



**CENTRO DE INVESTIGACIONES Y
ESTUDIOS SUPERIORES EN
ANTROPOLOGÍA SOCIAL**

Entre muchachas y señoras.

**Arreglos particulares en el trabajo doméstico
remunerado en México.**

T E S I S

QUE PARA OPTAR AL GRADO DE

DOCTOR EN ANTROPOLOGÍA

P R E S E N T A

Mónica Patricia Toledo González

DIRECTORA DE TESIS: DRA. GEORGINA ROJAS GARCÍA

COMITÉ DE TESIS

DRA. MARGARITA ESTRADA IGUINIZ

DRA. SÉVERINE DURIN

DR. DOMINIQUE VIDAL

México, D.F. julio, 2014.

A DIEGO
A ROMINA
A RODOLFO

AGRADECIMIENTOS

En primera instancia quiero agradecer al Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT) por otorgarme una beca para continuar mis estudios, así como al Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social (CIESAS), sede Distrito Federal. Institución que me permitió profundizar mis estudios en esta disciplina.

Quiero agradecer particularmente a la Dra. Claudia Zamorano y a la Dra. Lucía Bazán, por sus comentarios, por alentarme y por su interés en mi trabajo, a la Dra. Teresa Rodríguez, quien me motivó a seguir por este camino desde aquel trabajo en la Mazateca. A la Dra. Virginia Molina (qedp), al Dr. Jesús Ruvalcaba, al Dr. Roberto Melville, a la Dra. Carmen Icazuriaga, a la Dra. Regina Martínez, a la Dra Rosario Esteinou.

A los miembros -investigadores y alumnos- de la línea de investigación de lo Global a lo Local, que me permitieron re-enamorarme de la antropología. Un agradecimiento especial para la Dra. Susann Hjort y a la Dra. Margarita Estrada, cuyos comentarios siempre enriquecedores me permitieron crecer (personal y académicamente). Gracias también a mis compañeros y amigos del doctorado y la maestría, a Miguel Zimi, Ezequiel, Percy, Adriana, Angélica, María José, Adan, Paulina, Marco. Agradezco a Xóchitl Zamora y a Nancy García su responsabilidad y disposición para ayudar a los estudiantes, así como por su paciencia y tolerancia.

A todos los participantes del proyecto “Trabajo doméstico, género y etnicidad. Un estudio comparativo a partir del caso de las empleadas del hogar indígenas en Monterrey”, en especial a la Dra. Séverine Durin por invitarme a colaborar en este espacio de reflexión y construcción, gracias a Mirza Aguilar, quien se ha vuelto una persona clave para hacerme reflexionar, con quien también tengo la fortuna de compartir este camino. A Mónica Chávez, a Aura Cumes, al Dr. Santiago Bastos, a la Dra. María Eugenia De la O. Gracias también a la Dra. Manuela Camus por sus trabajos que siempre son una fuente de inspiración.

Gracias también al proyecto “Entre espacios” del Colegio Internacional de Graduados, que me permitió hacer una provechosa estancia de investigación en Berlín, Alemania.

Un agradecimiento especial a los miembros de mi comité, quienes aceptaron leer esta tesis. Al Dr. Dominique Vidal por dedicar su tiempo a la lectura de esta tesis y sus sugerencias, a la Dra. Margarita Estrada por su interés en el tema, por su aliento y cooperación, a la Dra. Séverine Durin por su tiempo y sus observaciones, las cuales sin duda mejoraron esta tesis.

Al Mtro. Raúl Jimenez Guillén, por su apoyo y estímulo constante, a la Mtra. Samantha Viñas, quien hace ya 15 años -quizá involuntariamente- me condujo al camino de la antropología. Gracias por su apoyo, su confianza y su amistad.

Mi agradecimiento al Dr. Carlos Salas. Gracias Carlos, por tu amistad, tu apoyo, por tu paciencia, tu generosidad, por tus deliciosos platillos e inspiradores textos.

A la Dra. Georgina Rojas, por creer en mi trabajo, por confiar en quien escribe estas letras. Georgina, no pude tener mejor dirección que la tuya, gracias por ayudarme a ser más fuerte y por compartir este camino, gracias por tu amistad.

Gracias a mis amigos, quienes toleraron con paciencia mis comentarios sobre esta tesis, gracias a los que han estado conmigo desde hace un par de décadas, a los que se han ido sumando, a todos con quienes tengo la dicha de compartir este mundo. A Elsa, Adriana, Roberto, a quien agradezco el apoyo, el cariño y la paciencia de los duros tiempos universitarios, nunca lo hubiera logrado sin ustedes. A mis comadres Percy y Mirza. A Briceidee, Ana María, Brenda, Eduardo, Alma, Rodrigo, Ana Lorena, Lorena. Gracias también a todos mis alumnos, un agradecimiento especial para Monste y Vale por su confianza y esfuerzo constante.

A todas y cada una de las participantes de esta investigación, quienes me permitieron entrar a una parte de su intimidad.

A mis padres, gracias por su apoyo y su complicidad para poder cumplir cada uno de mis sueños. Los amo. A mis hermanos, Ismael y Luis Enrique, y a mis abuelos, Ismael, Daniel y Susana, a quienes revivo cada día en mi corazón. Los extraño. A toda mi familia extensa, sobre todo a *Na* Alicia Castillo.

Gracias a mis hijos. A Diego por ser mi cable a tierra, por ser mi acompañante desde aquellos días universitarios, por dar siempre la batalla junto a mí, por tus chistes, tus anécdotas y tus reflexiones, por ser tú. Te amo siempre. A Romina, por iluminar mis días y colorear mi existencia, porque en cada palabra y en cada sonrisa me recuerdas la alegría de vivir. Te amo siempre.

Este trabajo no hubiera sido posible sin el amor, cuidado y acompañamiento de Rodolfo Gamiño Muñoz. Gracias por tu paciencia y cariño, por tu amor y tus enseñanzas, gracias por acompañarme en los momentos más oscuros y los más soleados. Gracias por no dejarme caer cuando la tormenta se avecinaba. Te amo siempre.

Ítaca

Cuando te encuentres de camino a Ítaca,
desea que sea largo el camino,
lleno de aventuras, lleno de conocimientos.
A los Lestrigones y a los Cíclopes,
al enojado Poseidón no temas,
tales en tu camino nunca encontrarás,
si mantienes tu pensamiento elevado, y selecta
emoción tu espíritu y tu cuerpo tienta.
A los Lestrigones y a los Cíclopes,
al fiero Poseidón no encontrarás,
si no los llevas dentro de tu alma,
si tu alma no los coloca ante ti.

Desea que sea largo el camino.
Que sean muchas las mañanas estivales
en que con qué alegría, con qué gozo
arribes a puertos nunca antes vistos,
detente en los emporios fenicios,
y adquiere mercancías preciosas,
nácares y corales, ámbar y ébano,
y perfumes sensuales de todo tipo,
cuántos más perfumes sensuales puedas,
ve a ciudades de Egipto, a muchas,
aprende y aprende de los instruidos.

Ten siempre en tu mente a Ítaca.
La llegada allí es tu destino.
Pero no apresures tu viaje en absoluto.
Mejor que dure muchos años,
y ya anciano recales en la isla,
rico con cuanto ganaste en el camino,
sin esperar que te dé riquezas Ítaca.

Ítaca te dio el bello viaje.
Sin ella no habrías emprendido el camino.
Pero no tiene más que darte.
Y si pobre la encuentras, Ítaca no te engañó.
Así sabio como te hiciste, con tanta experiencia,
comprenderás ya qué significan las Ítacas.

Constantino Cavafis

ÍNDICE

	Página
Agradecimientos	3
Introducción	14

PARTE I. EL ESTUDIO, LOS ESCENARIOS Y LAS PARTICIPANTES

CAPÍTULO 1. UN TRABAJO QUE NO ES COMO LOS OTROS: DEFINICIÓN DEL TRABAJO DOMÉSTICO REMUNERADO Y LA NECESIDAD DE ARREGLOS PARTICULARES.	37
--	-----------

Introducción

1.1 La división sexual del trabajo y la ideología de la domesticidad	37
1.2 Los debates sobre Trabajo Doméstico y Trabajo de Cuidado.	43
1.3 Hacia una definición del trabajo doméstico remunerado	50
1.4 El TDR como una peculiar relación laboral	60
1.5 El Estado Distante	69
1.6 La necesidad de los arreglos particulares	73
Conclusiones	86

CAPÍTULO 2. “SEÑORAS” Y “MUCHACHAS”: CARACTERÍSTICAS DE LAS PARTICIPANTES Y DE LOS ESCENARIOS DE LA INVESTIGACIÓN.	89
---	-----------

Introducción

2.1 Transiciones del perfil de mujer trabajadora en México	90
2.2 El Trabajo Doméstico Remunerado (TDR) en México	96
2.3 Los escenarios del mercado laboral del TDR en la Ciudad de México y Tlaxcala.	105
2.4 Las participantes	113

2.4.1 Las “muchachas”	114
2.4.1.1 Aspectos socio-demográficos de las empleadas domésticas	114
2.4.1.2 Datos de movilidad geográfica y adscripción étnica de las empleadas domésticas	115
2.4.1.3 Aspectos laborales de las empleadas domésticas	120
2.4.2 Las “señoras”	124
2.4.2.1 Aspectos socio-demográficos de las empleadoras	124
2.4.2.2 Aspectos laborales y domésticos de las empleadoras	125
2.4.2.3 Antecedentes respecto del TDR	129
2.5 La clase social como criterio básico de diferenciación social	130
2.6 Entre “señoras” y “muchachas”: Propuesta de tipología	136
2.6.1 Empleadas domésticas: Mujeres pertenecientes al proletariado informal.	137
Tipo 1. Empleada-empleadora	138
Tipo 2. “Hijas de familia”	139
Tipo 3. Esposas proveedoras	141
Tipo 4. Jefas de hogar	143
Tipo 5. Jefas de hogar con mayores desventajas sociales	147
2.6.2 Empleadoras: Mujeres pertenecientes a las clases intermedias	152
Tipo 1. Esposas de pequeños burgueses y de trabajadores formales no manuales	153
Tipo 2. Trabajadoras formales no manuales.	156
a. Trabajadoras especializadas	156
b. Trabajadoras generales	158
Conclusiones	161

PARTE II. LAS NORMAS, LAS DINÁMICAS LABORALES Y EL TRASFONDO SOCIAL DE LOS ARREGLOS PARTICULARES

CAPÍTULO 3. MARCOS NORMATIVOS, DINÁMICAS LABORALES Y SUBJETIVIDAD	166
Introducción	
3.1 El trabajo doméstico en contextos de precarización	167
3.2 El Estado de la Legislación en México	171
3.3 Las iniciativas globales para el trabajo digno o decente	177
3.4 Dimensiones contractuales del trabajo doméstico remunerado	183
3.4.1 El acuerdo inicial	184
3.4.2 Tareas asignadas	186
a. Limpieza	187
b. Limpieza y elaboración de comida	190
c. Limpieza, elaboración de comida y atención de niños/enfermos/ancianos.	193
3.4.3 Condiciones de Trabajo, Salario, Atención a la Salud y Prestaciones	200
3.4.4 Conflictos y sus resoluciones.	207
Empleadas domésticas	
a. Resignación.	208
b. Huida o abandono del trabajo	210
c. Negociación	210
Empleadoras	
a. Despido de la empleada doméstica	212
b. Mantenimiento de la relación laboral	213
3.5 El papel de la subjetividad en los derechos laborales: la ley del buen corazón y la desigualdad.	214

Conclusiones	222
CAPÍTULO 4. EL TRABAJO DOMÉSTICO REMUNERADO, UNA RELACIÓN LABORAL ENTRE MUJERES	225
Introducción	
4.1 De la ideología de la domesticidad a la relación laboral entre mujeres.	227
4.2 Las obligaciones morales de las mujeres en relación al trabajo doméstico	240
4.2.1 Obligaciones morales de las empleadoras	241
4.2.2 Obligaciones morales de las empleadas	248
4.3 La elección de una mujer como empleada	252
4.4 La esfera de lo doméstico como arena de conflicto entre empleada y empleadora	255
4.5 Asignación de tareas domésticas en la clase media: ¿Trabajo espiritual o trabajo degradante?	260
Conclusiones	265
CAPÍTULO 5. LA CONFIANZA COMO AVAL Y COMO ACUERDO TÁCITO.	269
Introducción	
5.1 El estudio de las interacciones sociales a través de la confianza	271
5.2 La confianza en la Antropología y en los estudios sobre trabajo doméstico remunerado	276
5.3 Las motivaciones para confiar: los riesgos dentro del trabajo doméstico remunerado	285
5.4 El aval de la confianza	288
5.5 La confianza como fundamento del acuerdo tácito.	291
5.6 <i>No hay que ser confianzada</i> : límites y conflictos de la confianza.	301

Conclusiones	303
CAPÍTULO 6. VIDAS CONECTADAS: RELACIONES DE INTIMIDAD ENTRE EMPLEADAS DOMÉSTICAS Y EMPLEADORAS	306
Introducción	
6.1 Intimidad y “vidas conectadas”	307
6.2 Moralidad y ambigüedad afectiva en el TDR	312
6.3 Relaciones distantes y relaciones profundas	316
6.4 El afecto en las relaciones profundas entre empleada y empleadora	320
6.4.1 Afecto negativo y sus manifestaciones: inferiorización, humillación, ofensas.	322
6.4.2 Afecto positivo y sus manifestaciones: cariño, empatía, gratitud, reciprocidad y solidaridad.	328
6.5 Desigualdad y jerarquía: categorías significativas dentro del sistema moral	336
6.6 Entre la conmiseración y la solidaridad: del maternalismo a la reciprocidad.	342
6.7 Responsabilidad moral y dilemas éticos entre empleadas domésticas y empleadoras.	344
Conclusiones	352
CONCLUSIONES	354
BIBLIOGRAFÍA	372
ANEXOS	406
I. Guía de entrevista para empleadas	
II. Guía de entrevista para empleadoras	
IV. Plataforma de reivindicaciones de la red internacional de trabajadoras del hogar.	

