Tanto las entrevistadas del Colectivo Atabal A.C. como del COLMITH, conocieron a estas organizaciones por cuestiones azarosas a través de amigas o conocidas y no por una campaña informativa.

Sin embargo, es importante mencionar que el contacto con las asociaciones no es la única manera de que las trabajadoras reivindiquen sus derechos. Las entrevistas permiten ver que cuando las trabajadoras (tanto las que no participan en alguna asociación como las que sí lo hacen) han logrado reconocer sus derechos, incluso si es de manera individual, los han exigido a sus empleadores y los han obtenido (Casos 8, 10 y 13).

P.- ¿Alguna vez ha tenido algún tipo de prestaciones como vacaciones, seguro...?

R.- Nada, únicamente, ahora, por ejemplo aquí, pero eso ya es últimamente. Los días que no se trabajan yo ya no, o sea, así, descanso y me lo pagan. Y como tengo muchos años aquí le dije a la Señora: “yo le quiero pedir que los jueves de Semana Santa me los pague”. Entonces ya tenemos un buen tiempo así.

P.- ¿Pero usted se lo pidió?

R.- Sí, porque yo lo pedí [Caso 8].

[...] bueno, cambiamos de casa, porque yo también me fui con ella [se refiere a que la empleadora se cambió de casa], y le digo: “¿sabe qué? Ahora ya es más la casa, yo creo que no es el mismo sueldo que me pagaba allá que el que me va a pagar acá” y me lo tomó en cuenta [Caso 10].

[...] ahorita que ya no se trabaja los lunes, yo les digo: “el lunes no vengo porque no se trabaja”, antes sí los trabajaba pero ahora ya no [Caso 13].

Esto muestra que ha habido un avance importante en la sociedad respecto al reconocimiento de los derechos de las empleadas en el trabajo doméstico remunerado, pero es necesario que se legisle y se hagan valer los derechos de este sector laboral. Esto facilitaría que los empleadores cumplan con sus obligaciones.

Algunos empleadores ha comenzado a cumplir con sus responsabilidades, incluso algunas que no están establecidas en las leyes, como el pago de aguinaldo, seguro médico o pago de medicinas y consultas, pago de horas extras, vacaciones y días festivos con goce de sueldo, entre otros. Sin embargo, al no estar legislados tales derechos, los empleadores los otorgan a las trabajadoras a voluntad. Por ejemplo, pueden ofrecer aguinaldo un año y al siguiente no; o si apoyan a la trabajadora con consultas o medicamentos después se lo cobran del aguinaldo; o bien no les pagan el aguinaldo por haber estado incapacitadas por enfermedad, como en el Caso 1.

P.- ¿Recibes aguinaldo?

R.- Sí.

P.- ¿Y cuánto te dieron en este último?

R.- No me dieron este fin de año pasado porque en esas fechas estaba yo en mi casa, que me habían operado [Caso 1].

Como se puede observar, un factor que influye negativamente para que las trabajadoras reivindiquen sus derechos es que los ignoran. Si desconocen cuáles son sus derechos y obligaciones, no conocen los beneficios de firmar un contrato en el que sus empleadores y ellas acuerden el salario, los días de descanso, vacaciones, actividades a realizar, entre otras condiciones de trabajo, difícilmente podrán exigirlos tanto a sus empleadores como a las instituciones.

De hecho, de las veintiún entrevistadas, doce tienen una idea errada de lo que implica firmar un contrato. Algunas de ellas, por ejemplo los Casos 13 y 15, aunque lo asocian al reconocimiento de derechos no saben cómo funciona. Otras creen que lejos de ayudarlas en caso de abuso laboral, las predispone a padecerlo, consideran que les daría a sus empleadores el poder de explotarlas y de privarlas de su libertad. En

algunos casos asocian el contrato a esclavitud, en vez de al reconocimiento y ejercicio de sus derechos.

P.- ¿Qué opinas de que en la mayoría de los casos, del trabajo doméstico, no se firme un contrato al inicio de la relación laboral?

R.- Pues para mí me conviene, por la situación que le digo de que en el momento que yo quiera, me voy. Entonces no tengo que esperar a que se cumpla el contrato para poder irme, por ese lado no me afecta, pero no conozco qué beneficios tendría si firmara un contrato [Caso 3].

Pues eso sí no sabría [...] Yo creo que no es necesario, porque ahí lo están obligando a uno a cumplir con el trabajo o con alguna otra cosa. No sé, porque nunca me ha tocado [Caso 4].

P.- ¿Usted qué ventajas y desventajas vería en un contrato?

R.- No, porque injustamente le hacen firmar algo a uno y cuando verdaderamente no se sabe qué es lo que dice el contrato o para qué se está firmando un papel [...] Pues yo creo que no hay ninguna [ventaja] en cuestión doméstica y más cuando viene de provincia, yo creo que ninguna [Caso 5].

P.- ¿Usted cree que firmar un contrato tendría alguna ventaja?

R.- A lo mejor no, pues yo creo que no, porque si firmas un contrato pues tiene que estar usted a la fuerza hasta que cumple, ¿no? O ¿cómo será?, ¿verdad? Y yo, como no firmé pues soy libre, digo yo ¿no? Pues si me quiero ir, pues me voy [Caso 7].

P.- ¿Crees que no firmar un contrato tiene alguna ventaja?

R.- Pues yo creo que está bien porque si firmas ese papel, pues ellos, no sé, te pueden hacer cosas que a ti no te gusten, porque pues por una firma ya hay que cumplir lo que ellos digan, Y así, sin firmar nada, creo que eres libre de

salir de ahí a la hora que tú quieras y renunciar si ya no quieres trabajar [Caso 14].

Dicho esto, se puede inferir que si más trabajadoras conocieran sus derechos o la función del contrato, más los demandarían y los obtendrían, pues como ya se vio, los empleadores estarían dispuestos a cumplir con sus obligaciones.

Desconocer sus obligaciones no exime al individuo de sus responsabilidades ante las instituciones; del mismo modo, desconocer sus derechos no tendría por qué excluir a las trabajadoras de los mismos. Las instituciones no están cumpliendo con sus responsabilidades de salvaguardar los derechos de este sector laboral y, de este modo, han contribuido a la reproducción de la precariedad de sus condiciones laborales y a la devaluación social del trabajo doméstico.

De hecho, basadas en su experiencia y la de su grupo de pares, las trabajadoras no reconocen la posibilidad de que las instituciones les brinden el apoyo que necesitan para satisfacer algunas necesidades.

Como ya se dijo, algunas asociaciones de la sociedad civil están tratando de cumplir algunas de las funciones que corresponden a las instituciones, como la promoción de derechos, la capacitación y el estudio, pero no es suficiente. En este sentido es necesario que las autoridades competentes formulen políticas públicas integrales, así como programas y campañas informativas dirigidas a este sector laboral que consideren sus capacidades, condiciones, prioridades y necesidades como un grupo particular de la población, por ejemplo, sus horarios de trabajo, su salario, su condición étnica y el dominio precario del español, entre otras.

De existir tales campañas y programas, bien diseñados, no serían desaprovechados por las trabajadoras, pues como lo demuestran las entrevistadas, tienen el deseo de conocer sus derechos, continuar estudiando para poder dedicarse a otra actividad productiva y ejercerla de manera independiente; o bien para profesionalizarse en diversos aspectos del trabajo doméstico como cocina, primeros auxilios, cuidado de niños y ancianos, corte y confección, etc., pero sin cambiar de actividad, tal es el caso de las trabajadoras que participan en el COLMITH según la directora Lorenza Gutiérrez.

Tal es su interés, que las trabajadoras que estudian, tanto las de planta como las de entrada por salida, ocupan su día libre y su tiempo de descanso para tomar sus clases y hacer sus tareas.

En mi tiempo libre, si tengo cosas de coser, porque hay personas de la colonia donde voy a trabajar que me dan que un pantalón, que un cierre... me gusta hacer eso; y si no tengo que coser, me gusta irme con mis hermanos, salir a distraerme [Caso 2].

Prácticamente regreso a la casa y continúo con lo de corte, avanzo o me pongo a practicar para que no se me olvide [Caso3].

Esto demuestra que si hubiera más programas de educación diseñados específicamente para ellas, e impartidos por las instituciones públicas, representarían una oportunidad para que las trabajadoras retomaran sus estudios, cambiaran de ocupación en el futuro y tuvieran un mejor nivel de vida. De hecho, de las entrevistadas que continuaron con sus estudios siendo adultas, los Casos 2 y 19, estudiaron en programas del Instituto Nacional para la Educación de los Adultos (INEA).

Cabe mencionar que esta investigación no plantea la posibilidad de abolir el empleo en el trabajo doméstico remunerado, ya que cada vez resulta ser más necesario; muchas personas cuyas actividades no les permiten ocuparse de satisfacer sus necesidades domésticas recurren a este servicio. Más bien, se propone que el empleo en el trabajo doméstico se dignifique, sea valorado por su importancia, se reconozcan los derechos laborales y humanos de quienes se dedican a éste y se cumplan. Como ya se vio a lo largo del texto, este tipo de empleo es una fuente de ingresos significativo para casi dos millones de mujeres en México (INEGI, 2014a), razón por la cual sería importante ofrecerles posibilidades de desarrollo para que esta ocupación sea transitoria y después puedan emplearse en otra actividad productiva.

Las entrevistadas nos permitieron reconocer los eventos de sus vidas que les han resultado más significativos, es decir, los episodios que ellas mismas seleccionan

para construir sus identidades narrativas. Como Arfuch (2013) sostiene, en el esfuerzo cognitivo y lingüístico de poner las experiencias en palabras se puede acceder a los significados, valores y normas que han influido en el proceso de construcción de la identidad.

El escenario cultural (Arfuch, 2005) que las entrevistadas describen en sus relatos biográficos está fuertemente influenciado por la colonialidad del poder y el heterosexismo. Ser o parecer indígenas y ser mujeres las ha posicionado en lo más bajo de la escala social: en la desigualdad, en la injusticia y en la pobreza, lo cual ha socavado sus posibilidades de alcanzar sus aspiraciones, principalmente educativas y profesionales, llevándolas a emplearse en el trabajo doméstico remunerado. La exclusión y la discriminación forman parte de este escenario en el cual las posibilidades que han tenido de generar y fortalecer sus competencias es mínima, tanto en sus comunidades de origen como al migrar a la ciudad, ya que son casi nulas las oportunidades que tienen de ingresar a alguna institución pública o de beneficencia que les ofrezca esta opción. Cabe mencionar que dicha exclusión y discriminación no sólo se manifiesta de este modo, sino que como hemos visto a lo largo del texto, hay otros factores que también contribuyen a reproducirlo como el hecho de que los empleadores les impongan el uso de uniforme, que les den comida diferente a la que ellos consumen y que les asignen espacios y tiempos para comer diferentes a los de los demás habitantes de la casa. La reproducción de estas prácticas y discursos contribuye a que se devalúe socialmente la identidad de las trabajadoras y que continúen en condiciones de precariedad laboral.

Asimismo, las entrevistadas expresaron en sus relatos cómo a través del lenguaje se fortalecen las pautas de significado que reproducen y legitiman socialmente la devaluación de sus identidades, por ejemplo: a través del uso de lenguaje injurioso que hace referencia a su origen étnico, socioeconómico o cultural y a su ocupación en el presente. De acuerdo con Judith Butler (2004), este tipo de lenguaje contribuye a que las condiciones materiales y subjetivas de los sujetos, en este caso las empleadas en el trabajo doméstico, sean precarias y continúen en ese estado, aún más cuando las instituciones no toman las medidas necesarias para combatirlo, por el contrario, contribuyen a legitimarlas.

Las citas de los relatos de las entrevistadas nos permiten ver la manera como se construyen sus identidades narrativas; las matrices relacionales (Somers y Gibson 1994) que reconstruyen lingüísticamente a lo largo de la entrevista dan cuenta de los tres elementos que las componen: el tiempo, el espacio y el poder. El tiempo responde a la pregunta ¿de dónde vengo?, y plantea la interrogante ¿hacia dónde voy?. Las entrevistadas expresan cómo su origen marcado por la pobreza y en algunos casos la condición étnica han influido a lo largo de su vida, incluso en sus condiciones laborales y de vida actuales. De hecho, modificar las consecuencias de la falta de oportunidades asociadas a la pobreza, para ellas y para sus familias, sigue siendo uno de sus principales objetivos. Sin embargo se cuentan a sí mismas de manera distinta antes y después de migrar, de comenzar a trabajar o participar en alguna organización o asociación que apoya a las mujeres empleadas en el trabajo doméstico. Son capaces de distinguir cómo estos eventos han impactado en la construcción de sí mismas y las expectativas que tienen sobre el futuro, por ejemplo, al tener conocimientos para dedicarse a otra actividad laboral, o tener dinero para adquirir bienes materiales o conocimientos sobre sus derechos para mejorar sus condiciones de trabajo.

El espacio, que responde a la pregunta: ¿dónde estoy?; las entrevistadas manifiestan los diversos espacios a los que pertenecen, algunos de éstos son: su familia, sus centros de trabajo, las organizaciones, la iglesia, clubes, etc. Sin embargo es un parteaguas en la vida de estas mujeres el hecho de ser empleadas en el trabajo doméstico remunerado en la Ciudad de México, lo cual ha tenido diversas repercusiones en sus vidas. Por ejemplo, el hecho de habitar en un espacio perteneciente a un estrato socioeconómico distinto (en algunos casos radicalmente) al de sus hogares de origen, lo cual les ha permitido estar en contacto con discursos diferentes y en algunos casos adquirir nuevos conocimientos. No obstante, como ya se dijo, sus trabajos están situados dentro del ámbito privado y esto ha constreñido sus posibilidades para estar en contacto con discursos que les permitan subjetivar políticamente. Además ocuparse en esta actividad laboral aún significa estar en una posición de vulnerabilidad, discriminación y exclusión.

El poder es otro elemento de las matrices relacionales, éste es muy importante porque en las relaciones ubicadas temporal y espacialmente que

establecen con quienes las rodean, ya sean sus familiares, las instituciones o sus empleadores, está presente la colonialidad del poder y el heterosexismo. Las relaciones de poder que establecen en los diferentes espacios en los que interactúan les han ofrecido oportunidades y restricciones que no siempre les permiten satisfacer sus necesidades o cumplir sus aspiraciones, principalmente a aquellas trabajadoras que tenían el deseo de continuar con sus estudios y para poder costearlos se iniciaron como empleadas en el trabajo doméstico. Sin embargo y a pesar de lo difícil que pudieran parecer las diferentes situaciones de las trabajadoras, algunas de ellas tienen identidades proactivas. Estas son trabajadoras que han buscado la manera de alcanzar sus objetivos, como el Caso 11, que ha hecho negociaciones y acuerdos con su esposo para poder continuar trabajando y darle a sus hijos educación profesional, o el Caso 1, que espera volver próximamente a su comunidad de origen para ocuparse en lo que ha aprendido en los talleres de costura de las Hermanas Trinitarias. De hecho, en este aspecto, la función de esta institución y el COLMITH, resultó ser muy importante, ya que les ha permitido obtener conocimientos prácticos o sobre sus derechos que las empoderan y que les permiten acceder a otros espacios de la vida que de otro modo hubiera sido más difícil ya que las instituciones públicas no les ofrecen esta oportunidad.

5. PROPUESTAS PARA MEJORAR LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y DE VIDA DE LAS EMPLEADAS EN EL TRABAJO DOMÉSTICO REMUNERADO EN MÉXICO

Las trabajadoras del hogar se encuentran en condiciones de desigualdad y exclusión social, por eso es preciso que las instituciones se responsabilicen de generar políticas públicas, programas y proyectos sociales especialmente dirigidos a este sector laboral, pues hasta ahora sólo se han tomado medidas paliativas, las cuales “sólo provocan estigmatización y cronificación” (Subirats, s.f.: 5).

De acuerdo con Manuel Canto Chac (2003), para generar políticas sociales que ataquen directamente la desigualdad es necesario conocer las identidades y subjetividades de quienes la padecen. Por estos motivos, es posible generar propuestas para mejorar las condiciones de vida y de trabajo de las empleadas del hogar con base en los resultados de esta investigación.

Partiendo del hecho de que “las políticas que traten de darle respuesta [a la exclusión] deben tender a ser formuladas desde una visión integral, y debe plantearse su puesta en práctica desde planteamientos transversales, con formas de coordinación flexible y desde la mayor proximidad territorial posible” (Subirats, s.f.: 6), se ha considerado que las políticas públicas y los proyectos sociales que contribuirían a incluir a las trabajadoras del hogar y a apoyar el desarrollo de sus competencias, han de ir dirigidos a modificar la legislación sobre sus condiciones laborales, promover su educación, realizar campañas que impulsen la valoración del trabajo doméstico y divulguen sus derechos y obligaciones y penalizar el uso del lenguaje injurioso y de discriminación en su contra.

Como muestra la presente investigación, las condiciones de las empleadas en el trabajo del hogar son muy diversas, por lo que es necesario que la legislación se adapte a ellas, es decir, a su modalidad de empleo (de planta o de entrada por salida), sus condiciones laborales (jornadas de trabajo, posibilidades de negociar con sus empleadores), su condición étnica (dominio del español), si son madres (compatibilidad de la doble jornada). Como se vio en el capítulo 4, la Ley Federal del Trabajo, en su Capítulo XII es obsoleta e insuficiente para regular las problemáticas

que se han expuesto. Esto permite que muchos empleadores nieguen a las trabajadoras derechos que les corresponden.

Primeramente, es necesario que la ley establezca la obligatoriedad de la firma de un contrato por escrito que especifique las actividades que va a realizar la empleada, su salario, la periodicidad de su pago, sus horarios de trabajo, sus días de descanso y vacaciones, las prestaciones de las que será beneficiaria y las condiciones del espacio que va a habitar (en el caso de las empleadas de planta). También será necesario establecer un máximo de ocho horas de trabajo al día.

Como ya se dijo, la mayoría de las trabajadoras consideran que tendrían menos beneficios al firmar un contrato, sin embargo esto se debe a que no se ha cumplido su derecho a la información, por tal motivo es imprescindible que se haga de su conocimiento las implicaciones reales del contrato para que puedan decidir libre y fundamentadamente acerca de su conveniencia.

Al igual que ocurre en otros empleos, el trabajo debe ser remunerado por horas, lo cual resultaría útil tanto para las trabajadoras de planta que tienen un único empleador como para las de entrada por salida, que tienen horarios de menos de ocho horas y múltiples empleadores. Esto es muy importante porque el trabajo por horas es una particularidad del trabajo doméstico remunerado.

Por otro lado, la Ley debería contemplar la regulación fiscal de este trabajo, de modo que los empleadores pudieran desgravar impuestos y las trabajadoras se iniciaran como contribuyentes. Sin embargo, a modo de retribución a las trabajadoras por el pago de impuestos, sería necesario que simultáneamente el Estado generara un programa de seguridad social a través de un sistema público específicamente diseñado para las trabajadoras del hogar en el cual pudieran acceder a asistencia médica en caso de maternidad, accidente laboral o enfermedad de ellas o de sus hijos, y que al cotizar en dicho sistema tuvieran la posibilidad de ingresar a sus hijos en un programa de estancias infantiles, de adquirir una vivienda y en el futuro obtener una pensión.

Asimismo, es preciso que la reforma a la Ley incluya la obligatoriedad de que las trabajadoras tengan dos periodos vacacionales al año con goce de sueldo, así como de los días oficiales no laborables. También tendría que incluir que, al igual que el

resto de los trabajadores, deben gozar de un bono anual o “aguinaldo”, que debe corresponder mínimo a quince días de salario.

La Ley también tendría que considerar que en caso de despido, los empleadores están obligados a pagar una liquidación, la cual corresponde a tres meses de sueldo y veinte días por cada año de servicio más una prima de antigüedad, que es de doce días de salario por cada año servicios, de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo en su Artículo 50, fracción II.

Otro aspecto que ha de considerar es la obligación de que los empleadores de las trabajadoras de planta les permitan continuar con sus estudios y asegurarles el tiempo necesario para hacer sus tareas escolares. Esto no equivale a justificar el trabajo doméstico infantil en hogares de terceros, sin embargo, es una realidad que no es posible evadir y se manifestó constantemente en las entrevistas. En promedio, las entrevistadas comenzaron a trabajar a los quince años, pero muchas de ellas comenzaron antes, a los nueve como el Caso 5 y el 13, a los diez como el Caso 20, a los doce como los Casos 9 y 18, y a los trece como el Caso 17.