V. Cuadro Resumen de Derechos Laborales establecidos en el Convenio 189

VI. Cuadro Resumen de los principales puntos de la recomendación para los países miembros del Convenio 189

VII. Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos (Entrada en vigor: 05 septiembre 2013)
Adopción: Ginebra, 100ª reunión CIT (16 junio 2011)

ÍNDICE DE MAPAS, CUADROS, GRÁFICAS Y FIGURAS

Mapas

Mapa 1. Zonas de estudio en México	27
Mapa 2. Zona Metropolitana del Valle de México	27
Mapa 3. División por municipio del estado de Tlaxcala	28

Cuadros

Cuadro A. Informantes centrales y complementarias	30
Cuadro 2.1 Características sociodemográficas y condiciones laborales de las trabajadoras domésticas en México, 1995 y 2012 (%)	101
Cuadro 2.2 PEA inserta por sectores de la economía en la Ciudad de México y Tlaxcala, 2006	111
Cuadro 2. 3 Aspectos socio-demográficos de las empleadas domésticas	116
Cuadro 2.4 Datos de movilidad geográfica y adscripción étnica de las trabajadoras	118
Cuadro 2.5 Aspectos laborales de las trabajadoras I	122
Cuadro 2.6 Aspectos laborales de las trabajadoras II	123
Cuadro 2.7 Aspectos socio-demográficos de las empleadoras	125
Cuadro 2.8 Aspectos laborales y domésticos de las empleadoras I.	127
Cuadro 2.9 Aspectos laborales y domésticos de las empleadoras II	128

Cuadro 2.10 Estructura de clases en países de América Latina en 2000 (%)	135
--	-----

Cuadro 3.1 Países que han ratificado el Convenio 189 y estatus actual.	181
--	-----

Gráficas

Gráfica 2. 1 Tasas de participación de la fuerza de trabajo femenina por edad en México, 1995-2010 (%)	93
--	----

Gráfica 2.2 Evolución de la PEA Femenina en el TDR en México.	98
---	----

Gráfica 2.3 Evolución de la ocupación principal de la PEA femenina en áreas más urbanizadas 1995-2012 (%)	99
---	----

Gráfica 2.4 Evolución de la ocupación principal de la PEA femenina en áreas menos urbanizadas 1995-2012 (%)	99
---	----

Gráfica 2.5 Porcentaje de trabajadores doméstico remunerados por tipo de ocupación, según sexo (2013)	105
---	-----

Gráfica 2.6 Grupos de ocupación de la PEA Ocupada Femenina en Tlaxcala y la Ciudad de México, 2010.	112
---	-----

Gráfica 2.7 Estructura de clases en México (%)	135
--	-----

Figuras

Figura 2.1 Estructura de clases sociales en América Latina	134
--	-----

Figura 5.1 Los riesgos en el trabajo doméstico	284
--	-----

Figura 5.2 Grados de confianza en la relación laboral	295
---	-----

Figura 6.1 <i>Continuum</i> de relaciones sociales: relaciones distantes y relaciones profundas.	316
--	-----

INTRODUCCIÓN

El trabajo doméstico remunerado (TDR) en México se ha mantenido como una actividad laboral recurrente, pese al descenso en los porcentajes de la Población Económicamente Activa (PEA) dedicada a este empleo. Esta actividad económica constituye una opción de empleo para mujeres de sectores pobres, ante la demanda originada por mujeres de los sectores más privilegiados (medios y altos), quienes recurren a la contratación como una solución privada a un problema social: el de la reproducción (Cox, 2006).

En esta investigación el TDR será definido como la actividad laboral mediada por la compra y venta de mano de obra para labores de reproducción cotidiana de un hogar, es decir, un trabajo en el que el hogar se convierte en el ámbito de la relación laboral, cuyas tareas están destinadas a “favorecer el mantenimiento y la subsistencia de los miembros de una familia” (Jelin, 1998: 46), familia ajena a la trabajadora. Dado que es una relación laboral asalariada -- alguien compra y alguien vende fuerza de trabajo—implica una relación en la que hay un patrón y un trabajador dependiente, subordinado. Contrario a la noción de que el trabajo doméstico --remunerado o no- implica sólo la realización de actividades manuales, sostengo, igual que Anderson (2000), que el trabajo doméstico integra trabajo mental y emocional. El TDR condensa dos elementos en primera instancia, contradictorios, a saber la intimidad y una actividad económica, es un empleo con dimensiones emocionales, que implica diversos grados de intimidad.

En esta investigación parto del análisis del distanciamiento del Estado para la resolución de las tareas reproductivas, por lo cual, dos actores en posiciones sociales asimétricas se encuentran en el mercado, ambas determinadas por su posición económica y condicionadas por sus bagajes sociales y culturales. Por un lado, una mujer que vende su fuerza de trabajo para las tareas de reproducción de hogares ajenos, y por otro, una mujer que compra esa fuerza de trabajo para

que lleve a cabo dichas tareas dentro de su hogar. Lo anterior, aunado a la falta de aplicación de una legislación —por lo demás, poco clara y poco difundida— genera escollos que solamente pueden ser remontados a través de la creación de arreglos particulares entre los participantes de la relación laboral.

Desde una perspectiva dialógica, en esta investigación me he propuesto integrar las voces de ambos actores sociales: las empleadas y las empleadoras, haciendo eco a un planteamiento de Pierre Bourdieu:

Las imágenes simplistas y unilaterales deben ser reemplazadas por una representación compleja y múltiple, fundada en la expresión de las mismas realidades en discursos diferentes, a veces irreconciliables, se debe abandonar el punto de vista único, central, dominante-en síntesis casi divino-en el que se sitúa gustoso el observador-y también su lector (al menos, mientras no se sienta involucrado)- en beneficio de la pluralidad de puntos de vista coexistentes y a veces directamente rivales (Bourdieu, 2010:9)

El título de esta tesis “Entre muchachas y señoras” refiere a dos categorías *emic*¹ observadas en trabajo de campo. Con estas denominaciones, por un lado, las empleadoras se refieren a las empleadas domésticas, y por otro, las empleadas designan a las empleadoras. La denominación “muchacha” ha sido utilizada para referirse a las empleadas domésticas, que deriva de lo que denomino el perfil “clásico” de las trabajadoras domésticas, de modo que a la empleada se le atribuía ser joven y ser soltera (incluso ser migrante rural). Dicho perfil clásico permea el imaginario social, de modo que frases como “mi muchacha”, “no tengo muchacha”, “la muchacha se me fue” no requieren mayor explicación, pues queda sobreentendido que al decir “muchacha” se habla de la trabajadora doméstica. Lo anterior es aplicable al menos, en el Altiplano Central Mexicano. Considero también que la denominación peyorativa de “chacha” deriva de la categoría “muchacha”. Por otro lado, la denominación “señoras” es utilizada por las trabajadoras para referirse a sus empleadoras. También se observó que algunas trabajadoras se refirieron a su empleadora como “la vieja” o “la jefa” de forma peyorativa.

¹ Es decir, una construcción elaborada por el propio actor.

Se mostró que el uso de estas categorías fue observado, no sólo en las entrevistas, sino en las conversaciones de las empleadoras y empleadas, en pláticas cotidianas que presencié de ambas informantes. El uso de esta categorización denota el distanciamiento y reconocimiento de la jerarquía entre ambas mujeres, es decir, estas denominaciones fueron utilizadas en la tesis por sus implicaciones simbólicas, no por la cantidad de informantes que las utilizan (aunque debe señalarse que en la mayor parte de los casos se observó el uso de dichas categorías).

Algunos autores señalan que el capitalismo ha producido una ruptura entre las unidades productivas, donde se trabaja y se obtiene un salario y las unidades domésticas –hogares- donde se lleva a cabo la reproducción social. En los hogares se efectúa la transformación del salario en valores de uso, es decir, que a través del trabajo doméstico se renueva la fuerza de trabajo de los adultos, se repone y se reproduce, para enviarla al mercado (De Barbieri, 1984). El TDR además que efectúa este proceso en hogares ajenos a la trabajadora, permite la “liberación” de la carga de las tareas reproductivas a otra mujer que lo demanda para, a su vez y con una alta frecuencia, insertarse al mercado laboral, especialmente en el caso de la clase media.

En el modelo tradicional de familia de proveedor único, las tareas domésticas -que tienen por objetivo el mantenimiento del hogar- eran realizadas por las mujeres del hogar. Según De Barbieri (1984) la configuración social patriarcal asigna el poder de forma desigual a partir del género, atribuyendo a la mujer los roles de esposa-madre, ama de casa y al varón el papel de trabajador, padre y jefe de hogar. Estos roles también se definen por la situación de clase. Lo que se observa es que la realización de las tareas domésticas se efectúa a partir de los recursos disponibles configurados por el estrato social donde se ubique ese hogar. Retomo la propuesta de Colen (1989 y 1995) para denominar a este proceso como reproducción social estratificada, es decir, que las actividades concernientes a la reproducción cotidiana se solucionan de diferentes maneras dependiendo de la clase social donde se ubique el hogar en cuestión.

A partir de dicha reproducción se configura una estructura laboral conformada por la demanda de trabajo doméstico y por la oferta de mano de obra. En el caso de esta investigación, se observa que tanto en la Ciudad de México como en Tlaxcala, los hogares de los sectores medios resuelven la cuestión de la reproducción cotidiana con la contratación de una empleada que proviene de los sectores bajos. Mientras que por un lado, la empleada intensifica su jornada laboral –en su trabajo y en su propio hogar- o delega en las mujeres de su familia estas tareas, pues tiene un trabajo extradoméstico –que paradójicamente es un trabajo dentro del espacio doméstico- y además debe cumplir estas tareas en su hogar, realizando lo que se conoce como “doble jornada”. Por otro, a una mujer debido a su condición socioeconómica puede “liberarse” del trabajo doméstico o aminorar la carga de la doble jornada con la contratación de una empleada doméstica.

El objetivo central de esta investigación es examinar la relación laboral del TDR desde una perspectiva micro que permita indagar sobre los acuerdos particulares que sostienen empleadas domésticas y empleadoras ante la indiferencia del Estado. Por acuerdos particulares entiendo a los mecanismos, las negociaciones y estrategias desplegadas por las participantes, los cuales permiten la instrumentación y continuidad de la relación laboral. Estos acuerdos serán abordados en dos niveles, por un lado, la dimensión contractual que incorpora los elementos materiales de la relación, tales como salarios, jornada laboral, atención a la salud, prestaciones, y por el otro, la dimensión subjetiva, en la cual se analizan las experiencias y valoraciones que hacen las mujeres –empleadas y empleadoras- respecto a estos arreglos y a dimensiones como desigualdad social, la bondad, el afecto y las obligaciones morales. En esta investigación, al mismo tiempo que se analizan las dinámicas laborales, se integra un análisis de la intimidad, el afecto, las emociones, tanto de las empleadas como de las empleadoras.

Aunque se utiliza información secundaria derivada de estadísticas del empleo en México, la principal fuente es información cualitativa obtenida en

campo. El análisis que se realiza en esta tesis está delimitado a trabajadoras domésticas, en Tlaxcala y la Ciudad de México, así como a empleadoras ubicadas en los mismos lugares y que en casi todos los casos, realizan actividades que permiten la participación en la producción o comercialización de bienes o servicios para el mercado², es decir, trabajo extra-doméstico.

Esta investigación se llevó a cabo en el estado de Tlaxcala³ y en la Zona Metropolitana del Valle de México (ZMVM)⁴ (CONAPO, 2005), la cual será referida también como Ciudad de México. En primera instancia, estos espacios fueron tomados para esta investigación por constituir dos espacios disímolos, Tlaxcala representaría un espacio “tradicional” pese a los esfuerzos estatales por modernizar la región -al menos en la esfera productiva-, a través de la industrialización y la Ciudad de México como la “ciudad moderna”.