Es importante que el Estado mexicano ratifique y aplique los tratados internacionales que sancionan el trabajo infantil, como el 182 y el 138 de OIT, y que estos mismos lineamientos se hagan válidos cuando se trate de trabajo doméstico en hogares de terceros, pero mientras no se tomen las medidas legales para prevenir y eliminar el trabajo infantil, sería importante que las instituciones competentes proporcionen a las niñas y adolescentes empleadas en el trabajo doméstico remunerado la oportunidades de desarrollar sus competencias, principalmente a través de la educación. De este modo, los programas apuntarían a que gradualmente se modificara esta situación para futuras generaciones.

Todas las reformas a la Ley Federal del Trabajo antes mencionadas deberían establecer la penalización a los empleadores cuando falten a sus responsabilidades.

Ahora bien, “[...] el factor esencial de la lucha contra la exclusión hoy día, pasa por la *reconquista de los propios destinos vitales* por parte de las personas o colectivos afectados por esas dinámicas o procesos de exclusión social” (Subirats, s.f.: 6), y la educación es una herramienta para que los individuos retomen la agencia de sus destinos. Como los resultados de esta investigación muestran, la mayoría de las

entrevistadas no dejaron sus estudios porque así lo desearan, sino porque sus condiciones materiales de existencia no les permitieron continuarlos y en algunos casos porque los patrones culturales de género se los impidieron por ser mujeres. También se vio que muchas de ellas, aún siendo adultas, tienen la inquietud de retomar sus estudios, de modo que resulta necesario que además de las asociaciones civiles, las instituciones públicas, como el Instituto Nacional para la Educación de los Adultos y la Secretaría de Educación Pública, implementen programas de educación especialmente diseñados para ellas, los cuales tendrían que tomar en cuenta las particularidades de sus condiciones y su diversidad, como disponibilidad de horarios, ingresos económicos, lugar de residencia y dominio del idioma español. También tendrían que considerar su nivel educativo actual, pues mientras que algunas de ellas requieren alfabetizarse y completar su educación básica, otras tienen la inquietud de continuar sus estudios en carreras técnicas e incluso profesionales y en el futuro ocuparse en ellas. En algunos casos en la Ciudad de México y en otros en sus comunidades de origen, lo cual sería una forma de llevar a zonas marginadas técnicas o profesionistas.

Otra propuesta para incrementar la calidad de las condiciones laborales de las trabajadoras es que se realicen campañas de promoción de sus derechos y sus obligaciones a través de los medios masivos de comunicación, pues como lo demuestran las entrevistas, las trabajadoras no conocen sus derechos, pero quienes sí, han exigido alguno de ellos a sus empleadores, quienes, en la mayoría de los casos, los han respetado. Estas campañas permitirían que las trabajadoras conocieran sus derechos.

Las entrevistas obtenidas permitieron confirmar la hipótesis de que la devaluación social de las trabajadoras del hogar contribuye a que se reproduzcan sus condiciones de precariedad laboral, es por este motivo que también es necesario atacar los discursos que performan la realidad de las empleadas del hogar, contribuyendo a difundir su devaluación, como personas y como trabajadoras. Históricamente se ha humillado, ofendido y exhibido a las trabajadoras del hogar, principalmente a través de medios de comunicación como la televisión, al reproducir estereotipos en las telenovelas y la publicidad, las revistas y en las redes sociales. En

los últimos años, dos casos de este tipo fueron: el artículo que publicó el conductor de televisión Daniel Bisogno, titulado *¡Malditas domésticas!*, en el que descalificó con lenguaje injurioso y de subordinación a las trabajadoras del hogar que trabajan en casas de figuras públicas (Sin Embargo, 2013) y el caso de la mujer (#LadyChiles) que a través de las redes sociales Facebook y Twitter exhibió un video en el que incriminaba, también con lenguaje de subordinación y discriminación, a su empleada de haberse robado un Chile en Nogada (Pedro Miguel, 2014). En ambos casos, las instituciones, principalmente el CONAPRED y el COPRED¹⁶, les solicitó a los agresores ofrecer una disculpa pública y tomar un curso sobre derechos humanos, sin embargo las instituciones que tienen las facultades para penalizar a quienes emiten este tipo de discursos hacia las mujeres empleadas en el trabajo doméstico no lo han hecho.

Si se penalizaran tales discursos se limitaría su circulación, y en conjunto con las campañas de promoción de derechos contribuiría a revalorizar las identidades de las trabajadoras del hogar.

¹⁶ Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México

CONCLUSIONES

El principal objetivo de esta investigación fue caracterizar las identidades laborales y sexuadas de las trabajadoras del hogar en la Ciudad de México, el cual se cumplió al analizar los relatos biográficos usando el enfoque teórico-metodológico de las identidades, ya que permite considerar la influencia de elementos individuales y colectivos en la vida de los individuos. Como ya se dijo, la identidad es un proceso que se lleva a cabo día a día en la interacción con los otros y los diversos factores que intervienen en su construcción varían en tiempo y combinación para cada individuo.

La técnica de investigación de relatos biográficos, permitió obtener información sobre los agentes, factores y espacios que han contribuido a la construcción de las identidades de las entrevistadas durante su socialización primaria y secundaria, y reconocer en éstos los elementos personales, sociales, materiales y simbólicos que han tenido influencia en ellas.

Esta investigación también permitió cumplir con los objetivos de conocer cómo las condiciones generalizadas de desigualdad e injusticia social han propiciado la devaluación social de las identidades laborales y sexuadas de las empleadas en el trabajo doméstico remunerado y conocer de qué manera ésta ha impactado en sus condiciones de vida y cómo las enfrentan.

Como ya se vio, las trabajadoras provienen de un contexto de pobreza en el que estaba comprometida la satisfacción de sus necesidades básicas como alimentación, vivienda y estudios, y el trabajo doméstico se presentó como una alternativa, no siempre voluntaria, a estas circunstancias. Los resultados demostraron que el abandono escolar es una situación que les genera disgusto y que en su mayoría quisieran tener o haber tenido la posibilidad de continuar con sus estudios y que muchas de ellas conservan la ilusión de capacitarse y cambiar de ocupación, aún cuando disfrutan de su trabajo actual.

Las condiciones laborales de las trabajadoras del hogar son muy diversas a causa de la modalidad de empleo y la falta de regulación legal. Sin embargo, aún cuando ciertos empleadores cumplen con algunas de sus responsabilidades y existen asociaciones civiles que llevan a cabo exitosamente proyectos de apoyo para ellas, las

condiciones generales de este sector laboral son de precariedad y de pocas posibilidades para el desarrollo profesional y personal, en gran medida debido a la devaluación social del trabajo doméstico producto de la colonialidad del poder y el heterosexismo.

No obstante, como muestra esta investigación, las trabajadoras emplean diversas estrategias para enfrentar tales condiciones. A corto plazo, cambiar de empleadores y a largo plazo, en el caso de las beneficiarias de una institución asistencial, capacitarse para ocuparse en otra actividad o en el caso de las que participan en organizaciones de promoción de derechos, conocer y exigir sus derechos para tener mejores condiciones de trabajo.

Los resultados de la investigación permitieron anular la hipótesis de que las trabajadoras del hogar reivindican una identidad socialmente devaluada, más bien se pudo comprobar que a pesar de que se les devalúa socialmente, ellas no se apropian de tales discursos, sino que construyen sus identidades laborales a partir de las expectativas que sus propios empleadores tienen de ellas y de sus logros personales. Asimismo se pudo verificar la hipótesis de que la devaluación social del trabajo doméstico contribuye a la precariedad de sus condiciones de trabajo y viceversa. Efectivamente, los resultados demostraron que dicha devaluación es un factor de peso para que los empleadores no respeten sus derechos laborales y humanos, pues en algunos casos es motivo de violencia y discriminación. También se comprobó que cuando sus condiciones de trabajo son precarias, se refuerza la idea socialmente construida de subordinación de quienes realizan este trabajo.

La hipótesis de que es necesario que las trabajadoras reconozcan una idea de Nosotras como mujeres y trabajadoras, es decir, que generen una identidad laboral grupal, para que subjetiven políticamente, también se verificó. Las trabajadoras que participan en el COLMITH y tienen una idea de Nosotras, son quienes reconocen la precariedad de sus condiciones laborales y reivindican sus derechos.

Durante el análisis de los relatos biográficos surgieron dos hipótesis que se verificaron al concluir la investigación, la primera, que las trabajadoras no se apropian la devaluación social de sus identidades porque asocian el valor de su ocupación a los logros que les ha permitido, principalmente económicos, como ayudar a sus familias

de origen o de formación propia, adquirir bienes y servicios o simplemente ser independientes; la segunda, es que cuando las trabajadoras reconocen alguna de sus necesidades como un derecho insatisfecho, lo reivindican y lo exigen a sus empleadores, quienes tienden a respetarlos.

Ahora bien, existen diversos factores que podrían ser tomados en cuenta por otras investigaciones para conocer mejor las problemáticas relativas al trabajo doméstico y que por motivos de tiempo y recursos no se consideraron como parte de este estudio. Por ejemplo, la situación de las trabajadoras que están empleadas a través de agencias de contratación. Asimismo se podrían enriquecer los resultados de esta investigación al considerar la perspectiva de los empleadores, para conocer mejor la identidad atribuida de las trabajadoras y también para conocer su opinión acerca de los derechos y condiciones de trabajo, lo cual le permitiría al investigador generar propuestas sobre políticas públicas y programas más adecuados para mejorar las condiciones de vida y de trabajo de las empleadas. También sería enriquecedor estudiar a otras asociaciones civiles que tienen como población objetivo a las trabajadoras del hogar aparte de las que fueron consideradas en esta investigación para conocer sus objetivos, planes de acción, su impacto social y las diversas problemáticas que enfrentan.

Una problemática a la que comunmente se enfrentan las empleadas en el trabajo doméstico remunerado es la violencia sexual por parte de sus empleadores, sin embargo esta variable no resultó relevante en las entrevistadas para esta investigación, sólo una de ellas (Caso 13) mencionó que en una ocasión uno de sus empleadores trato de tocarla de una manera que ella la incomodó. Todas las demás negaron haber padecido de este tipo de violencia. Aún así, valdría la pena realizar una investigación más profunda sobre este fenómeno, ya que muchas de las trabajadoras están en condiciones de riesgo, principalmente cuando son menores de edad y/o no hablan español.