Esta distinción parecía relevante al inicio de la investigación. Tlaxcala representa un espacio tradicional, donde no existe ninguna institución ni organización que tenga como objetivo la reivindicación de los derechos de las trabajadoras. Por tanto, partí del supuesto de que las empleadas y empleadoras de la Ciudad de México tendrían conocimiento sobre sus derechos y obligaciones emanados de esta relación laboral, de la legislación vigente y de las luchas de las organizaciones por los derechos de las trabajadoras; lo cual, directamente configuraría el inicio, desarrollo y terminación de las relaciones. Sin embargo, como mostraré a lo largo de la tesis, encontré muchas más convergencias que distinciones entre la Ciudad de México y Tlaxcala. Algunas similitudes entre los

² Este trabajo puede realizarse “dentro del hogar (como trabajo a domicilio) o fuera de casa, de tiempo completo o parcial, como asalariados, patronos o trabajadores por cuenta propia, también se incluye el trabajo no remunerado en negocios o empresas familiares que contribuye a la producción de bienes o servicios que se intercambian en el mercado” (García y Oliveira, 1994: 25)

³ Tlaxcala es el estado más pequeño de la República Mexicana, sólo por encima del Distrito Federal (Tiene una extensión de 3, 991.1 km², el 0.2% del territorio nacional). Se ubica en el altiplano central de nuestro país. Colinda al Norte con Hidalgo y Puebla, al Este y Sur con Puebla, al Oeste con Puebla, Estado de México e Hidalgo. Cuenta con 1,294 localidades repartidas en 60 municipios, no cuenta con ninguna localidad con más de 100 mil habitantes. El total de población es de 1, 169,936 habitantes (100%); 565,775 hombres (48.35%) y 604,161 mujeres (51.64%) (INEGI, 2011).

⁴ La Ciudad de México se refiere Zona Metropolitana del Valle de México incluye al Distrito Federal, Estado de México e Hidalgo. Abarca un total de 76 municipios. Para el año 2005 contaba con un total de población de 19,239,910 habitantes y una superficie de 7,854 km² (CONAPO, 2005).

dos espacios sociales fueron la existencia de un mercado laboral estratificado, el desconocimiento de la legislación sobre trabajo doméstico remunerado, la importancia del tejido social para la inserción laboral y para la negociación y la elección del trabajo doméstico remunerado como estrategia para la obtención de recursos económicos que se combina con otras actividades.

Para examinar los arreglos laborales no se parte únicamente de la distinción de la modalidad: planta o entrada por salida, si no que se complementa con el tipo de actividades que se realizan dentro del hogar. Considero que es a partir de estas actividades realizadas por la empleada que se configuran relaciones de intimidad, cercanía, afecto. Esto se traduce en una interacción mucho más compleja, donde la intimidad ocurre en un marco de distanciamiento social.

Relevancia del estudio

Los estudios sobre trabajo doméstico remunerado en México han privilegiado el análisis de ciudades grandes, específicamente la Ciudad de México, Guadalajara, y Monterrey, marginando a las ciudades medias y pequeñas. Por lo cual, existe un vacío de trabajos empíricos y teóricos sobre este tipo de ciudades, como el caso de Tlaxcala. La lógica que subyace a muchos de estos estudios es que las trabajadoras domésticas conforman fuerza de trabajo migrante, sobre todo se refieren a mano de obra indígena o de origen rural. Si bien tales investigaciones han aportado evidencias importantes como por ejemplo, las estrechas relaciones entre migración interna, redes e inserción urbana de empleadas indígenas en las grandes urbes (Durin, 2009; Chavarría, 2008) las relaciones entre modalidad laboral, ciclo doméstico y migración (Goldsmith, 1990b) o los procesos de discriminación experimentados por esta población en los usos del espacio público (Díaz, 2009; Vázquez y Hernández; 2004), se ha omitido el análisis de ciudades

pequeñas⁵, así como de otras dinámicas sociales que hacen del trabajo doméstico un empleo con variaciones que deben ser estudiadas⁶.

Mary Goldsmith (2007) asegura que es necesario profundizar en el estudio comparativo del trabajo doméstico por entidades federativas y ciudades para detectar las similitudes y las diferencias en los distintos contextos regionales. Aunque debo señalar que este trabajo no es propiamente un estudio comparativo, la Ciudad de México constituye más bien una referencia para realizar un estudio en Tlaxcala, dada la ausencia de estudios en esta ciudad. Tal como se mostrará a lo largo de esta tesis, no se muestran diferencias sustanciales entre ambos lugares, por lo tanto, los hallazgos me permiten interpretar que existen algunos elementos intrínsecos al TDR.

En esta investigación propongo categorías como los arreglos particulares, además de articular varios niveles de análisis –normativo, contractual, subjetivo- para entender los significados, las motivaciones, las experiencias de mujeres que se encuentran relacionadas por un empleo, por demás complejo. Se busca también explorar más allá de los condicionantes estructurales de esta actividad laboral para entender desde los sujetos, la manera en que el trabajo doméstico genera relaciones ambiguas, como de afecto y conflicto, interacción cotidiana y establecimiento de límites en relación a la distancia social. Además busco integrar las experiencias originadas en el TDR, tanto de las empleadas como de las empleadoras, para hacer evidentes las contradicciones, que incluyen relaciones hostiles, donde los aspectos del poder y la dominación son evidentes, pero a su

⁵ La clasificación de ciudades elaborada por el INEGI a partir de sus habitantes indica que las grandes tienen más de 1,000,000 habitantes, las intermedias tienen entre 100 mil y un millón de habitantes, las pequeñas van de 15 mil a 99, 999 habitantes. Las localidades rurales tienen de mil a 2,499 habitantes, las localidades mixtas tienen entre 2,500 a 14,999 habitantes. Tlaxcala es un estado que no cuenta con ninguna ciudad grande ni intermedia, pues ninguna rebasa los 100 mil habitantes. De acuerdo al INEGI es un estado con un predominio de localidades semi-rurales, aunque la población se concentra mayoritariamente en las localidades urbanas (Partida, 2003).

⁶ Mary Goldsmith quien ha tenido una trayectoria prolífica en el tema de trabajo doméstico remunerado en México, ha explorado otras vetas de análisis como los esfuerzos del sector de las asociaciones defensoras de los derechos de las trabajadoras para organizarse, su presencia política, los derechos laborales y la dimensión política, entre otros (Goldsmith, 2008; 2007)

vez relaciones afectivas, de dilemas morales (lo cual no quiere decir que se omitan la distancia social y las jerarquías).

Objetivos

Como he señalado en párrafos anteriores, el objetivo central de esta investigación consiste en desvelar los acuerdos particulares que se construyen entre empleada doméstica y empleadora. Para lo cual, se han planteado los siguientes objetivos específicos:

1. Examinar el marco legal en torno a los derechos y obligaciones que se generan al establecer una relación laboral en el rubro de trabajo doméstico, tanto en la legislación nacional, específicamente en la Ley Federal del Trabajo, como en lo referente al Convenio 189 de la Organización Internacional de Trabajo.
2. Examinar el tipo de dinámicas laborales establecidas entre trabajadoras y empleadoras.
3. Analizar cómo los derechos y obligaciones son interpretados por ambas participantes en la relación laboral, así como el papel de las subjetividades construidas respecto a esta actividad laboral.
4. Integrar al análisis el marco en el que ocurren estos arreglos particulares: la desigualdad.
5. Analizar de qué forma se construyen las imágenes de lo femenino en relación a la esfera de lo doméstico en empleadas y empleadoras, así como la manera en que inciden en la formación de acuerdos privados.
6. Explorar el papel de la confianza como un elemento central en la formación de redes para la contratación y como articulador de un acuerdo implícito entre empleada y empleadora

7. Examinar los arreglos que se fincan a partir del establecimiento de relaciones afectivas, así como de los procesos de negociación a partir de las interacciones entre empleadas y empleadoras.

Metodología

Mi interés por el TDR y por las trabajadoras domésticas se inició desde que realicé mi tesis de licenciatura⁷ en la Isla del Viejo Soyaltepec, Oaxaca. En esta comunidad indígena la mayoría de las mujeres migrantes se insertaban en la Ciudad de México como empleadas domésticas, ahí escuché sus experiencias, sus historias de vida y las problemáticas por las cuales atravesaban. Al ingresar a la maestría en Antropología en el Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social, planteé un proyecto de investigación cuyo eje estaba constituido por la migración indígena rural-urbana y la inserción de mazatecos (hombres y mujeres) a la Ciudad de México. La Dra. Virgina Molina (qepd) me alentó a delimitar mi tema de investigación, enfocándome en empleadas domésticas mazatecas. Tiempo después, durante el trabajo de campo, acudí a un taller de derechos sexuales y reproductivos para trabajadoras domésticas organizado por la Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas (CONADEPI) y el Centro de Atención y Capacitación para Empleadas del Hogar (CACEH) donde conocí a mujeres peruanas que se insertaron en la Ciudad de México como empleadas domésticas de planta, y decidí cambiar el eje de mi investigación.

Para la tesis doctoral, elaboré en primera instancia un proyecto denominado “Inserción social y aislamiento en la Ciudad de México: Trabajadoras domésticas peruanas en espacios insulares de elites”, con el cual inicié trabajo de campo. Mis unidades de análisis eran las migrantes peruanas, lo que constituía una continuación de la tesis de maestría. La pregunta general que guiaría esa

⁷ Toledo González, Mónica Patricia, 2006. *Grupos domésticos y migración en la población mazateca del Viejo Soyaltepec, Oaxaca. A casi seis décadas de una movilización impuesta*. Tesis para obtener el grado de Licenciado en Antropología Social, Universidad Veracruzana, Xalapa.

investigación era: ¿Cuáles son y cómo se construyen las acciones estratégicas que llevan a cabo empleadas domésticas peruanas para remontar las condiciones extraordinarias de aislamiento? Sin embargo, la dinámica migratoria de estas mujeres, así como la modificación en su estado civil y cambio de actividad laboral, generaron la reconstitución y posterior separación de la red de informantes, y el replanteamiento del argumento sobre la comunidad emergente (Toledo, 2009).

La información utilizada en esta tesis fue obtenida en campo recopilada en el período que comprende de junio de 2010 a julio de 2011. En este período de trabajo de campo hubo dos fases: la primera ocurrió a partir de una invitación para asistir a los talleres de cabildeo surgidos en el marco de la aceptación del Convenio para Trabajo Digno de las y los Trabajadores del Hogar. Modifiqué el tema de investigación, del aislamiento social pasé a la acción colectiva, teniendo como unidades de análisis a organizaciones no gubernamentales pro-derechos de las trabajadoras. Sin embargo, las cuestiones observadas me condujeron a plantear las dificultades para la acción colectiva, como la poca participación de las trabajadoras y los retos para darle continuidad al trabajo con este sector: la falta de tiempo disponible y la priorización de otras actividades por parte de las empleadas, entre otras. Observé también que dicho convenio parece estar enfocado en el debate internacional marginando las características del trabajo doméstico en el ámbito local. México, a diferencia de otros países, si cuenta con una legislación para el trabajo doméstico⁸, lo cual lleva a cuestionar las características de esta normatividad y los impedimentos de su aplicación. El tema de la aplicación de los derechos ya había sido revisado desde el clásico texto sobre esta actividad en América Latina: “*Muchacha no more*” en el que Chaney y García son enfáticas al afirmar que las empleadas no tienen protección legal simplemente porque las leyes no son aplicadas (1993:16). La pregunta que estaba implícita en mi trabajo de campo era ¿A qué se debe esta inoperancia de las leyes y la resistencia por su modificación? Algunas de las explicaciones encontradas en la bibliografía sobre el tema tienen que ver con la poca

⁸ El trabajo doméstico remunerado se rige por la Ley Federal del Trabajo (Capítulo XIII Título Sexto, Trabajos Especiales, Capítulo XIII).

disposición de los legisladores y la nula solidaridad de las empleadoras, algunas otras refieren más bien a la construcción simbólica de las representaciones de las trabajadoras y de este empleo⁹.

Es este momento en donde surge el interés por revisar la relación laboral desde una perspectiva micro que integrara al sector de las empleadas como al de las empleadoras. En ese momento quería responder preguntas como ¿El trabajo doméstico es especial? ¿Debe ser regido como otros trabajos? ¿En qué radican sus especificidades? ¿Cuáles son las dificultades en la aplicación de las normas, derechos y obligaciones? El interés entonces se centró en la integración de los elementos que hacen de ésta, una relación laboral altamente compleja. En la segunda fase, el eje de la investigación se dirigió hacia la peculiaridad de las relaciones laborales en el TDR, con la intención de relacionar estas peculiaridades con su incidencia en la creación y aplicación de la legislación, lo cual realicé integrando la perspectiva de las empleadas y de las empleadoras. El interés por examinar la relación laboral surgió desde la observación de la aplicación de los derechos laborales, pues en los casos analizados los derechos tenían que ver con la buena voluntad del empleador.

A partir de estas inflexiones en el trabajo de campo consolidé mi interés por revisar la relación desde una perspectiva micro que integrara al sector de las

⁹ Peñaranda analiza el caso boliviano, en su estudio afirma que las trabajadoras domésticas se encuentran en el nivel más bajo de la estructura social boliviana, pues en ellas se conjuntan tres estigmas: clase, género y pertenencia étnica. Este orden social, se ha naturalizado y se manifiesta a través de las representaciones sociales. Todo esto resulta en el incumplimiento de la Ley de Regulación del Trabajo Asalariado del Hogar o Ley 2450. Esta ley establece que las trabajadoras tienen los mismos derechos laborales que otro trabajador, y reconoce: el pago de salarios iguales al mínimo establecido a nivel nacional, desahucio en caso de despido injustificado, indemnización por años de servicio, aguinaldo de navidad, derecho a vacaciones, descanso semanal, derecho a sindicalización, afiliación a la caja de salud, establece como obligaciones de los empleadores el brindar trato digno, buenas condiciones de habitabilidad, posibilidad de estudios, otorgar certificados de trabajo, descanso pre y posnatal y respeto de la identidad cultural de las trabajadoras domésticas. pues dichas representaciones inciden en el tratamiento que se le da al trabajo doméstico asalariado. Por ejemplo, se dice que esta actividad es ligera y poco complicada, por tanto no merece más sueldo, la vivienda y la alimentación son privilegios de este oficio, elementos que tienen que ver más con actos de buena voluntad del empleador, que con la ley. Se tiene la idea de que las empleadas son incapacitadas o que están en proceso de aprendizaje, que no pertenecen a la misma categoría que otros trabajadores y que su desempeño laboral depende de la dirección rígida (o del maltrato).

empleadas y al de las empleadoras. Los esfuerzos globales de las organizaciones pro-derechos de las trabadoras, así como la legislación vigente local, representaron una coyuntura para repensar desde la antropología social las relaciones laborales en el trabajo doméstico remunerado. Con base en tales inquietudes se fue delineando mi eje analítico central: la integración de los elementos que hacen de ésta, una relación laboral altamente compleja, así como los mecanismos que permiten que dicha relación se mantenga.

Las unidades de análisis las constituyeron, por una parte, mujeres que venden su fuerza de trabajo para realizar labores concernientes a la reproducción cotidiana de un hogar ajeno, es decir, las trabajadoras domésticas y, por otra parte, mujeres que compran esa fuerza de trabajo, esto es, las empleadoras. El trabajo doméstico es asumido como una tarea “naturalmente” femenina, por tal motivo, me planteé necesario analizar la perspectiva de ambas partes con el fin de entender la relación dialógica que se establece en el trabajo doméstico.

Considero que en sí misma, la noción de relación, denota el establecimiento de nexos entre dos elementos, por lo tanto, abordar una relación laboral implica el análisis de los actores involucrados, en este caso entre dos personas que deciden iniciar y mantener una relación de trabajo. Para develar las interacciones que ocurren al interior de este empleo, mi propuesta es integrar las voces de la empleada y la empleadora. Si bien inicialmente busqué tener como unidades de análisis a la díada (empleada y empleadora que participan en una misma relación laboral), no me resultó metodológicamente viable¹⁰. En razón de los sesgos que pudieran aparecer, como información escueta, respuestas monosilábicas o inducidas, opté por captar información de ambas, las empleadas y las empleadoras, pero que no formaran una díada.

Para acceder a las informantes que participaron en esta investigación recurrí principalmente a mis redes sociales cercanas. Acudí a mis profesoras para que me contactaran con sus empleadas o amigas que contrataran empleadas, así

¹⁰ Realicé un seguimiento de una relación laboral, entrevistando a empleada y empleadora, pero la trabajadora supuso que yo era amiga de su patrona y de ella obtuve información escueta y respuestas monosilábicas.

mismo, pregunté a las personas encargadas de la limpieza y mantenimiento del CIESAS-DF donde realicé mis estudios de posgrado. Retomé contactos dentro de la Universidad Autónoma de Tlaxcala, pregunté tanto por empleadas como por empleadoras a secretarías e intendentes. Seguí la técnica de bola de nieve, es decir, una participante me vinculaba con otra y así sucesivamente. El uso de esa técnica implica algunos sesgos pues las informantes me vincularon con otras mujeres que comparten rasgos similares, como la pertenencia a cierto estrato económico o el mismo centro de trabajo (en el caso de las empleadoras) dentro de sus redes sociales inmediatas.

El criterio de selección para el caso de las empleadoras, fue que al momento de realizar la investigación, contaran con los servicios de una trabajadora doméstica, o bien, que hubieran tenido dicho servicio en un período no mayor de un año. En cuanto a las empleadas, el criterio fue que trabajaran como empleadas domésticas en el momento de la investigación o que hubieran trabajado como empleadas domésticas en un período no mayor a un año.

Cabe aclarar que la modalidad de trabajo (de planta o de entrada por salida) no constituyó un filtro para la selección de las participantes, pues encontré que algunas mujeres han desarrollado ambas modalidades a lo largo de su trayectoria laboral. No obstante, examinaré cómo la modalidad de trabajo incide en las vulnerabilidades y en las capacidades para ampliar o reducir los márgenes de negociación frente a la empleadora.

Esta investigación se llevó a cabo en dos espacios disímolos: la Ciudad de México o Zona Metropolitana del Valle de México (ZMVM) (CONAPO, 2004) y el estado de Tlaxcala (Ver Mapa 1). Los lugares de trabajo y de residencia constituyeron los sitios donde se llevó a cabo la investigación, éstos fueron dentro de Zona Metropolitana del Valle de México: las delegaciones Xochimilco, Tlalpan, Coyoacán, Azcapotzalco, Iztacalco, Álvaro Obregón así como el municipio de Naucalpan (Ver Mapa 2). En Tlaxcala los espacios geográficos de la investigación fueron la capital del estado, San Diego Xocoyucan (localidad del municipio de Ixtacuixtla de Mariano Matamoros), San Francisco Tetlanohcan (cabecera

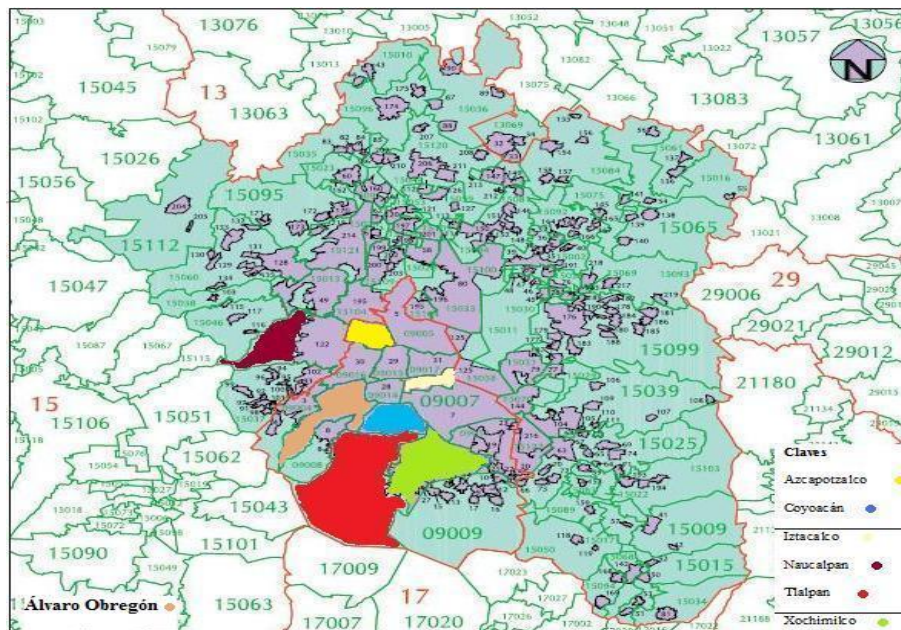
municipal), Belén Atzizimitlán (localidad de Apetatitlán de Antonio Carvajal) y La Concepción (localidad del municipio de Altzayanca) (Ver Mapa 3).

Mapa 1. Zonas de estudio en México



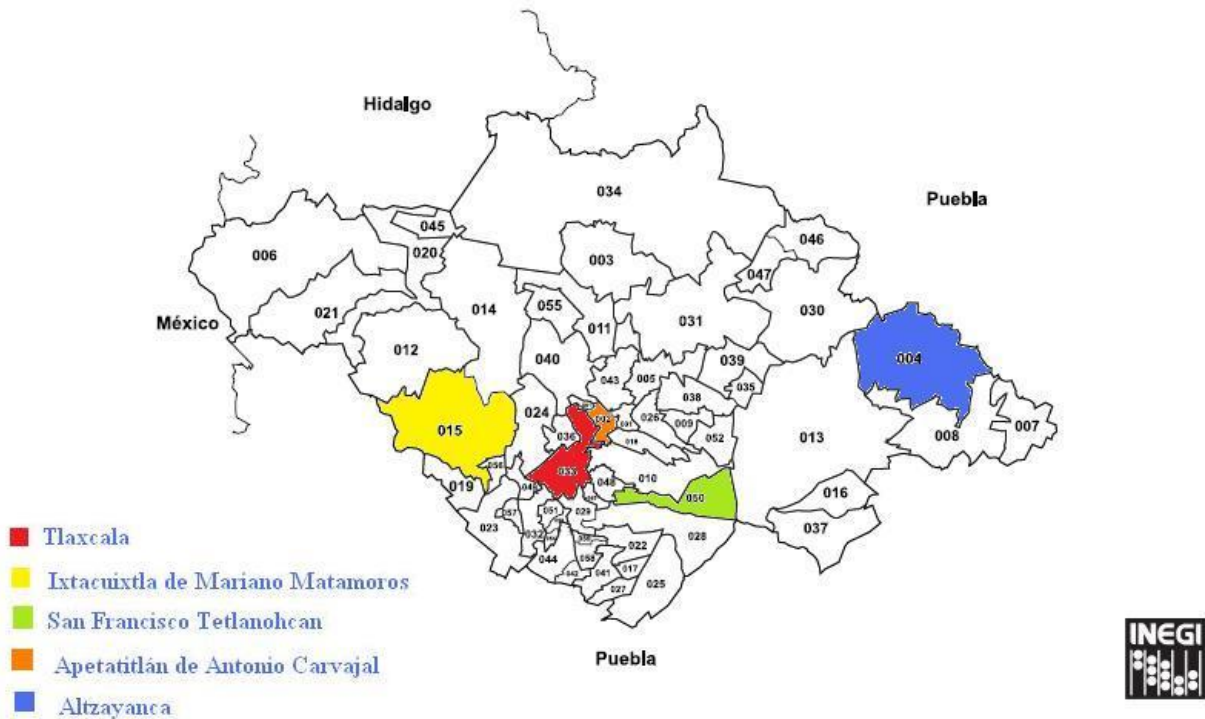
Fuente: INEGI (2013)

Mapa 2. Zona Metropolitana del Valle de México



Fuente: CONAPO (2004)

Mapa 3. División por municipio del estado de Tlaxcala



Fuente: Elaboración propia con base en INEGI (2005)

Respecto a las dificultades encontradas en trabajo de campo, quizá la mayor de ellas respecto al contacto con informantes fue hacer compatible mi estado (pues durante el trabajo de campo estuve embarazada) con la búsqueda de informantes en la Ciudad de México. Esto, junto con el replanteamiento de la investigación, ocasionó un retraso en mi trabajo de campo. Otra de las dificultades fue hallar empleadoras que no tuvieran actividades extra-domésticas, esto debido a que las redes que me contactaron con patronas son de mujeres trabajadoras. Reconozco que el hecho de analizar mayoritariamente mujeres con un trabajo extra-doméstico constituye un sesgo de mi investigación.

Las herramientas para la recolección utilizadas en razón del objetivo general y de los particulares fueron:

- ❖ Descripción etnográfica y observación participante en algunas relaciones laborales, privilegiando aspectos como las manifestaciones de la confianza, del afecto, así como las actividades asignadas a la empleada, el tipo de comunicación, la manera de comunicarse.
- ❖ Entrevistas semi-estructuradas y a profundidad para la elaboración de trayectorias de vida, atendiendo ciclo biológico, doméstico y vida laboral, así como en algunos casos trayectorias migratorias. Tanto en empleadas como en empleadoras (Ver Anexos II y Anexo III).
- ❖ Elaboración de genealogías de las trabajadoras y de las empleadoras, haciendo énfasis en la familia de procreación.
- ❖ Consulta de fuentes documentales.
- ❖ Trabajo hemerográfico.
- ❖ Diario y notas de campo.

A partir de esto se obtuvieron entrevistas semi-estructuradas y a profundidad a empleadas domésticas y a empleadoras domésticas. Así como serie de documentos analizados como fuentes secundarias sobre el Convenio 189 de la OIT, sobre las condiciones laborales a nivel mundial del trabajo doméstico remunerado, documentos de la campaña internacional para el trabajo doméstico, así como de las organizaciones pro-derechos de las empleadas.