El trabajo doméstico como objeto de estudio es diverso y complejo, pero es necesario analizarlo porque es una actividad imprescindible para la reproducción de la sociedad ya que genera las condiciones ideales de existencia. Como se ha dicho a lo largo de la investigación, este tipo de trabajo ha estado históricamente devaluado y en

conjunto con la dominación masculina, asociado a las mujeres. Por estos motivos es necesario que se dignifique, que se distribuya equitativamente entre los géneros y que esto se vea materializado en las condiciones de vida y de trabajo de quienes lo realizan, sin importar si se ubican en el trabajo doméstico remunerado o no remunerado.

BIBLIOGRAFÍA

- Arizpe, Lourdes. (1989), *La mujer en el desarrollo de México y de América Latina*. México, Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias-UNAM.
- Austin, J.L. (1975), *How to do things with words: The William James Lectures delivered at Harvard University in 1995* (versión electrónica), Oxford Scholarship.
- Arfuch, Leonor. (2005), *El espacio biográfico. Dilemas de la subjetividad contemporánea*. Buenos Aires, Fondo de Cultura Económica.
- (2013), *Memoria y autobiografía. Exploraciones en los límites*. Buenos Aires, Fondo de Cultura Económica.
- Barbieri, Teresita. (1984), *Mujeres y vida cotidiana*. México, Fondo de Cultura Económica-SEP.
- Banco Mundial. (2011), *Informe sobre el desarrollo mundial. Panorama mundial. Igualdad de género y desarrollo*. Washington, Banco Mundial.
- Bertaux, Daniel. (1989), "Los relatos de vida en el análisis social", en *Historia y Fuente Oral*, número 1, Barcelona, págs. 87-96.
- Berger, Peter y Luckmann, Thomas. (2011), *La Construcción Social de la Realidad*. Buenos Aires, Amorrortu.
- Butler, Judith. (2004), *Lenguaje, poder e identidad*. España, Editorial Síntesis.
- Canto, Manuel. (2003), "Pobreza y desigualdad, la apariencia del consenso", en Alejandro López y Pablo E. Yanes (coord.), *Pobreza, desigualdad y marginación en la Ciudad de México*. México D.F., Secretaría de Desarrollo Social, Consejo de Desarrollo Social del Distrito Federal.
- Castells, Manuel. (2004), *La era de la información: Economía, sociedad y cultura Vol. II El poder de la identidad*. México D.F., Editores Siglo XXI.
- Chaney, M. Elsa y Mary García Castro. (1989). *Muchachas no more: household workers in Latin America and the Caribbean*. Philadelphia University.
- CONAPRED. (2010), *Encuesta Nacional sobre Discriminación en México, Resultados Generales*, consultados en <http://www.conapred.org.mx/> el día 22 de abril del 2011.

- CONAPRED et al. (2011), *Encuesta Nacional sobre Discriminación en México 2010. Resultados sobre trabajadoras domésticas*. México, CONAPRED.
- Dubar, Claude y Didier Demazière. (1997), *Analyser les entretiens biographiques. L'exemple des récits d'insertion*. París, Nathan.
- Dubar, Claude. (2002), *La crisis de las identidades*. Barcelona, Ediciones Bellaterra.
- (2010), "Crisis de las identidades y mutación de modernidad", en Laura Loeza (coord.), *Identidades subjetividades y actores sociales*. México, Universidad Nacional Autónoma de México, CEIICH, págs. 39-58.
- Escrivá, Ángeles. *¿Empleadas de por vida? Peruanas en el servicio doméstico de Barcelona*, en *Papers* No. 60. Año 2000.
- Fonseca, Francisco y Nieto Joaquín. (2014), "El necesario Convenio 189" (versión electrónica), en *El País*, 6 de marzo de 2014, Madrid.
- Goffman, Erving. (2006), *Estigma, la identidad deteriorada*. Buenos Aires, Amorrortu Editores.
- (2009), *La presentación de la persona en la vida cotidiana*. Buenos Aires, Amorrortu Editores.
- Goldsmith, Mary. (1989), "Uniformes, escobas y lavaderos: El proceso productivo del servicio doméstico", en Orlandina Oliveira (coord.), *Trabajo, poder y sexualidad*. México, El Colegio de México, págs. 103-132.
- Gutmann, Amy. (2008), *La identidad en democracia*. Buenos Aires. Katz Editores.
- INEGI. (2014), *Estadísticas a propósito del día internacional de la mujer (8 de marzo). Datos económicos nacionales*. México, INEGI.
- (2014a), *Estadísticas a propósito del día del trabajador doméstico (30 marzo). Datos económicos nacionales*. México. INEGI.
- Mead, Herbert. (1993), *Espíritu, persona y sociedad*. México, Paidós Studio.
- Kane, June. (2004), *Ayudantes o esclavos*. Suiza, OIT-IPEC.
- Lautier, Bruno. (2003), "Las empleadas domésticas latinoamericanas y la sociología del trabajo: algunas observaciones acerca del caso brasileño", en *Revista Mexicana de sociología*. México. Año 65. No. 4, octubre-diciembre, pp. 789-814.

- Lautier, Bruno y Borgeaud-Garciandía, Natacha. (2014), "La personalización de la relación de dominación laboral: las obreras de las maquilas y las empleadas domésticas en America Latina", en *Revista Mexicana de sociología*. México. Año 76. No. 1, enero-marzo, pp. 89-113.
- Ley Federal del Trabajo. Diario oficial del la federación. México, 1 de abril de 1970.
- Loeza, Laura. (2011), *Organizaciones civiles. Identidades de una élite dirigente*. México, Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades. UNAM.
- Marcondes, Pedro. (2014), "Brasil reconoce los derechos de las asistentes del hogar", en *El País*, Sao Paulo, 9 de agosto, pág. 28.
- OIT. (2002), *Decent work and the informal economy*. Suiza, Organización Internacional del trabajo.
- (1999). *C-182 Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)*, consultado en http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C182, el día 25 de noviembre de 2014.
- (1973). *C-138 Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138)*, consultado en http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312283:NO, el día 20 de noviembre de 2014.
- (2011). *C-189 Convenio sobre las trabajadoras domésticas y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189)*, consultado en http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:2551460, el día 4 de junio de 2012.
- Owens, Timothy J., Robinson Down T. y Simith-Lovin Lynn. (2010) "Three faces of identity" en *The Annual Review of Sociology*, consultado en www.annualreviews.org, el día 5 de diciembre de 2014.
- Pedro Miguel. (2014), "Navegaciones : El caso de Lady Chiles" (versión electrónica), en *La Jornada*, México, 8 de agosto.
- Hondagneu-Sotelo, Pierrete. (2011), *Doméstica, trabajadoras inmigrantes a cargo de la limpieza y cuidado a la sombra de la abundancia*. México, Miguel Ángel Porrúa y Centro de Estudios Migratorios.

- Quijano, Anibal. (2000), "Colonialidad del poder, eurocentrismo y América Latina", en *La colonialidad del saber: eurocentrismo y ciencias sociales. Perspectivas Latinoamericanas*. Edgardo Lander (comp.). Buenos Aires, CLACSO.
- Ricoeur, Paul. (1996), *Sí mismo como otro*. España, Editorial Siglo XXI.
- Reguillo, Rossana (1998), "Imaginarios globales, miedos locales. La construcción social del miedo en la ciudad", ponencia presentada en el *IV Encuentro de la Asociación Latinoamericana de Investigadores de la Comunicación*. Recife, 11 de septiembre.
- Reygadas, Luis. (2002), "Producción simbólica y producción material: Metáforas y conceptos en torno a la cultura del trabajo", en *Nueva Antropología*. México D.F., Vol. XVIII, No. 60, págs. 101-119.
- Reygadas, Rafael (coord.). (2010), *Programa de profesionalización y fortalecimiento institucional para las OSC 2010. Modulo 1: Sociedad Civil en México. Manual de las y los participantes*. México, Centro de Estudios Ecuménicos A.C.
- Sánchez, Martha Judith. (1989), "Consideraciones teórico-metodológicas en el estudio del trabajo doméstico en México", en Orlandina Oliveira (coord.), *Trabajo, poder y sexualidad*. México, El Colegio de México.
- Sin Embargo. (2013), " '¡Malditas domésticas!', texto de Daniel Bisogno, indigna a diputados; será demandado; exigen disculpa", en *Sin Embargo*, México, 2 de abril, consultado en <http://www.sinembargo.mx/02-04-2013/577727> el día 11 de octubre de 2014.
- Somers, Margaret R. y Gibson, Gloria D. (1994), "Reclaiming the Epistemological 'Other': Narrative and the social constitution of identity", en Craig Calahoun (editor). *Social theory and the politics of identity*. EUA, Cambridge.
- Salles, Vania. (1992), "Las familias, las culturas, las identidades (notas de trabajo para motivar la discusión)", en José Manuel Valenzuela Arce (coord.), *Decadencia y auge de las identidades. Cultura nacional, identidad cultural y modernización*, México, El Colegio de la Frontera Norte, págs. 163-190.
- Subirats, Joan. (s.f.), *Las políticas contra la exclusión social como palanca de transformación del Estado*, consultado en <http://unpan1.un.org/intradoc>

/groups/public/documents/clad/clad0044535.pdf, el día 12 de octubre de 2014.

Swidler, Ann. (2007), "Culture in action: Symbols and strategies", en *American Sociological Review*, Vol. 51, No.2, págs. 273-286.

Thais, Desarrollo Social, S.C.. (2005), Trabajo adolescente doméstico en hogares de terceros en el Distrito Federal. México, Thais, Desarrollo Social, S.C. e Instituto Nacional de Desarrollo Social, consultado en http://thais.org.mx/pdf/investiga_2005.pdf, el día 28 de noviembre de 2014.

Vidales, Raquel. (2012), "Cientos de miles de asistentas siguen sin regularizar cerca del fin del plazo" (versión electrónica), en *El País*, Madrid, 21 de junio.