En esta investigación participaron un total de 34 empleadas domésticas, 19 de Tlaxcala y 15 de la Ciudad de México; y 38 empleadoras, 21 de Tlaxcala y 17 de la Ciudad de México (todas las empleadas son mujeres y, entre quienes las contratan, solamente participó un hombre divorciado. . Dentro de mi universo de análisis aparecieron tres mujeres que en algún momento fueron empleadas y que

también han fungido como empleadoras, aunque solamente una de ellas actualmente es trabajadora doméstica y al mismo tiempo es empleadora¹¹.

Dado el volumen de la muestra (72 casos), se efectuó una separación entre informantes principales e informantes complementarias, esto en función de la disponibilidad que tuvieran para acompañarlas a sus trabajos y a sus hogares y poder hacer seguimiento más profundo (Ver Cuadro A).

Cuadro A. Informantes centrales y complementarias

Centrales				Complementarias			
Tlaxcala		Ciudad de México		Tlaxcala		Ciudad de México	
Empleadas	Empleadoras	Empleadas	Empleadoras	Empleadas	Empleadoras	Empleadas	Empleadoras
Rosario	Angela	Toña	Cristina	Elena	Ricardo	Diana	Fátima
Lucía	Mirna	Rosa	Tina	Ana	Martha	Raquel	Victoria
Jazmín	Mireya	Viridiana	Carla	Aurelia	Bertha	Aida	Lizeth
Isabel	Liliana	Eva	Vero	Brenda	Dulce	Leticia	Gema
Irma	Daniela	Carmen	Yesenia	Celina	Gabriela	Mabel	Lina
Reyna	Emilia	Malena		Clara	Verónica	Victoria	Lydia
Patricia	Leny	Cleo		Luisa	Nohemí	Martha	Valeria
Adriana	Dulce			Jimena	Marcela	Paula	Isaura
Inés				Paulina	Alicia		Yeni
Rigoberta					Eulalia		Karen
					Sofía		Rocío
					Jacqueline		Aidé
					Sarahí		
					Ale		

Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos en campo.

El análisis de la información se apega a las propuestas de la Teoría Fundamentada (*grounded theory*), la cual tiene como premisa básica hallar teoría

¹¹ Las contabilicé dentro del rubro de trabajadoras, pues en principio la entrevista estaba planteada como si fueran únicamente trabajadoras, en el transcurso me dijeron que en algún momento también recurrieron a la contratación de alguien.

en los datos, es decir, crear conceptos y teorías a partir de los datos recolectados en el campo y no del marco teórico construido a priori¹² (Atkinson, 2003).

Para mi investigación tomé las propuestas los autores antes referenciados, así como la de Emerson (1995) en la organización de mis datos, de la siguiente manera: el primer paso fue leer enteramente las entrevistas transcritas, así como la información vertida en mis notas y diario de campo. Durante esta lectura seleccionaba las ideas que me parecían relevantes para responder la pregunta de investigación, así como las ideas repetidas, palabras o frases similares para expresar la misma idea (Auerbach y Silverstein, 2003). La selección la hice con la opción del *Word Nuevo Comentario*, donde anotaba la categoría junto con algunos *memos* (notas al margen de las transcripciones).

Posteriormente, agrupé por temas la información para establecer las categorías. Un tema se configura a partir de la ubicación de grupos de ideas repetitivas que tienen algo en común, un tema tiene un tópico implícito que organiza estas ideas (Auerbach y Silverstein, 2003). Después de hacer una primera aproximación de las categorías, las escribí en una hoja, de tal forma que pudiera tener una perspectiva de todas en ellas en su conjunto de manera más gráfica. Al observarlas establecí jerarquías entre ellas a partir de la pregunta de investigación y de la relevancia para los actores. En este sentido debo señalar que a partir del análisis de las categorías pudieron captarse las propias preocupaciones de las informantes, las cuales fueron contrastadas con las preocupaciones de la propia investigación. Esto permitió fincar relaciones entre categorías y con la investigación, por tanto, cabe señalar que la denominación de algunas son *etic* y *emic*, pues responde, en cierta medida, a la contrastación entre los datos y la teoría revisada (Pelto, 1993)¹³.

¹² Para algunos representantes de esta perspectiva la teoría es una descripción de un patrón que se encuentran en los datos (Auerbach y Silverstein, 2003: 31). Auerbach y Silverstein, (2003) proponen un método que consiste en varios escalafones para lograr la vinculación entre las preguntas de investigación con el "texto en bruto", este método permite la articulación reflexiva de la codificación, la construcción de extractos de la información proveniente de campo y el análisis de éstos. Esta permite una construcción dialéctica del conocimiento (Emerson, 1995).

¹³ A partir del uso del *software Nvivo* releí las transcripciones y reajusté mi primera categorización. Este programa me permitió elaborar *árboles* de categorías y subcategorías, así como integrar

Es importante señalar que dado que el proceso de un primer (y general) ordenamiento de la información de trabajo de campo se dio en el marco de un seminario, por lo que las discusiones y las opiniones de los compañeros y de las responsables de éste, me permitieron continuar mi proceso reflexivo sobre la metodología.

Organización de la tesis

Esta tesis está organizada en dos partes, la primera de ellas, “El estudio, los escenarios y las participantes” está integrada por los capítulos I y II, la segunda “Las normas, las dinámicas laborales y el trasfondo social de los arreglos particulares”, que incluye los capítulos III, IV, V y VI.

La primera parte está integrada por el capítulo 1. **Un trabajo que no es como los otros: definición del trabajo doméstico remunerado y la necesidad de arreglos particulares.** En éste se delimitan las premisas teóricas que guían esta investigación, retomando la discusión sobre la división sexual del trabajo reproductivo, los debates sobre trabajo doméstico y trabajo de cuidado. Del mismo, se establece una definición de esta actividad laboral, se exploran sus peculiaridades, el papel del Estado y la necesidad de los arreglos particulares.

En el segundo capítulo **“Señoras” y “Muchachas”: Características de las participantes y de los escenarios de la investigación,** se explora brevemente la evolución de la participación laboral femenina, así como la evolución del TDR en México. Se caracterizan los escenarios del mercado laboral del TDR en la Ciudad de México y Tlaxcala, así como las características de las participantes: empleadas y empleadoras (aspectos sociodemográficos, datos de movilidad geográfica, aspectos laborales). También se incluye una propuesta de tipología, tanto para las empleadas como para las empleadoras.

nuevas categorías que iban surgiendo. Además este programa me permitió articular la categoría con los extractos de las entrevistas de una manera más ágil y precisa.

Este capítulo aborda los sitios en los que se realizó esta investigación: el estado de Tlaxcala y en la Zona Metropolitana del Valle de México (ZMVM). Se presentan las características de empleadas y empleadoras para examinar los contextos sociales en los que ellas se insertan. En lo que respecta las empleadas domésticas incluyo aspectos sociodemográficos, de movilidad geográfica y adscripción étnica, aspectos laborales, además del lugar y fecha de nacimiento, lugar de residencia y lugar donde laboran, último grado de estudios, estado civil, momento del ciclo reproductivo, la conformación actual de sus hogares, inserción al trabajo doméstico remunerado, los años dedicados a esta actividad laboral, así como algunos otros empleos que han desempeñado y otras estrategias de obtención de recursos económicos. También presento una breve descripción de sus familias de origen. Respecto a las empleadoras abordo aspectos sociodemográficos, laborales y domésticos, antecedentes respecto al trabajo doméstico remunerado de las empleadoras, tales como el lugar, fecha de nacimiento, lugar de residencia, último grado de estudios, actividad laboral y tipo de organización doméstica. Incluyo también lo que para las empleadoras constituyen necesidades para contratar empleadas domésticas, si en su familia de origen contaban con empleadas domésticas y qué recuerdos tenían al respecto y si su experiencia con el trabajo doméstico en la familia de origen ha influido en su percepción y trato hacia las trabajadoras domésticas que han contratado. Se incluyen también tipologías elaboradas de empleadas y empleadoras, con el fin de mostrar la diversidad entre ambos sectores.

La segunda parte de la tesis, incluye los capítulos III, IV, V y VI. El Capítulo **3. Marcos normativos, dinámicas laborales y subjetividad**, permitirá establecer las cualidades que hacen del TDR un trabajo precario e informal, a partir de las cuales se generan intersticios que propician la construcción de acuerdos particulares entre trabajadora y empleadora. Se explora también el estado actual de la legislación, específicamente la Ley Federal del Trabajo, así como las iniciativas globales para el trabajo doméstico digno/decente, representadas en el Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). En este capítulo también se exponen las dimensiones contractuales de esta

actividad laboral: el acuerdo inicial, el salario, la jornada laboral, la atención a la salud y prestaciones, los conflictos y su resolución; así como el papel de la subjetividad en los derechos laborales, como la “ley del buen corazón”.

En el **Capítulo 4. El trabajo doméstico remunerado, una relación laboral entre mujeres** abordaré la manera en que las construcciones sociales del género, distinguen socialmente a las mujeres de los hombres y les atribuyen características –habilidades y actitudes— distintas. Centro la atención en torno a la reproducción estratificada, articulando una discusión sobre la división sexual del trabajo, los problemas de la reproducción social y la disponibilidad de mano de obra barata. Se incorpora también el análisis de las obligaciones morales del trabajo doméstico por parte de las empleadoras y de las empleadas, así como las razones para elegir a una mujer como empleada a partir de las experiencias de las informantes y la manera en que la domesticidad se convierte en un conflicto entre ambas participantes. En este capítulo también exploro la división del trabajo doméstico al interior de los hogares y la asignación de tareas a empleada y a empleadora a partir de la distinción entre trabajo espiritual y trabajo degradante.

El **Capítulo 5. La confianza como aval y como acuerdo tácito**, tiene por objetivo examinar el papel de la confianza ante el distanciamiento del Estado en la regulación de esta actividad laboral. Se analiza la confianza dentro de la relación laboral en dos momentos, primero, como un elemento central en la formación de redes para la contratación y en segundo lugar, como articulador de un acuerdo implícito entre empleada y empleadora. Exploraré los significados que a partir de estos dos momentos va adquiriendo la confianza de acuerdo a los testimonios de las empleadas y empleadoras, así como sus límites. En la parte final de este capítulo se analiza el significado del ser “confianzada”.

El último capítulo, **Capítulo 6. Vidas conectadas: Relaciones de intimidad entre empleadas domésticas y empleadoras** tiene por objetivo en examinar las cualidades de los vínculos afectivos, de las negociaciones y de la reciprocidad entre empleadas domésticas y empleadoras, así como los límites de procesos. En él se explora sobre la intimidad, la moralidad y la ambigüedad

afectiva en el TDR, la distinción entre relaciones distantes y relaciones profundas, el afecto en las prácticas cotidianas entre empleada doméstica y empleadora. También se distingue entre afecto negativo y sus manifestaciones (inferiorización, humillación y ofensas) y el afecto positivo y sus manifestaciones (cariño, reciprocidad y amor). Se muestra cómo la desigualdad y la jerarquía se constituyen como categorías significativas dentro del sistema moral y se analizan los dilemas éticos a los que se enfrentan las empleadas y las empleadoras.

Finalmente se integran las conclusiones generales de la tesis, la bibliografía y los anexos. Éstos incluyen la guía de entrevista para empleadas, la guía de entrevista para las empleadoras, la Plataforma de reivindicaciones de la red internacional de trabajadoras del hogar, un cuadro Resumen de Derechos Laborales establecidos en el Convenio 189, un cuadro resumen de los principales puntos de la recomendación para los países miembros del Convenio 189 y el Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos.

PARTE I. EL ESTUDIO, LOS ESCENARIOS Y LAS PARTICIPANTES

CAPÍTULO 1. UN TRABAJO QUE NO ES COMO LOS OTROS: DEFINICIÓN DEL TRABAJO DOMÉSTICO REMUNERADO Y LA NECESIDAD DE LOS ARREGLOS PARTICULARES

Introducción

El objetivo de este capítulo consiste en exponer mi posicionamiento respecto de la literatura existente sobre trabajo doméstico remunerado (TDR), a la luz de las evidencias empíricas recabadas en campo, mismas que me permitirán construir el marco explicativo de esta investigación. Se expondrán los ejes analíticos, como el de relación laboral (agentes, condiciones de trabajo, reglas de entendimiento) y la manera en que el TDR se constituye como un empleo distinto a otros.