ANEXO

**Cuadro 3.
Información general de las entrevistadas**

	Caso 1	Caso 2	Caso 3	Caso 4	Caso 5	Caso 6	Caso 7
Participación en alguna organización	Hermanas Trinitarias	Hermanas Trinitarias	Hermanas Trinitarias	Hermanas Trinitarias	Hermanas Trinitarias	Hermanas Trinitarias	No
Modalidad de empleo	Planta	Entrada por salida	Planta	Planta	Entrada por salida	Planta	Planta
Edad	32	36	xxxx	36	55	27	68
Lugar de nacimiento	Puebla	Veracruz	Puebla	Michoacán	Ciudad de México	Edo. México	Oaxaca
Habla de lengua indígena	No	No	No	No	No	No	Sí (Mixteco)
Estado civil	Soltera	Soltera	Soltera	Soltera	Casada	Soltera	Soltera
Tiene hijos	No	No	No	No	Sí (tres)	No	No
Grado de estudios	Bachillerato inconcluso	Secundaria completa	Secundaria completa	Primaria completa	Secundaria completa	Secretariado	Primaria inconclusa
Ingreso mensual aproximado	7,900	4,500	xxxx	6,400	\$4,000	\$5,000	\$4,000

Cuadro 3.
Información general de las entrevistadas

	Caso 8	Caso 9	Caso 10	Caso 11	Caso 12	Caso 13	Caso 14
Participación en alguna organización	No	No	No	No	No	No	No
Modalidad de empleo	Entrada por salida	Entrada por salida	Entrada por salida	Entrada por salida	Entrada por salida	Entrada por salida	Planta
Edad	49	49	49	xx	58	xx	23
Lugar de nacimiento	Ciudad de México	Michoacán	Ciudad de México	Puebla	Tlaxcala	Edo. México	Guerrero
Habla de lengua indígena	No	No	No	No	No	No	Sí (Amuzgo)
Estado civil	Soltera	Casada	Soltera	Casada	Viuda	Casada	Soltera
Tiene hijos	Sí (uno)	Sí (tres)	Sí (uno)	Sí (dos)	Sí (tres)	Sí (dos)	No
Grado de estudios	Secretariado	Primaria inconclusa	No estudio	Secundaria completa	Secretariado	Primaria inconclusa	Primaria completa
Ingreso mensual aproximado	\$8,400	\$2,800	\$5,500	\$3,500	\$4,000	\$4,000	xxxx

Cuadro 3.
Información general de las entrevistadas

	Caso 15	Caso 16	Caso 17	Caso 18	Caso 19	Caso 20	Caso 21
Participación en alguna organización	No	No	No	Colectivo Atabal	Colectivo Atabal	COLMITH	COLMITH
Modalidad de empleo	Planta	Planta	Planta	Entrada por salida	Entrada por salida	Entrada por salida	Entrada por salida
Edad	18	23	56	39	32	30	53
Lugar de nacimiento	Oaxaca	Oaxaca	Edo. México	Edo. México	Ciudad de México	Oaxaca	Ciudad de México
Habla de lengua indígena	Sí (Mixteco)	Sí (Mixteco)	No	No	No	No	No
Estado civil	Soltera	Soltera	Soltera	Separada	Soltera	Separada	Soltera
Tiene hijos	No	No	Sí (uno)	Sí (dos)	Sí (uno)	Sí (dos)	Sí (cinco)
Grado de estudios	Secundaria completa	Primaria completa	Primaria inconclusa	Primaria completa	Secundaria completa	Secundaria completa	Secundaria incompleta
Ingreso mensual aproximado	\$5,000	\$3,400	\$7,200	\$2,800	\$4,000	\$3,500	\$2,000

CUESTIONARIO I

CUESTIONARIO DE DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

La información que usted nos proporcione será confidencial y se utilizará con fines únicamente académico

Número de entrevista _____

Fecha de entrevista _____

Colonia (s) donde labora _____

Modalidad de trabajo 1) Planta 2)Entrada por salida

1. Nombre: _____
2. Edad: _____ años cumplidos
3. Lugar de nacimiento (Estado y municipio/delegación):

4. Cuándo usted nació, ese municipio/delegación era: (1) Rural
(2) Urbano
5. ¿Habla alguna lengua indígena? (1) Si
(2) No (pasar a la pregunta 7)
6. ¿Cuál? _____
7. ¿Usted se siente parte de algún grupo indígena? (1) Si
(2) No (pasar a la pregunta 9)
8. ¿Cuál? _____
9. Estado civil: (1) Soltera (4) Divorciada
(2) Casada (5) Separada
(3) Unión libre (6) Viuda
10. ¿A qué se dedica su cónyuge? (1) _____
(2) No aplica

11. ¿Hasta qué grado estudiaste?:
- | | |
|---------------------------|----------------|
| (1) Primaria inconclusa | (4) Secundaria |
| (2) Primaria | (5) Ninguno |
| (3) Secundaria inconclusa | (6) Otro _____ |
12. ¿Tiene hijos?: (1) Si
 (2) No (pasar a la pregunta 12)
13. ¿Cuántos?: _____
14. Edad y sexo de sus hijos:
- | | | |
|---------|-------|--------------------|
| Hijo 1- | (1) F | (2) M / Edad _____ |
| Hijo 2- | (1) F | (2) M / Edad _____ |
| Hijo 3- | (1) F | (2) M / Edad _____ |
| Hijo 4- | (1) F | (2) M / Edad _____ |
15. ¿Con quién de las siguientes personas vive?
- | | |
|---------------------------|---|
| (1) Padre | (5) Hermanos ¿cuántos? _____ |
| (2) Madre | (6) Otros familiares ¿cuántos? _____ |
| (3) Cónyuge | (7) Otros no familiares ¿cuántos? _____ |
| (4) Hijos ¿cuántos? _____ | |
16. ¿Cuál es su ingreso mensual? _____
17. ¿Cuál es el ingreso mensual familiar aproximado de su hogar? _____
18. ¿De su ingreso mensual familiar total, aproximadamente que porcentaje aporta usted?
_____%

¡Muchas gracias por su colaboración!

CUESTIONARIO II

GUIÓN DE RELATOS BIOGRÁFICOS

La información que usted nos proporcione será confidencial y anónima, y se utilizará con fines únicamente académicos.

A continuación voy a preguntarle sobre los acontecimientos y cambios en su vida relacionados con su trabajo, que a usted le parezcan más importantes.

O. Datos de control de la muestra

Numero de entrevista: _____

Nombre de la entrevistada: _____

Tipo de empleada	Tipo de contratación	Participa en alguna organización
(1)Planta	(1)Independiente	(1)Si
(2)Entrada por salida	(2)Agencia	(2)No

Agencia que la contrató: _____

Organización o institución en la que participa: _____

I. Familia de origen

Pedir a la entrevistada que haga una descripción cronológica de su trayectoria migratoria (si es el caso). Cuestionar:

1. ¿Usted en dónde nació?
2. ¿Hasta qué edad vivió ahí?
3. ¿Migró sola o con familiares?
4. ¿Por qué razones migró?
5. ¿Usted estuvo de acuerdo con este cambio? (¿por qué? Explorar expectativas)
6. ¿Con quiénes vivía cuando era niña y durante su adolescencia?
7. ¿A qué se dedican sus padres?
8. ¿Cuántos hermanos hombres y cuántas hermanas mujeres tiene?
9. ¿Usted qué lugar ocupa entre sus hermanos?

10. ¿Cuando vivía con sus padres y hermanos (durante su infancia y adolescencia), sus padres hacían alguna distinción en el trato que daba a sus hermanos hombres y sus hermanas mujeres en cuanto a la repartición de las labores domésticas, los estudios, los permisos para salir a divertirse, etc.?
11. ¿Qué ideas tenían su padre y su madre acerca de lo que una “buena” mujer debe ser o hacer?
12. ¿A qué se dedican actualmente sus hermanos y hermanas?
13. ¿Algún familiar cercano se dedica también al empleo doméstico?, ¿Quién?

II. Trayectoria escolar

14. ¿Usted hasta qué grado estudió?
15. ¿Por qué razones interrumpió sus estudios?/ Si no estudió: ¿Por qué no estudió?
16. ¿A usted le gustaba estudiar e ir a la escuela?/ Si no estudió: ¿le hubiera gustado estudiar?
17. ¿Sus padres las motivaban para que estudiara?
18. Cuando era niña, ¿Qué quería ser cuando fuera adulta?
19. ¿Actualmente estudia?
20. ¿Por qué decidió retomar los estudios?

III. Trayectoria laboral, condiciones de trabajo y derechos laborales

21. ¿Fue usted quien decidió comenzar a trabajar o alguien más lo decidió ¿Quién?
22. ¿A qué edad tuvo su primer empleo?
23. ¿Qué actividad realizaba en él?
24. En esa época, ¿a usted le gustaba trabajar?
25. ¿A qué edad tuvo su primer empleo como trabajadora doméstica?
26. ¿Cómo fue que comenzó a trabajar como empleada doméstica?
27. ¿Era de planta o de entrada por salida?
28. ¿Ha tenido otros trabajos diferentes del empleo doméstico?, ¿Cuáles?
29. ¿En qué momentos de su vida?
30. ¿Por qué no continuó en ellos?
31. A lo largo de su trayectoria como trabajadora doméstica ha tenido que recurrir a otro empleo para obtener mayores ingresos de dinero?, ¿Qué porcentaje de sus ingresos obtenía de éste otro empleo?
32. ¿En cuántas casas ha trabajado como empleada doméstica a lo largo de su vida?

Siguiendo un orden cronológico, indagar acerca de su trayectoria laboral en el empleo doméstico (en el número de empleos mencionados en la pregunta anterior hasta llegar al actual). Pedir que la descripción sea muy detallada. Preguntar:

33. ¿De qué manera obtuvo esos empleos?
34. En sus trabajos como empleada doméstica, ¿alguna vez ha firmado usted un contrato?
35. ¿Sus empleadores le pedían algún requisito para obtener el trabajo?
36. ¿Era empleada de entrada por salida o de planta?

Para las empleadas de planta

37. ¿Qué tan cómodo e higiénico era el lugar que le designaban para dormir?
38. ¿La comida que le ofrecían era la misma que para el resto de la familia?
39. ¿Comía en la misma mesa que la familia?
40. ¿Respetaban sus horas de comida y descanso?
41. ¿Le permitían llevar a cabo alguna actividad recreativa como mirar televisión?
42. ¿Tenía un horario fijo para llevar a cabo estas actividades?
43. *En caso de tener 18 años o menos:* ¿Tus patrones te permitían estudiar?
44. ¿Por qué trabaja como empleada de planta y no de entrada por salida?

Para las empleadas de entrada por salida

45. ¿A lo largo de su trayectoria como trabajadora doméstica en cuántas casas diferentes ha llegado a trabajar a la semana como máximo?
46. ¿Por qué trabaja como empleada de entrada por salida y no de planta?