Este capítulo está conformado por seis secciones. En la primera se aborda la manera en que la separación entre espacio productivo y reproductivo se manifiesta tanto al interior de los hogares, como en la estructura del empleo. En la segunda se exploran las coincidencias y divergencias entre los debates sobre trabajo doméstico y trabajo del cuidado, y el nexo fundamental de ambos tipos de trabajo con la reproducción social. En la tercera sección, se enuncia la definición de Trabajo Doméstico Remunerado utilizado en esta investigación. En la cuarta, se establecen las cualidades de esta ocupación. La quinta sección muestra el papel del Estado en la regulación del TDR en México. Posteriormente en sexta sección, se abordan las características de los arreglos particulares: se establecen al interior del hogar de los individuos para quienes se trabaja, se establecen generalmente entre mujeres y son arreglos “informales”. Finalmente se presentan, a manera de conclusión, las reflexiones de este capítulo.

1.1 La división sexual del trabajo y la ideología de la domesticidad

Se ha reconocido que con el desarrollo del capitalismo se produjo una escisión entre las unidades productivas, donde se trabaja y se obtiene un salario y las

unidades domésticas, donde se reproduce la vida humana (Vogel, 1978 en De Barbieri, 1984: 23; Tilly y Scott, 1975,; Scott, 1993, Roberts, 1997, Williams, 2001, Borderías, Carrasco y Torns, 2011). Algunas autoras señalan que la industrialización “vacío a la familia de sus funciones productivas” (Borderías, Carrasco y Torns, 2011: 19; Williams, 2001¹⁴), y reconocen también que fue bajo esas circunstancias que se gestó la nueva ideología de la domesticidad, la cual, situó a las mujeres como responsables “naturales” del cuidado.

Esta ideología resignificó también la maternidad, en la cual, la madre se convertía en la responsable fundamental del cuidado, a quien se le adjudicó la crianza y el cuidado de los niños, sacralizando esta actividad y creando una ideología de la maternidad intensiva (Williams, 2001). Esta construcción ideológica envuelve una representación tradicional de la maternidad que implica una madre dedicada de tiempo completo a sus hijos, modelo que se impuso a las clases medias y altas occidentales (Solé y Parella, 2004).

De acuerdo con estas autoras, durante los siglos XIX y XX las funciones de la maternidad se van redefiniendo a partir de procesos de industrialización y urbanización, así como del liberalismo político y económico. De tal forma que la privatización y la psicologización de la función materna se fortaleció en paralelo al proceso de exclusión de las mujeres del mercado de trabajo. La ideología de la maternidad “intensiva” surge con mayor énfasis a partir de la segunda mitad del siglo XX, cuando según Solé y Parella (2004) ocurre un “fenómeno sin precedentes”: la exaltación del amor maternal como valor natural y social,

se propugna que sean las madres las que se ocupen de los hijos personalmente, no sólo durante la lactancia, y les dediquen todo su tiempo. Es en este momento que se multiplican las publicaciones sobre el nuevo papel de la buena «madre», a través de consejos sobre cómo las mujeres —madres actuales o futuras— tienen que desarrollar de la mejor manera este papel. Este ideal burgués de la figura del «ama de casa» se constituye como hegemónico en el

¹⁴ A finales del siglo XVIII tuvo inicios un cambio irregular en el cual el sistema tradicional de jerarquía de género se empezó a reemplazar con un segundo: la domesticidad. Bajo ésta, la relación de las mujeres con la propiedad se entiende como reflejo, no de una jerarquía natural, sino de las diferencias naturales entre hombres y mujeres: como las mujeres dan a luz y amamantan sus criaturas, “naturalmente” se les recarga su cuidado. (Williams, 2001).

mundo occidental y se expande también a la élite de la clase trabajadora; de manera que las hijas de las madres obreras empiezan a optar por quedarse en el hogar una vez casadas, a fin de cumplir con los preceptos de este modelo de maternidad (Brullet 2004, en: Solé y Parella, 2004: 75).

A partir de esto, se observa que el elemento que unifica las concepciones de cuidado es que se trata de una tarea fundamentalmente asociada a las mujeres, dentro o fuera de los márgenes de la familia (Batthayány, 2004; Rodríguez, 2010; Marco y Rodríguez, 2010; Montaña y Calderón, 2010; Hirata y Araujo, 2012). Según Batthayány:

El brindar cuidados es una actividad altamente genérica, y viceversa, es por medio del cuidado que la identidad genérica de las mujeres es construida. La posición de las mujeres en la familia, sus oportunidades en el mercado laboral, su forma de relacionarse con parientes es definida en términos de potencialidad de brindar cuidados y de la realización de su capacidad de cuidar. Cuidado y femineidad son dos caras de la misma moneda (Batthayány, 2004: 51).

En líneas anteriores se ha señalado que esta especialización sociocultural de las mujeres en las tareas de cuidado, está directamente ligada a la separación de las esferas de la producción y reproducción es decir, a la división sexual del trabajo profundizada en el capitalismo. Esta división, representada fundamentalmente en la familia nuclear, ha asignado a la mujer las tareas de la reproducción de la fuerza de trabajo¹⁵. La cual incluye las tareas tendientes al mantenimiento cotidiano de los trabajadores y a la “distribución de los agentes en posiciones dentro del proceso laboral en el transcurso del tiempo” (Narotzky, 2004: 227, cita a Edholm, *et al.*, 1977: 105). La reproducción abarca al trabajo doméstico que implica la transformación de mercancías en valores de uso consumibles, así como la socialización y la ubicación de “las personas en referencia a los medios de producción y a los medios de subsistencia” (Narotzky, 2004: 227).

¹⁵ Misma que Narotzky diferencia de la “reproducción social” (que es propiamente la reproducción del sistema capitalista en términos marxistas) y de la reproducción biológica (Narotzky, 2004: 227).

Esta división se traduce en los roles diferenciados, por un lado, el papel de la mujer como esposa y como madre, y por el otro, el de los varones como los productores y generados de ingresos. Así, las mujeres son las encargadas del mantenimiento de la vida en los hogares, produciendo bienes y servicios para el consumo directo de su familia (Rendón, 1990: 29). Esta división artificial, es extensiva a la esfera pública y se traduce en la segregación de las ocupaciones en el mercado laboral (Rendón, 1990; Marco y Rodríguez, 2010)¹⁶.

Ulrich Beck y Elisabeth Beck-Gernsheim (2001) señalan que la familia nuclear¹⁷ permitió engarzar, por un lado, la biografía del mercado laboral -la masculina-, y por otro, una biografía del trabajo doméstico de por vida -la femenina-. Sin embargo, durante la segunda modernidad, este tipo de familia es incapaz de articular a dos biografías insertas en el mercado laboral. Es decir, dado que las mujeres han sido las principales proveedoras de cuidado, se enfrentan a dificultades para cuidar a los miembros dependientes de las familias, toda vez que han aumentado su inserción al mercado de trabajo (Hirata y Araujo, 2012).

En este sentido, autoras como Rodríguez (2005) señalan que la carga de trabajo no se ha modificado, sino que las mujeres han debido ajustar su tiempo. Las mujeres han multiplicado sus roles asumidos: perceptoras de ingreso a través de un empleo, responsables principales de las tareas del hogar y del cuidado de los menores y de las personas de edad avanzada: “han tenido que ajustar esta presión sobre su propio tiempo, limitando las horas de descanso y el tiempo de ocio personal. Lo cual genera la doble jornada, que se traduce en efectos directos en su calidad de vida” (Rodríguez, 2005:9).

¹⁶ La segregación de las ocupaciones se refiere a: la distribución desigual de los distintos puestos de trabajo entre los grupos de la sociedad considerados diferentes, en este caso los hombres y las mujeres. Hay tareas consideradas como propias de los hombres, otras en cambio son consideradas como adecuadas para las mujeres. Sólo una parte de las ocupaciones existentes son consideradas como neutras al género, es decir, que pueden ser desempeñadas indistintamente por hombres o por mujeres (Rendón, 2003b, s/p)

¹⁷ “La familia nuclear construida alrededor de la diferenciación sexual, se está desmembrando con las preguntas por la emancipación y la igualdad ante la ley, estos cuestionamientos se plantean también en el espacio privado” (Beck y Beck-Gernsheim, 2001:16)

Para explicar las relaciones estrechas entre la asignación de tareas -dentro y fuera del hogar- con la división sexual del trabajo, Williams (2001) propone el concepto “domesticidad” para explicar históricamente las manifestaciones del sistema sexo-género con relación al trabajo, tanto en el mercado, como en el trabajo familiar. Rubin ha definido como un sistema sexo-género al conjunto de disposiciones a través de las cuales la materia prima del sexo y la procreación, son conformadas por la intervención humana y social, y satisfecha de una forma convencional por extrañas que sean algunas de sus convenciones (Rubin, 1986: 102-103).

La “domesticidad” tiene dos características, la primera se refiere a que la organización del mercado laboral se estructura a partir de la imagen de un “trabajador ideal”. El cual, se ocupa a tiempo completo –incluso horas extras- y destina muy poco tiempo a las tareas de mantenimiento físico del hogar y cuidado de las personas dependientes. La segunda característica del concepto es que a partir de la organización del sistema de provisión de los servicios de cuidado, se margina a quienes desarrollan esta tarea (Williams, 2001; Marco y Rodríguez, 2010).

La ideología de la “domesticidad” permeó el modelo de ciudadanía y la configuración del mercado de trabajo, hecho más visible en el periodo de industrialización por sustitución de importaciones (ISI). Este modelo de ciudadanía se fincó en la presencia de adultos hombres a tiempo completo dentro del mercado de trabajo, los únicos a los que se les reconoció como titulares de pleno derecho. Lo anterior se fundamentaba en la idea de que estos sujetos eran las “cabezas de familia” y principales proveedores de ingresos. A partir de esto, se excluyó a las mujeres del mercado de trabajo y se les adjudicó el deber de cuidar a las personas del hogar y en general, a toda la familia (Borderías, Carrasco y Torns, 2011).

Al respecto, Marco y Rodríguez (2010) argumentan que la existencia de un trabajador “ideal” implicó la demanda de fuerza de trabajo que pudiera emplearse a tiempo completo, asumiendo horas de trabajo que pudieran exceder la jornada

habitual y aceptar la movilidad geográfica. Por tanto, el trabajador ideal tenía resuelta su propia necesidad de trabajo doméstico, incluso estaba exento de esta responsabilidad. Esto implica que los varones tengan resueltas las tareas del trabajo doméstico, lo cual es más evidente en los sectores de más bajos ingresos, pues no pueden contratar estos servicios en el mercado (Marco y Rodríguez, 2010).

Lo anterior resultó en procesos de segregación laboral experimentados por las mujeres, pues las expectativas sociales las condicionaban a ausentarse (de manera total o parcial) en determinados periodos de su ciclo vital, del mercado laboral, dependiendo así de un hombre “jefe de familia” para la obtención de derechos (Borderías, Carrasco y Torns, 2011)¹⁸. A partir de esta ideología de la domesticidad, la gran mayoría de mujeres no “cumplía” con los criterios de los trabajadores ideales, lo cual las segregaba a trabajos de tiempo parcial y/o con menores responsabilidades (Marco y Rodríguez, 2010). A partir de esta segregación laboral, se observa que las mujeres que se dedican a las tareas de reproducción cotidiana son doblemente marginadas, pues:

Las personas que ejercen sus responsabilidades domésticas se ven discriminadas en el mercado de empleo si al mismo tiempo se insertan en él. Por otra, las personas que “deciden” dedicarse exclusivamente a las tareas del hogar ven subvaloradas su contribución al hogar y a la sociedad. Entonces, quienes deciden ofrecer sus servicios domésticos en el mercado de empleo, reciben paupérrimas condiciones de trabajo, malas remuneraciones y baja consideración de la utilidad social de su tarea” (Marco y Rodríguez, 2010: 97).

En México el trabajo doméstico ha sido definido como un conjunto de actividades realizadas al interior del hogar, necesarias para la reproducción cotidiana de una familia, que incluye: las que se efectúan para transformar la mercancía adquirida en bienes y servicios para el consumo familiar, las tareas del cuidado y las de gestión (que comprende las efectuadas fuera del hogar, pero que

¹⁸ Aunque como lo veremos en secciones posteriores en esta tesis, en México el perfil de la mujer trabajadora se ha modificado: El perfil de la mujer joven, hija de familia que entra al mercado de trabajo antes de unirse en pareja y sale del mismo al contraer matrimonio o tener hijos, es asunto del pasado (García y Oliveira 1994; Bayón, et al., 2002; Pedrero, 2003; García, 2007; Rendón 2008, Salas, 2013).

se realizan para el hogar) (Barbieri, 1978; Goldsmith, 1986; Carrasco, 1991; García y Oliveira, 1994; Salazar, 1999; Rendón, 2003^a, Pedrero, 2003 y 2005). Siguiendo esta definición, el cuidado formaría parte del trabajo doméstico. Sin embargo, algunas autoras como Corina Rodríguez (2007) apuntan que ambos conceptos aluden a las mismas actividades, al trabajo realizado sin pago dentro del hogar realizado en la mayoría de los casos, por mujeres. Por tanto, la misma autora propone la existencia de un concepto más comprehensivo: la economía del cuidado. Este concepto se refiere al espacio donde la fuerza de trabajo es reproducida y mantenida, que incluye todas aquellas actividades que involucran la atención los miembros del hogar, la crianza de los niños, las tareas de cocina y limpieza, el mantenimiento general del hogar y el cuidado de los enfermos y discapacitados (Rodríguez, 2007). El trabajo doméstico (remunerado o no) y el trabajo del cuidado (remunerado o no) se insertan entonces dentro de la economía del cuidado y sostienen la reproducción social.

1.2 Los debates sobre trabajo doméstico y trabajo del cuidado.

El actual debate del cuidado –iniciado en la década de los noventa del siglo XX- ha renovado el interés por el tema de la reproducción social. Sin embargo, se debe aclarar que la discusión sobre estos procesos se remonta al debate del trabajo doméstico, iniciado desde la década de 1970 (Borderías, Carrasco y Torns, 2011).

De acuerdo con Borderías, Carrasco y Torns (2011) pese a que la conceptualización del trabajo de cuidados es más o menos reciente, su papel dentro de la reproducción biológica y social tuvo un lugar central dentro del debate del trabajo doméstico. En México, el análisis de los procesos de reproducción cotidiana se efectuó en el marco del debate sobre trabajo doméstico desde un enfoque de género (Oliveira, Pepin y Salles, 1989; Rendón, 1990; Sheridan, 1991; García y Oliveira, 1999; García, 1994; García, Blanco y Pacheco, 2000; De Barbieri, 1984, 2005; Goldsmith, 2005).

Dicho debate hizo explícito el papel fundamental del trabajo doméstico en el capitalismo: el papel central en la reproducción de la fuerza de trabajo, la mercancía principal en este sistema económico. Esta reproducción implica no sólo la procreación de individuos –como portadores de fuerza de trabajo- ni su mantenimiento físico, sino también su reproducción como seres sociales, culturales e ideológicos (Anderson, 2000). El trabajo doméstico es necesario para la transformación de valores de cambio a valores de uso y, en un sentido más amplio, en la reproducción social. Relacionar el trabajo doméstico con la idea de reproducción social no quiere decir que la reproducción social se reduce sólo a ello, sino asumir que el trabajo doméstico es el núcleo de este proceso (Seccombe, 1992; Picchio, 1999 en Rodríguez, 2007: 231; Narotzky, 2004). El trabajo doméstico no pagado contribuye sustancialmente al proceso de la reproducción de la población humana en todas sus dimensiones. El trabajo no pagado, realizado en su mayoría por mujeres, permite la reproducción del cuerpo, de la mente, de las emociones –cognoscitivas- de los seres humanos (Picchio, 2007).

Entonces, ¿En qué se distinguen el debate actual del trabajo del cuidado con el debate del trabajo doméstico? Según, Borderías, Carrasco y Torns (2011) el concepto de “trabajo de cuidados¹⁹”, parece tener mejor recepción académica y política, que el de trabajo doméstico puesto que:

Está avalado por la tradición anglosajona predominante en el mundo del conocimiento científico...suscita el interés de especialistas en políticas de bienestar. Dato crucial para obtener consenso y legitimidad en la comunidad científica porque, paradójicamente, tales especialistas no son sospechosos de tener planteamientos feministas

¹⁹ Según Borderías, Carrasco y Torns (2011) el “trabajo de cuidados” se inicia con las siguientes tendencias de la historia: la segunda vertiente de la “escuela de los Annales” con su novedoso interés por el mundo privado; la historia de la familia (sobre todo la natalidad y la fertilidad), la historia de los sentimientos, la historia de la infancia y de las mujeres (continuidades y rupturas en las culturas y prácticas de la maternidad, la lactancia, la higiene doméstica, en general, en relación a los cuidados de la infancia en la transición a las sociedades modernas). La historia de la medicina (salud infantil) y las concepciones feministas sobre la construcción de la ciudadanía moderna, con lo cual quedaron manifiestas las relaciones entre la nueva división sexual del trabajo que remitía al trabajo doméstico, o de manera más amplia, el trabajo de la reproducción al ámbito privado y el nuevo contrato socio sexual que excluía a las mujeres del modelo liberal de ciudadanía (concepto elaborado por Pateman, (1995)).

o de estar interesados en acogerse bajo los estudios realizados desde la perspectiva de género (Borderías, Carrasco y Torns, 2011: 30).

De esta manera, de la mano de las sociólogas anglosajonas, apareció una acepción de los cuidados que ha alcanzado mayor reconocimiento en la literatura especializada, específicamente la que aparece bajo la denominación *care*, (cuidado en castellano): “ha sido la que ha logrado imponer su hegemonía, aun sin haber logrado grandes acuerdos sobre su contenido o alcance” (Borderías, Torns y Carrasco: 35). En América Latina se ha buscado “de-colonizar” este concepto, adaptándolo a las experiencias latinoamericanas (Batthyány, 2004; Rodríguez, 2005, 2007, 2010, 2013; Marco y Rodríguez, 2010; Marco, 2010; Lamaute, 2010; Hirata y Araujo, 2012).

Como se mencionó en párrafos anteriores, tanto el concepto de trabajo doméstico como el de trabajo del cuidado, aluden a dimensiones de la reproducción social. La reproducción social es un proceso que puede incluir varios tipos de trabajo: “mental, manual y emocional, dirigidos a proveer histórica, social y biológicamente la atención definida como necesaria para mantener la vida existente y reproducir a la siguiente generación” (Brenner y Lasslett, 1989, en Anderson, 2000: 13). Dicho proceso se refiere a sucesión de tareas, trabajos y energías, que tiene como fin la reproducción de la población, así como de las relaciones sociales, fundamentalmente de la fuerza de trabajo (Molyneux, 1979; Beneria, 1981; Dalla Costa, 1972, 1982; Picchio, 1981, 1992, en Borderías, 2011: 31). Este proceso también determina la ubicación de las personas dentro del mercado laboral, al establecer las bases de los estándares de vida de la población y estructurar las relaciones de clase y la distribución de la renta (Borderías, 2011: 31).

A partir de lo anterior, el trabajo doméstico se integraría dentro del trabajo de reproducción. Es decir, las actividades que implican la producción de bienes materiales para el mantenimiento físico de las personas, (como la higiene, alimentación, salud), el cuidado directo de los niños y niñas y de las personas

adultas que constituyen la fuerza de trabajo, la gestión de los afectos y de las relaciones sociales. Estas actividades constituyen el núcleo central del concepto actual de trabajos de cuidados, pues dentro del debate del trabajo doméstico se planteó la existencia de vacíos conceptuales:

Dalla Costa y James (1972) dos de las autoras más relevantes en este debate, insistieron ya en el papel central del cuidado de las criaturas dentro del trabajo doméstico al subrayar que si bien la tecnología doméstica podría reducir el tiempo de algunas producciones domésticas, no ocurriría así con los cuidados directos a las personas. Precisamente, una de las preguntas surgidas en el “debate sobre el trabajo doméstico” guardaba relación con este último aspecto, a saber: si el trabajo doméstico era estructural al capitalismo o más bien circunstancial y si por lo tanto, a medida que la producción doméstica fuera transfiriéndose al mercado o al sector público llegaría un momento en que dejaría de existir o sería poco significativa (Borderías, Carrasco y Torns (2011: 32).

Quedó demostrado que el trabajo de cuidado, era difícilmente mercantilizable, pues a pesar de que el desarrollo tecnológico puede incrementar la productividad en la producción de bienes y en algún tipo de servicios, es muy difícil que se incremente en servicios de cuidado directos a las personas. Los servicios de cuidado implican necesariamente de una relación entre la persona cuidadora y la persona cuidada, relación que no puede ser sustituida por la tecnología, nidebe puede ser alterada a menos que se reduzca la calidad del servicio (Borderías, Carrasco y Torns, 2011).

En esta “transición conceptual” (del trabajo doméstico al trabajo del cuidado) se destaca la participación de dos autoras: Sue Himmelweit y Nancy Folbre. La primera de ellas, Himmelweit (1995) sostiene que la conceptualización del trabajo doméstico propia del feminismo de los setenta, fue reduccionista. Pues al haber tomado como referencia el trabajo asalariado quedaron excluidas las tareas más distintivas del trabajo doméstico, que para ella eran las relacionadas con las actividades del cuidado (sobre todo sus connotaciones subjetivas y emocionales). Esta autora planteó la necesidad de trascender la dicotomía trabajo/no trabajo como única manera de lograr el reconocimiento de las especificidades de la experiencia femenina.

Por su parte, Folbre analizó la diversidad de causas que generan el trabajo de cuidados y las formas diferenciadas en que se lleva a cabo, dentro y fuera del mercado. Según esta autora, el trabajo del cuidado trasciende la frontera del espacio monetizado, y hace notar la fragilidad de las fronteras entre espacios público y privado, así como la relación entre mercado y vida cotidiana. Al analizar la subvaloración del cuidado, en todas las teorías económicas, argumentó que el trabajo de cuidado está devaluado sencillamente porque lo realizan las mujeres (Borderías, Carrasco y Torns, 2011).

Al mismo tiempo en que aparecían estas visiones críticas, desde los intentos por la medición y valoración de estas tareas domésticas, se hacía evidente la dificultad para cuantificar algunas de ellas, en razón de los aspectos subjetivos que implican (Madalozzo et al., 2010; Borderías, Carrasco, Torns, 2011). Para los años noventa del siglo pasado, se replanteó la concepción del trabajo doméstico y el trabajo de cuidados:

De la búsqueda de reconocimiento en términos de trabajo de mercado –como se intentó en los inicios del “debate sobre el trabajo doméstico”- se pasó a valorar el trabajo realizado desde los hogares por sus propias características y por su importancia en el cuidado y bienestar de las personas (Borderías, Carrasco y Torns, 2011: 39).

En el debate respecto a la definición de cuidado aún no se ha logrado un acuerdo, se ha reconocido que el concepto es polisémico, multidimensional y transversal y por tal motivo, resulta imposible brindar una única definición²⁰ (Hirata y Araujo, 2012; Borderías, Carrasco y Torns, 2011, Rodríguez, 2007). Sin embargo, se pueden distinguir dos elementos fundamentales en la definición del cuidado: que alude a una dimensión cultural atribuida a las mujeres y que las relaciones de cuidados implican una atención personal sostenida y/o intensiva que

²⁰ Algunas autoras han señalado la necesidad de distinguir también entre el trabajo del cuidado y la economía del cuidado. Este último concepto se refiere a “un espacio bastante indefinido de bienes, servicios, actividades, relaciones y valores relativos a las necesidades más básicas y relevantes para la existencia y reproducción de las personas, en las sociedades en las que viven” (Rodríguez, 2007: 230; Marco y Rodríguez, 2010:101). La economía del cuidado, señala Corina Rodríguez (2007) implica enfocarse en la manera en que el cuidado genera o contribuye a generar valor económico, por lo tanto, su foco de interés es la relación que existe la organización social del cuidado y el funcionamiento del sistema económico.

se otorga para el bienestar de quien recibe esta atención (Zelizer, 2009). Al respecto, Hirata y Araujo señalan:

Cuidar de otro, preocuparse, estar atento a sus necesidades, todos esos diferentes significados, relacionadas tanto con la actitud y la acción están presentes en la definición de cuidado. Éste además puede ser considerado simultáneamente como una práctica y como una actitud o disposición moral (Hirata y Araujo, 2012: 1).

Se ha reconocido también que el concepto de cuidado aún tiene alcances y límites confusos, puesto que toda actividad humana, cualquiera que sea, tiene objetivo final la propia reproducción, como personas y como sistema social. Sin embargo, el concepto de cuidado tiene un espacio más acotado, puesto que alude a aquellos elementos que cuidan o nutren a las personas en el sentido que les otorgan los elementos físicos y simbólicos imprescindibles para sobrevivir en la sociedad (UNIFEM, 2000). A partir de esta definición, el cuidado se refiere a aquellos bienes y actividades que permiten a los seres humanos alimentarse, educarse, estar sanas y vivir en un hábitat propicio. Y por tanto, abarca tanto el cuidado material que incluye trabajo, el cuidado económico que entraña un costo y al cuidado psicológico que involucra un vínculo afectivo (Batthayány, 2004 en Marco y Rodríguez, 2010). El trabajo del cuidado implica la interrelación de una dimensión de trabajo –remunerado o no, experto, calificado, normativizado-, una dimensión emocional, de responsabilidad y su desempeño. Dimensiones que están determinadas por sistemas de relaciones familiares y de género. El trabajo del cuidado media entre lo privado, el mercado y el Estado, a medida que estas dos instituciones han ido absorbiendo algunas de las tareas.

Aunada a esta multiplicidad de denominaciones, se presenta el problema de la extensión del cuidado, ¿hasta dónde ciertas actividades pueden ser denominadas trabajo de cuidado? Hirata y Araujo por ejemplo, cuestionan si es posible establecer una similitud entre las empleadas domésticas y los asistentes de enfermería de instituciones de larga estadía para los ancianos, y si es pertinente denominar trabajo de cuidado a las actividades realizadas por las acompañantes filipinas en los bares de Tokio, donde “entretienen” a los hombres

japoneses (Hirata y Araujo, 2012: 2)²¹, dejando al lector su propia interpretación.