47. ¿Qué edad tenía cuando obtuvo cada uno de los empleos?
48. ¿Por cuánto tiempo permaneció en ese lugar de trabajo?
49. ¿Qué actividades realizaba?
50. ¿Cuidaba a los hijos de sus empleadores?
51. ¿Realizaba actividades como ir a realizar pagos, hacer las compras, ir por los hijos de sus empleadores a la escuela, hacer reparaciones de la casa, lavar los carros, cuidar de las mascotas, etc.?
52. ¿Considera que estas actividades son/eran parte del trabajo por el cual es/era usted contratada?
53. ¿Qué horarios tenía?
54. ¿Eran fijos?
55. ¿Cuánto le pagaban?
56. ¿Cada cuánto tiempo le pagaban? ¿Alguna vez sucedió que no le pagaran a tiempo?
57. ¿Qué día(s) de la semana descansaba?
58. ¿Tenía algún tipo de prestaciones?
59. ¿Tenía vacaciones?
60. El salario, los horarios de trabajo, las actividades que había que realizar, etc., ¿los decidía usted, sus patrones o los negociaban?

61. ¿Qué pasaba si se enfermaba?, ¿La apoyaban con el pago de una consulta o medicamento?, ¿Si faltaba al trabajo por estar enferma le pagaban el día?, ¿Sus patrones mostraban interés o desinterés por su recuperación?, ¿A qué se dedicaban sus patrones?
62. ¿Actualmente sufre de algún malestar o enfermedad?, ¿Cuáles?
63. ¿Considera usted que son consecuencia de las actividades que realiza en su trabajo como empleada doméstica?
64. ¿Sus empleadores la han amenazado con correrla si... (alguna condición, p/e: si se descompone un electrodoméstico o rompe algo)?
65. ¿Sus empleadores le pedían usar uniforme o le han pedido que vista de algún modo específico?
66. *Pedir a la entrevistada que describa detalladamente y de principio a fin un día normal de jornada laboral*
67. A lo largo de su trayectoria laboral: ¿La han despedido injustificadamente?
68. ¿Le dieron liquidación?
69. ¿Alguno (s) de sus patrones la ofendía o hablaba con groserías?
70. ¿Alguno de sus empleadores la golpeaba o violentaba psicológicamente?
71. ¿Ha sufrido algún tipo de discriminación por parte de sus empleadores?, ¿Cuál?
72. ¿A qué atribuye estas actitudes?
73. ¿Te sentías libre de expresar tus opiniones?
74. ¿Ha sido víctima de agresión sexual por parte de sus empleadores?
75. ¿Además de éstas, qué otro tipo de problemas ha vivido en sus centros de trabajo?
76. ¿De qué tipo?
77. ¿Cómo lo enfrentó?
78. ¿Denunció a los empleadores?
79. ¿Por qué?
80. ¿Ante quién impuso la denuncia?
81. ¿Qué respuesta obtuvo?
82. ¿Le brindaron el apoyo que requería?
83. ¿Qué opina usted acerca de que en la mayoría de los casos respecto del empleo doméstico no se firme un contrato al inicio de la relación laboral?
84. ¿Qué ventajas ve en esto?
85. ¿Qué desventajas?
86. ¿Cree usted que esto ha tenido consecuencias en las condiciones laborales de los diversos trabajos que ha tenido?, ¿Por qué?, mencione cuáles
87. *Para las trabajadoras mayores de 30 años:* ¿Usted considera que ha habido cambios en las condiciones laborales de las trabajadoras domésticas a lo largo del tiempo?

Para las que NO son de agencias

88. ¿Al comenzar su empleo actual firmó un contrato?, si la respuesta es si, preguntar:
89. ¿Qué derechos y obligaciones establece su contrato para usted y su patrón?
90. Si la respuesta es no, preguntar: ¿Cómo establecieron los horarios y el salario?
91. ¿Desde un principio hablaron acerca de qué harían en caso de una enfermedad, accidente laboral o días de descanso y vacaciones?
92. ¿Recibe aguinaldo? ¿Cuánto le pagan de aguinaldo?
93. ¿Considera usted que las condiciones de su actual trabajo satisfacen sus necesidades (en general)?
94. ¿Cuáles no satisface?
95. ¿Sabe usted que existen agencias que contratan trabajadoras domésticas para colocarlas en diversas casas (agencias de servicios domésticos)?
96. ¿Conoce a alguien que esté empleada por medio de una agencia de este tipo?
97. ¿Qué ventajas y desventajas ve en este tipo de contratación?
98. ¿Le gustaría trabajar en una agencia de este tipo?

Para las que SON de agencias

99. ¿Al comenzar su empleo actual firmó un contrato?
100. ¿Qué derechos y obligaciones establece su contrato para usted y su patrón?
101. ¿Su contrato establece su salario, los días de descanso, los periodos vacacionales, la incapacidad en caso de enfermedad, la cobertura de gastos médicos en caso de accidentes laborales, el monto del aguinaldo?
102. ¿Tiene seguro social?
103. ¿Qué opina usted de las garantías de satisfacción que ofrecen las agencias de este tipo? (Si no las conoce, explicarle brevemente en qué consisten)
104. ¿Cuánto tiempo tiene trabajando a través de la agencia?
105. ¿Antes de trabajar a través de la agencia trabajó como empleada doméstica de manera independiente?
106. ¿Qué diferencias ve usted en las condiciones laborales cuando trabajaba de manera independiente y ahora que trabaja a través de la agencia?
107. ¿Considera usted que las condiciones de su actual trabajo satisfacen sus necesidades (en general)?, ¿Cuáles no satisface?

IV. Significados del trabajo

108. ¿Para usted es importante el trabajo que realiza? (¿Por qué?)

109. ¿Cuál cree usted que sea la importancia de las actividades que realiza para sus empleadores?
110. ¿Qué cosas le gustan de su trabajo?
111. ¿Qué cosas le disgustan de su trabajo?
112. ¿Preferiría realizar otro tipo de trabajo?, ¿Por qué?
113. ¿A qué le gustaría dedicarse?
114. ¿El empleo doméstico le ha traído alguna satisfacción?
115. ¿Qué ha logrado con su trabajo como empleada doméstica (dinero, independencia, satisfacción de necesidades, etc.)?
116. ¿Qué significado tiene para usted ser mujer trabajadora?
117. ¿Qué tan importante es para su familia que usted trabaje?
118. ¿Cuál cree usted que sea la razón por la cual no hay muchos hombres que realicen trabajo doméstico?

V. Tiempo de ocio

119. En su tiempo libre (cuando no hace labores domésticas ni en su casa ni en casa de terceros), ¿qué hace?
120. ¿Tiene algún pasatiempo favorito?
121. ¿Por qué le gusta realizar esta actividad?
122. ¿Cuánto tiempo le dedica?
123. ¿En dónde lo realiza?
124. ¿En compañía de quién?

VI. Auto identificación

125. ¿Alguna vez se ha sentido usted avergonzada de ser empleada doméstica?, ¿Por qué?
126. ¿Hace usted algún esfuerzo para no parecer empleada doméstica (como gastar parte de su sueldo en ropa, maquillaje y accesorios)?
127. ¿Oculta usted a sus conocidos que es empleada doméstica?, ¿Por qué?
128. ¿Se siente usted discriminada por la sociedad como consecuencia del tipo de actividad que realiza?
129. ¿Alguna vez se ha sentido usted inferior frente a sus empleadores?, ¿Por qué?
130. ¿Qué opina su familia de su trabajo como empleada doméstica?
131. *Para las que tienen hijos:* ¿A usted le gustaría que sus hijas fueran empleadas domésticas?, ¿Por qué?

VII. Características atribuidas a la empleada doméstica

132. ¿Qué características cree usted que debe tener una buena trabajadora doméstica?,
¿Cuáles le parecen más importantes?
133. En su experiencia, ¿Qué características valoran más las patronas?

VIII. Maternidad-Familia-Trabajo

Para las que tienen hijos

134. ¿Cuándo estuvo embarazada, siguió trabajando?
135. ¿Cuánto tiempo antes del/ de los parto(s) dejó de trabajar?
136. ¿Durante su/sus embarazo(s) sus patrones le dieron incapacidad, la despidieron,
renunció?
137. ¿La apoyaron con los gastos del parto?, ¿A qué se dedicaban sus patrones?
138. ¿Cuánto tiempo después del / de los parto(s) regresó a trabajar?
139. ¿Regresó a trabajar en donde trabajaba antes del/ de los parto(s)?
140. ¿Alguna vez tuvo problemas de salud durante su/sus embarazo(s) por causa del
trabajo?
141. ¿Cómo hace para trabajar y cuidar de sus hijos y su casa?
142. ¿Alguna vez ha tenido que pedirle a otras personas que le ayuden con el cuidado de
sus hijos y/o su casa?
143. ¿Alguna vez ha sentido que le da prioridad a su empleo frente a su familia?
144. ¿Cómo se siente cuidando a otros niños teniendo a sus propios hijos?
145. ¿Cómo se siente por cuidar de la casa de alguien más teniendo la suya?

146. Para las de planta: ¿Cada cuanto ve a su familia?

IX. Socialización con otras empleadas en el trabajo doméstico remunerado

147. ¿Convive usted con otras empleadas domésticas?
148. ¿En dónde?
149. ¿Cada cuanto se relaciona con ellas?
150. ¿Cómo las conoció?
151. ¿En su centro de trabajo tiene compañeras empleadas domésticas?
152. ¿Cuando platican, hablan acerca de sus empleos (las problemáticas que se presentan,
las condiciones de trabajo, etc.)?
153. ¿Cuando platican, alguna vez han hablado de las posibilidades de hacer algo para
cambiar sus condiciones laborales?
154. ¿Cuando platican hablan acerca de cuestiones personales como la familia, novios, por
ejemplo?

155. ¿Mantiene con ellas una amistad sólida?
156. ¿Cuando tienen un problema se apoyan mutuamente?
157. ¿Le gustaría convivir más con otras mujeres que se dedican a lo mismo que usted?, ¿Por qué?

X. Redes sociales alrededor del empleo doméstico

158. ¿De qué forma se ha enterado de los distintos empleos que ha tenido?
159. ¿Familiares, amigos o conocidos la han recomendado?
160. *Para las mujeres migrantes preguntar:* Las personas que la han recomendado, ¿son de su lugar de origen?
161. ¿Estas personas también son empleadas domésticas?
162. ¿Sus patrones (actuales o anteriores) la han recomendado?
163. ¿Cuando tiene algún problema ya sea personal o laboral a quién acude? (Familiares, amigos, conocidos, empleadores (actuales o anteriores) u otros)
164. ¿Las personas a quienes recurre en caso de problemas se dedican a lo mismo que usted?
165. *Para las mujeres migrantes preguntar:* ¿Son de su lugar de origen?
166. ¿Usted ha recomendado a familiares, amigas o conocidas en algún centro de trabajo?

XI. Participación en organizaciones o colectivos que brindan apoyo a las empleadas en el trabajo doméstico remunerado

Para las que NO participan en alguna organización

167. ¿Conoce usted alguna organización o institución que se dedique a luchar por los derechos de las empleadas domésticas?
168. ¿Conoce alguna que las apoye con educación y/o capacitación?
169. ¿Qué sabe acerca de estas organizaciones?
170. ¿Le parecen importantes las actividades que realizan?
171. ¿Usted participaría en alguna organización de este tipo?, ¿Por qué?
172. ¿Ha recibido apoyo de alguna organización de este tipo?
173. ¿Por parte de quién?
174. ¿Qué tipo de apoyo?
175. ¿Conoce usted a alguien que sea beneficiaria de este apoyo?,
176. ¿Cuáles de las siguientes organizaciones conoce o ha oído hablar de ellas?: a) Colectivo Atabal, b) Centro de apoyo y Capacitación para las Empleadas del Hogar, c) Centro de Apoyo a la Trabajadora Doméstica (en Cuernavaca), d) Hermanas trinitarias de San Ángel, e) Otra (s) _____ f) Ninguna
177. ¿Conoce usted a alguien que sí participe en alguna organización de este tipo?

178. ¿Cuando ha tenido un conflicto laboral o personal, ha buscado alguna organización o institución que apoye a las trabajadoras domésticas?

Para las que participan en alguna organización

179. ¿A qué organización pertenece?

180. ¿Cómo se enteró usted de la existencia de esa organización?, ¿Alguien la invitó a participar?

181. ¿La persona que la invitó a participar (si es el caso), también es trabajadora doméstica?

182. ¿Por qué decidió formar parte de esta organización?

183. ¿Qué tipo de apoyo le ofrece esta organización?

184. ¿Qué condiciones hay que cumplir para entrar a la organización?

185. ¿Qué beneficios ha encontrado usted al participar en ella?

186. ¿Qué le diría a aquellas trabajadoras del hogar que no pertenecen a ninguna organización acerca de la lucha por mejores condiciones laborales?

187. ¿Qué ha cambiado en su vida antes y después de participar en la organización?

XII. Planes a futuro

188. ¿En el futuro le gustaría seguir siendo empleada doméstica?, ¿Por qué?

189. ¿Ha usted pensado en qué hará cuando sea mayor y se retire?, ¿tiene usted algún tipo de ahorro para cuando llegue este momento?

190. Si usted pudiera cambiar algo de su vida actual, ¿qué cambiaría?

191. ¿Cómo se ve a sí misma dentro de 10 años?

¡Muchas gracias por su colaboración!

Cuestionario a informantes clave

ENTREVISTA A LAS HERMANAS TRINITARIAS: COMUNIDAD DE SAN ÁNGEL

La presente entrevista forma parte de la investigación en curso "Identidades laborales y sexuadas de las empleadas domésticas en el Distrito Federal" y tiene como objetivo conocer qué tipo de apoyo ofrecen las Hermanas Trinitarias de la Comunidad de San Ángel a las trabajadoras domésticas. La información que usted nos proporcione será confidencial y se utilizará con fines únicamente académicos.

I. Datos generales de la entrevistada

Nombre _____

Cargo dentro de la institución _____

II. Características generales del apoyo que ofrecen a las trabajadoras domésticas

1. ¿Qué tipo de apoyo brindan las Hermanas Trinitarias a las trabajadoras domésticas?

2. ¿Han recibido ustedes peticiones de otro tipo de apoyo por parte de las empleadas domésticas? (cuando tienen problemas de salud, problemas legales, de violencia intrafamiliar, laborales, económicos, etc.)

Si ____ No ____ (pasar a la pregunta 5)

3. ¿Les han brindado este tipo de apoyo?

Si ____ (pasar a la pregunta 4) No ____

4. ¿Por qué?

5. ¿Qué las motivó a brindar apoyo a éste sector de la población tan específico?

6. ¿Otras comunidades de las Hermanas Trinitarias en el Distrito Federal también ofrecen este apoyo a trabajadoras domesticas?

7. ¿A cuántas empleadas domésticas reciben ustedes aproximadamente cada año?
8. ¿Ha sucedido que ustedes rechacen solicitudes de apoyo, ya sea de capacitación o alojamiento, de este tipo de trabajadoras?

III. Apoyo que ofrecen las Hermanas Trinitarias de la comunidad de San Ángel a las trabajadoras domésticas en alfabetización y capacitación

9. ¿Qué tipo de capacitación brindan ustedes a las trabajadoras domésticas?
10. ¿Desde cuándo ofrecen este apoyo?
11. ¿Cuál es la finalidad de brindar alfabetización y/o capacitación a las trabajadoras del hogar?
12. En su sitio web ustedes mencionan que las capacitan en áreas como corte y confección, cultura de belleza y computación ¿Por qué si ellas ya tienen un empleo (empleo doméstico), promueven el ejercicio de otro tipo de ocupación?
13. ¿Existe alguna condición que tengan que cumplir para ser beneficiarias de los proyectos de alfabetización y capacitación que ustedes proporcionan?
14. ¿Las trabajadoras domésticas que son beneficiarias de este tipo de apoyo tienen que dar algo a cambio?
15. De las mujeres que han sido beneficiarias de los diferentes tipos de capacitación ¿Sabe usted si se han empleado en actividades que requieren de los conocimientos que aquí adquirieron?

IV. A cerca del apoyo de alojamiento que ofrecen las Hermanas Trinitarias a las trabajadoras domésticas

16. ¿En qué consiste el apoyo de alojamiento que brindan a las trabajadoras domésticas?
17. ¿Desde cuándo ofrecen este apoyo?
18. ¿Por qué surgió la iniciativa de brindar alojamiento a las trabajadoras domésticas?

19. ¿Cuál es la finalidad de brindar alojamiento a las trabajadoras del hogar?
20. ¿Existe alguna condición que tengan que cumplir para ser beneficiarias del alojamiento?
21. ¿Las trabajadoras domésticas que son beneficiarias de este tipo de apoyo tienen que dar algo a cambio?
22. ¿Cuánto tiempo pueden permanecer alojadas en la casa?
23. Normalmente, quienes ya han dejado la casa ¿regresan después en busca de alojamiento nuevamente?
24. ¿Es obligatorio que las mujeres que son beneficiarias del alojamiento participen en los cursos de alfabetización o capacitación?

V. Características de las trabajadoras domésticas que reciben apoyo de las Hermanas Trinitarias

25. Aproximadamente, ¿qué edad tienen las trabajadoras domésticas que ustedes reciben?
26. ¿Pertenece en su mayoría a un grupo étnico?
27. ¿Qué posición económica tienen?
28. ¿Son mujeres que llegan directamente de otros lugares fuera del DF, o son mujeres que ya tienen tiempo viviendo en esta ciudad?
29. ¿Tienen hijos?
30. ¿Tienen otros familiares aquí en la ciudad?
31. En su experiencia, ¿cuál es el principal motivo por el que se acercan a ustedes?
32. ¿Cómo se enteran estas mujeres del apoyo que ustedes ofrecen?
33. Sabe usted si las mujeres que llegan buscando alfabetización o capacitación, son trabajadoras domésticas de planta o de entrada por salida?
34. En su experiencia, ¿las mujeres que ustedes reciben, aprovechan el apoyo alfabetización/capacitación o alojamiento?

VI. Redes de familiares, amigos e institucionales.

35. ¿Existen redes que les ayuden a ustedes a contactar a estas mujeres o a ellas a contactarlas a ustedes?

36. ¿Sabe usted si existe algún otro tipo de redes (de sus lugares de origen, o cualquier otra) que les permitan apoyarse entre ellas?

37. ¿Posibles empleadores vienen aquí buscando contratar a las trabajadoras domésticas?

38. ¿Tienen ustedes contacto con posibles empleadores para trabajo doméstico o trabajos en los que puedan aplicar los conocimientos que ellas reciben aquí?

39. ¿Tienen ustedes contacto con otras instituciones que les permitan apoyar a este tipo de población cuando tienen problemas específicos? (de salud, violencia intrafamiliar, legales, laborales, etc.)

Cuestionario a informantes clave

ENTREVISTA A EL COLECTIVO DE MUJERES INDÍGENAS TRABAJADORAS DEL HOGAR

La presente entrevista forma parte de la investigación en curso "Identidades laborales y sexuadas de las empleadas domésticas en el Distrito Federal" y tiene como objetivo conocer qué tipo de apoyo ofrece el Colectivo de Mujeres Indígenas Trabajadoras del Hogar a las trabajadoras domésticas. La información que usted nos proporcione será confidencial y se utilizará con fines únicamente académicos.

I. Datos generales de la entrevistada

Nombre _____

Cargo dentro de la institución _____

II. Características generales de la organización

1. ¿Podría decirme cuál es la misión y la visión de la organización?
2. ¿De dónde provienen los recursos para el financiamiento de la organización?
3. Cuando hablamos por teléfono me comentó que la organización no tiene una oficina central o algún espacio establecido en el que lleve a cabo sus actividades y en su página de internet mencionan que a partir del 2012 se constituyeron como una A.C. ¿cómo lo lograron sin tener un espacio establecido?
4. *En caso de que la organización sí esté constituida legalmente como A.C. preguntar:*
¿Constituirse como A.C. ha tenido algún impacto en la organización?
5. ¿De qué tipo?

III. Características generales del apoyo que ofrecen a las trabajadoras del hogar

6. ¿Qué tipo de apoyo brinda el COLMITH a las trabajadoras del hogar?
7. ¿Desde cuándo ofrecen este apoyo?

8. Cuando me comuniqué con usted por teléfono me comentó que las mujeres deseaban capacitarse en áreas como corte y confección, y cocina, ¿Esto es un nuevo proyecto o siempre han ofrecido este tipo de capacitación?

9. ¿Cuál es la finalidad de brindar los diferentes tipos de apoyo a las trabajadoras del hogar que la organización les brinda?

10. ¿Las mujeres que son beneficiarias de la organización, son constantes o son esporádicas?

11. ¿Existe alguna condición que las trabajadoras tengan que cumplir para ser beneficiarias del apoyo que proporcionan?

12. ¿Las trabajadoras del hogar que son beneficiarias del apoyo que la organización les ofrece, tienen que dar algo a cambio?

13. De las mujeres que han sido beneficiarias de los diferentes tipos de capacitación (en el caso de los talleres de corte y confección y cocina) ¿Sabe usted si se han empleado en actividades en las que apliquen los conocimientos que aquí adquirieron?

14. ¿Han recibido ustedes peticiones de otro tipo de apoyo por parte de las empleadas del hogar? (cuando tienen problemas de salud, problemas legales, de violencia intrafamiliar, laborales, económicos, etc.)

Si ___ No___ (pasar a la pregunta 16)

15. ¿Qué tipo de apoyo?

16. ¿Les han brindado este tipo de apoyo?

Si ___ No___ (pasar a la pregunta 18)

17. ¿Por qué?

18. ¿Qué las motivó a brindar apoyo a éste sector de la población tan específico?

19. ¿A cuántas trabajadoras del hogar reciben ustedes aproximadamente cada año?

IV. Acerca del la defensa y promoción de los derechos de las mujeres trabajadoras de hogar por parte del COLMITH

20. En su página de internet mencionan que a partir del 2010 establecieron como objetivo principal de la organización “defender y promover los derechos de todas las mujeres trabajadoras del hogar, indígenas y no indígenas” ¿Mediante qué estrategias o proyectos lo han llevado a cabo?

21. ¿Usted considera que dichas estrategias o proyectos han tenido algún efecto en las condiciones de vida de las mujeres que participan en el colectivo y las mujeres trabajadoras del hogar en general?

22. ¿La organización ha realizado propuestas para modificar las leyes que actualmente regulan el trabajo doméstico?

V. Características de las trabajadoras domésticas que reciben apoyo del COLMITH

23. Aproximadamente, ¿qué edad tienen las trabajadoras domésticas que ustedes reciben?

24. ¿Todas pertenecen a algún grupo indígena?

25. ¿Qué posición económica tienen?

26. ¿Son mujeres que llegan directamente de otros lugares fuera del DF, o son mujeres que ya tienen tiempo viviendo en esta ciudad?

27. ¿Tienen hijos?

28. ¿Tienen otros familiares aquí en la ciudad?

29. En su experiencia, ¿cuál es el principal motivo por el que se acercan a la organización?

30. Normalmente, quienes ya han sido beneficiarias de la organización ¿regresan después en busca de apoyo?

31. ¿De qué tipo?

32. ¿Cómo se enteran estas mujeres del apoyo que ustedes ofrecen?

33. ¿Sabe usted si las mujeres que llegan, son trabajadoras domésticas de planta o de entrada por salida?

34. En su experiencia, ¿las mujeres que recibe la organización, aprovechan el apoyo que les brindan?

VI. Redes del COLMITH

35. ¿Existen redes que le ayuden a la organización a contactar a estas mujeres o a ellas a contactarlas a ustedes?

36. ¿La organización tiene contacto con posibles empleadores para trabajo del hogar o trabajos en los que puedan aplicar los conocimientos que ellas reciben aquí (cocina y corte y confección)?

37. ¿La organización tiene contacto con instituciones que les permitan apoyar a este tipo de población cuando tienen problemas específicos? (de salud, violencia intrafamiliar, legales, laborales, etc.)

38. ¿La organización colabora con organizaciones nacionales que tengan objetivos similares a los suyos?

39. En su página de internet mencionan que forman parte de la Red Nacional de la Trabajadoras del Hogar en México ¿Participan activamente en ésta?

Si___ No___ (pasar a la pregunta 41)

40. ¿Qué tipo de recursos circulan en esta Red (financieros, información, capacidad de presión)?

41. ¿La organización colabora con organizaciones internacionales que también promuevan el reconocimiento de los derechos de las trabajadoras del hogar?

42. ¿Qué tipo de recursos intercambian con éstas (información, capacidad de presión)?

43. ¿Han tenido o tienen contacto con instituciones gubernamentales o con legisladores para cumplir con los objetivos de la organización?

Si___ No___ (pasar a la pregunta 45)

44. ¿Cuáles?

VII. Evaluación de la organización

45. ¿Cuáles son los principales retos a los que se enfrenta la organización?

46. ¿Cómo evaluaría usted el impacto de la organización en la población a la que atiende?

47. ¿Considera que la organización ha cumplido con sus objetivos?

ENTREVISTA AL COLECTIVO ATABAL A.C.

La presente entrevista forma parte de la investigación en curso "Identidades laborales y sexuadas de las empleadas domésticas en el Distrito Federal" y tiene como objetivo conocer qué tipo de apoyo ofrece el Colectivo Atabal a las trabajadoras domésticas. La información nos proporcione será confidencial y se utilizará con fines únicamente académicos.

I. Datos generales de la entrevistada

Nombre _____

Cargo dentro de la institución _____

II. Características generales del apoyo que ofrecen a las trabajadoras domésticas

1. ¿Qué tipo de apoyo brindan el Colectivo Atabal A.C. a las trabajadoras domésticas?

2. ¿Han recibido ustedes peticiones de otro tipo de apoyo por parte de las empleadas domésticas? (cuando tienen problemas de salud, problemas legales, de violencia intrafamiliar, económicos, etc.)

Si ___ No___ (pasar a la pregunta 5)

3. ¿Les han brindado este tipo de apoyo?

Si ___ (pasar a la pregunta 4) No___

4. ¿Por qué?

5. ¿Qué las motivó a brindar apoyo a éste sector de la población tan específico?

6. ¿A cuántas empleadas domésticas reciben ustedes aproximadamente cada año?

7. ¿Ha sucedido que ustedes rechacen solicitudes de apoyo, ya sea de capacitación,

III. Apoyo que ofrece el Colectivo Atabal A.C. a las trabajadoras domésticas en capacitación y bolsa de trabajo

8. ¿Qué tipo de capacitación brindan ustedes a las trabajadoras domésticas?
9. ¿Desde cuándo ofrecen este apoyo?
10. ¿Cuál es la finalidad de brindar capacitación a las trabajadoras del hogar?
11. ¿Cómo funciona el servicio de bolsa de trabajo?
12. ¿Cuál es la finalidad de brindar el servicio de bolsa de trabajo a las trabajadoras del hogar?
13. ¿Existe alguna condición o requisitos que tengan que cumplir las trabajadoras para ser beneficiarias de los servicios que ustedes proporcionan?
14. ¿Las trabajadoras domésticas que son beneficiarias de estos apoyo tienen que dar alguna cuota?, ¿de cuánto es?
15. Normalmente, quienes ya han obtenido trabajo y capacitación ¿regresan después en busca de otro tipo de apoyo nuevamente?
16. ¿Es obligatorio que las mujeres que son beneficiarias de los cursos de capacitación y de la bolsa de trabajo participen en otras actividades de la organización?
17. ¿Es condición participar en los cursos de capacitación para poder ingresar a la bolsa de trabajo?

IV. A cerca del apoyo de guardería que ofrece el Colectivo Atabal A.C. a las trabajadoras domésticas

18. ¿En qué consiste el apoyo de guardería que brindan a las trabajadoras domésticas?
19. ¿Desde cuándo ofrecen este apoyo?
20. ¿Por qué surgió la iniciativa de brindar el apoyo de guardería a las trabajadoras domésticas?
21. ¿Existe alguna condición que tengan que cumplir para ser beneficiarias del alojamiento?

22. ¿Las trabajadoras domésticas que son beneficiarias de este tipo de apoyo tienen que dar algo a cambio?

23. ¿Es obligatorio que las mujeres que son beneficiarias del servicio de guardería participen en otras actividades de la organización?

V. Características de las trabajadoras domésticas que reciben apoyo del Colectivo Atabal A.C.

24. Aproximadamente, ¿qué edad tienen las trabajadoras domésticas que ustedes reciben?

25. ¿Tienen estudios?

26. ¿Pertenece en su mayoría a grupos indígenas?

27. ¿Qué posición económica tienen?

28. ¿Son mujeres que llegan directamente de otros lugares fuera del DF, o son mujeres que ya tienen tiempo viviendo en esta ciudad?

29. ¿Tienen hijos?

30. En su experiencia, ¿cuál es el principal motivo por el que se acercan a ustedes?

31. ¿Cómo se enteran estas mujeres del apoyo que ustedes ofrecen?

32. Las mujeres que llegan buscando capacitación o trabajo, ¿son trabajadoras domésticas de planta o de entrada por salida?

33. En su experiencia, ¿las mujeres que ustedes reciben, aprovechan el apoyo de capacitación, bolsa de trabajo y guardería?

VI. Redes de familiares, amigos e institucionales.

34. ¿Existen redes que les ayuden a ustedes a contactar a estas mujeres o a ellas a contactarse con ustedes?

35. ¿Sabe usted si existe algún otro tipo de redes (de sus lugares de origen, o cualquier otra) que les permitan apoyarse entre ellas?

36. ¿Posibles empleadores recurren a ustedes buscando contratar a las trabajadoras domésticas?

VII. Propuestas de Ley creadas por el Colectivo Atabal A.C.

37. ¿Cómo surgió la iniciativa de crear las propuestas de ley (la de 1989 y la de 1992) para modificar el artículo XIII de la Ley Federal del Trabajo?

38. ¿Cuáles fueron los principales objetivos de generar dichas propuestas?

39. ¿Las propuestas que plantearon surigieron de algún grupo de trabajo que se dedicara específicamente a generarlas?, ¿Quiénes participaban?

40. ¿Llegaron a promover dichas propuestas de ley ante la cámara de diputados o senadores?

41. ¿Qué ocurrió con dichas propuestas al llegar a las cámaras legislativas, fueron aceptadas o rechazadas?, ¿Qué razones dieron para llegar a tal resolución?

42. ¿Al día de hoy han cambiado las condiciones que ustedes proponían modificar con las propuestas de ley que hicieron?

43. ¿Han vuelto a promover sus propuestas de ley ante las cámaras legislativas en los últimos diez años?, ¿Por qué?

44. ¿Conoce usted las propuestas de ley que han surgido de los diversos partidos políticos al interior de las cámaras legislativas, en particular la que surigo en febrero del presente año (2013) y las que surigieron el año pasado en los meses de julio, agosto y diciembre?

45. ¿Sabe usted si estas propuestas fueron aprobadas o rechazadas?

46. ¿Por qué cree usted que hayan llegado a tal resolución?

47. ¿Sabe qué partidos votaron a favor y en contra de las propuestas?