Zelizer (2012) define a las relaciones de cuidado como todas aquellas relaciones que incluyen cualquier tipo de atención personal, constante y/o intensa, cuyo objetivo es mejorar el bienestar de aquel o aquella que es su objeto. A partir de esta definición el trabajo del cuidado podría englobar al trabajo doméstico (remunerado o no). Sin embargo, la misma autora señala que estas relaciones de cuidado incluyen una multiplicidad de actividades, es decir, abarcan

un amplio abanico de atenciones personales constantes o intensas que tiene en un extremo el cuidado de la manicure en un salón de belleza o el breve consejo telefónico de una línea telefónica de ayuda psicológica y en el otro extremo, los lazos establecidos a lo largo de una vida entera entre una madre y su hija o la devoción de una antiguo empleado (Zelizer, 2012: 18)²².

Pese a esta diversidad de contextos sociales y de las variadas situaciones, diversas autoras han coincidido en que el trabajo del cuidado es un elemento determinante en reproducción social y en las condiciones de vida de la población (Picchio, 1999, 2005; Carrasco, 2001; Peter, 2003; Power, 2004; Beneria, 2003; Marco, 2007; Perez Orozco, 2006 en Borderías, Carrasco y Torns, 2011; Marco y Rodríguez, 2010). Para esta tesis el concepto de trabajo doméstico (remunerado) resulta mucho más preciso que el de cuidado.

Tanto el trabajo doméstico como el trabajo del cuidado, implican una relación social donde están presentes la desigualdad, los antagonismos de clase, de género, de raza o pertenencia étnica, y por lo tanto, es necesario hacer referencia al modelo económico donde se insertan: el liberalismo económico. En este modelo regido por la competitividad y el individualismo, el trabajo reproductivo es considerado un asunto privado y resultado de decisiones individuales. Las personas no se observan a sí mismas ni a sus semejantes, como cuidadores o como necesitados de cuidado, “debido a que los perciben como consumidores que

²¹ Traducción propia.

²² Traducción propia

compiten entre sí, haciendo sus propias elecciones” (Marco y Rodríguez, 2010: 98).

A partir de la competitividad y del individualismo, se generan tres mecanismos psicosociales para afrontar las tareas reproductivas: 1. La competencia entre las personas más privilegiadas y de las menos privilegiadas para la resolución de las necesidades de cuidado. Esto quiere decir que aunque las personas suscriban el principio de igualdad, hacen uso de sus privilegios en las opciones de cuidado. Las cuales, son generalmente privadas y no consideran las necesidades de las personas cuidadoras a las que acuden. 2. La imposibilidad de lograr la empatía, es decir, la dificultad de ponerse en el lugar del otro, sobre todo al otro diferente y menos privilegiado, además de la tendencia generalizada de identificarse con los más favorecidos. 3. El uso irresponsable de los privilegios, de tal forma, que la división del trabajo y la devaluación del cuidado se justifican a partir de suponer que existe un trabajo más importante que desarrollar, por lo tanto, contratar a una trabajadora aparece como ejercicio de la libertad de opción (Marco y Rodríguez, 2010).

1.3 Hacia una definición de trabajo doméstico remunerado

En América Latina, dado que las tareas de reproducción no han sido asumidas de manera colectiva. Corina Rodríguez (2010) señala que los regímenes de bienestar en la región son una combinación de estratificaciones: de clase y de género. De esta forma, al asumir las tareas de reproducción como asunto privado se le adjudica a la mujer su resolución²³.

En la región se puede observar una reducida participación estatal en estas tareas, así como una oferta privada de estos servicios. Rodríguez (2010) señala que México se ubica dentro los regímenes de Estado de Bienestar²⁴ insertos en modelo neoliberal y basados en el modelo de proveedor único. En este régimen se

²³ Para un análisis de las cualidades de los regímenes en América Latina ver Rodríguez (2010).

²⁴ Aunque en México no se llegó a un Estado de Bienestar pleno (Rojas, 2002).

observa que el Mercado ha sustituido de manera acelerada al Estado en la resolución de salud, educación y pensiones.

Tal como ocurre en otros países de la región, como Argentina y Uruguay (Rodríguez, 2010), en nuestro país se observa que la mayor parte del cuidado se resuelve de manera privada, al interior de los hogares y por las mujeres. Esto ocurre debido a los limitados recursos económicos para acceder a la oferta extrahogar de servicios de cuidado, y a que las políticas públicas consolidan la idea de que el cuidado de los hijos, de los ancianos y en general, del hogar, constituye una responsabilidad privada, que compete a los hogares y a sus miembros. Corina Rodríguez (2010) distingue tres mecanismos para la realización del cuidado en estos países: servicio doméstico remunerado, trabajo de cuidado no remunerado realizado por los miembros del hogar y la asistencia no remunerada de otros familiares no miembros del hogar.

El trabajo doméstico remunerado (TDR) representa una modalidad de mercantilización del cuidado o comodificación de las tareas de reproducción cotidiana, sobre todo en sociedades desiguales, como las latinoamericanas. La contratación de trabajo doméstico remunerado permite la existencia de un “círculo vicioso de la privatización del cuidado” (Tronto, 2006 en Rodríguez, 2010: 110). Esto quiere decir, que el control y la solución de las necesidades de cuidado se deja en manos de personas consideradas independientes y competentes, adultos no discapacitados, que deben hacerse cargo de quienes se consideran vulnerables y sujetos de cuidado de esas decisiones, como los niños, enfermos y ancianos. A esto, se añaden los mecanismos psicosociales antes referidos, que perpetúan la desigual distribución del cuidado y las desigualdades de género, raza y etnia, y que dan lugar al círculo vicioso de la privatización del cuidado (Tronto, 2006).

En México, el TDR responde a un régimen del cuidado mercantilizado, es decir, es una estrategia para resolver las tareas reproductivas, sobre todo de las clases más favorecidas. Rodríguez (2007) sugiere considerar a esta actividad laboral dentro de un concepto ampliado de economía del cuidado, el cual permite

considerar tanto el trabajo doméstico no remunerado, como la provisión pública y privada de servicios de cuidado (es decir, el empleo doméstico, servicios de cuidado de niños, personas mayores, enfermas y discapacitadas, servicios de educación y de salud).

La estructura del mercado laboral en México reproduce la división sexual del trabajo (Rendón, 1990), esto se manifiesta en la segregación laboral y al mismo tiempo, en el rechazo social a asumir a los empleos relacionados a la reproducción como trabajos “verdaderos”. Este rechazo se fundamenta en la noción de trabajo clásico, que se refiere al trabajo dentro de la “industria formal, en grandes empresas, con sindicatos, con contrato colectivo, con prestaciones y acceso a la seguridad social” (Reygadas, 2011: 23). Esta noción ha permeado la esfera académica, las políticas públicas, la legislación, el discurso cotidiano y otras esferas de la vida social, pero irónicamente cada vez se convierte más en la excepción que en la norma.

La sociología del trabajo otorgó más peso al obrero industrial de la gran fábrica maquinizada -posteriormente fordizada- como objeto de estudio, por lo que muchos de los conceptos emanados de esta disciplina mantienen sus orígenes industriales y modernos²⁵ (Lautier, 2003; De la Garza, 2010), lo mismo ocurrió con el concepto de trabajo. De esta forma, se asoció el trabajo con el trabajo industrial y con la fábrica capitalista, sin embargo, dicha concepción no permite comprender las formas diferenciadas de trabajo que han surgido en el contexto de intensificación de la precariedad laboral, del aumento de trabajos atípicos, de la

²⁵ Los inicios de esta disciplina se remontan al estudio del trabajo industrial: “La sociología del trabajo en sus orígenes dio mayor importancia como objeto de estudio al obrero industrial de la gran fábrica maquinizada y luego fordizada, se preocupó por sus re-estructuraciones, pero poco dirigió la mirada hacia otros sectores de trabajadores” (De la Garza, 2011: 51). Es decir, que los conceptos surgidos en esta disciplina tienen implícita la carga del trabajo clásico (industrial y moderno). De acuerdo con Enrique De la Garza (2011) en las preferencias sobre trabajo clásico existía un dejo de evolucionismo- a veces implícito, a veces explícito-: “la gran empresa barrera con formas pre-capitalistas de producción y el proceso de proletarización casi se universalizaría con el desarrollo del capitalismo” (Thompson, 1983, en De la Garza, 2011: 51). Algunas sociedades del norte de Europa transitaron por este cambio, convirtiéndose en sociedades de asalariados industriales (De la Garza, 2011). Sin embargo, el trabajo industrial se ha reducido, incrementándose el empleo en el sector servicios, además las “micro y pequeñas empresas en el Tercer Mundo no han tendido a disminuir, los trabajos precarios se han incrementado, junto con la aparición de nuevas calificaciones” (De la Garza, 2011: 52)

flexibilización laboral, así como de la confluencia con trabajos que históricamente han sido excluidos de la denominación “trabajo”²⁶ (De la Garza, 2010).

Enrique de la Garza (2010) explica que esta visión restringida del trabajo se originó en dos concepciones teóricas que se ligaban al avance del trabajo asalariado en las sociedades modernas: la neoclásica y la marxista clásica. Para la primera, no existe otro trabajo a considerar que el asalariado -que se compra y se vende por un salario-; la segunda perspectiva, si bien reconoce que el trabajo no queda restringido al asalariado -pues lo define como toda aquella actividad relacionada con la riqueza material de la sociedad no únicamente con la generación de valores de cambio- privilegia el tipo de trabajo asalariado capitalista, que genera plusvalía y se realiza “maquinísticamente” (De la Garza, 2010:16) con grandes concentraciones de obreros, pues se suponía que bajo estas condiciones de “explotación y alineación modernas” (De la Garza, 2010:16) surgiría el sujeto obrero que efectuaría la revolución anticapitalista.

Esta visión clásica excluyó otras formas laborales, específicamente las relacionadas con el espacio reproductivo. Esta visión clásica expresa la distinción entre las actividades de la producción-esfera pública- que se asocia con el trabajo extra-doméstico y con la masculinidad; y la esfera de la reproducción- ámbito doméstico o privado- que se relaciona con el trabajo de las mujeres dentro de sus propios hogares; división generada y profundizada por el sistema capitalista (Scott y Tilly 1975; De Barbieri, 1984; Jelin, 1998; Pateman, 1995; Anderson, 2000; Molyneux, 2005; Rodríguez y Cooper, 2005; Marco, 2007). Esta resistencia a observar los empleos relacionados con la reproducción social como relaciones laborales ha resultado en una carencia de instrumentos conceptuales diseñados para describir formas más tradicionales de trabajo, tales como el TDR (Anderson, 2000).

²⁶ En el contexto actual es observable una disminución del empleo en la industria en favor de los servicios, las micro y pequeñas empresas, aumento de los trabajos precarios y la aparición de nuevas calificaciones, la centralidad de los trabajos no clásicos –en divergencia de la línea evolutiva de la gran empresa manufacturera²⁶-han aumentado y se mantienen muchos de los antiguos (De la Garza, 2010).

Al respecto, Charles Tilly y Chris Tilly señalan que existe un prejuicio surgido en el capitalismo occidental y en sus mercados laborales industriales sobre el fundamento de la definición de un “trabajo verdadero”, pues éste se relaciona con un “extenuante esfuerzo realizado por un pago en dinero fuera del hogar, definición que relega otros esfuerzos a la diversión, el crimen o simplemente al cuidado del hogar” (Tilly y Tilly, 1998: 22 en Zelizer, 2009:67). Para remontar esta perspectiva, los autores proponen entender el trabajo como todos los esfuerzos humanos que agregan valor de uso a bienes y a servicios (Tilly y Tilly, 1998 en Zelizer, 2009).

En esta investigación el TDR será definido como la actividad laboral mediada por la compra y venta de mano de obra para labores de reproducción social cotidiana de un hogar, es decir, un trabajo en el que el hogar se convierte en el ámbito de la relación laboral, cuyas tareas están destinadas a “favorecer el mantenimiento y la subsistencia de los miembros de una familia” (Jelin, 1998: 46) de una familia ajena a la trabajadora. Se ha reconocido la existencia de dos modalidades: de entrada por salida, es decir, las empleadas que no viven en la casa de los empleadores, y las de planta, quienes habitan en el lugar donde laboran. De mi investigación empírica deriva una variante de la modalidad de entrada por salida: “el trabajo por agenda”, es decir, aquel en el que una empleada que labora de entrada por salida, pero alterna durante la semana diferentes casas en las que trabaja. En Brasil se ha distinguido el surgimiento de una modalidad parecida: las diaristas. Quienes trabajan generalmente algunos días de la semana, para un empleador y se dedican a ciertas tareas en el hogar, sobre todo de limpieza.

El trabajo doméstico ha sido equiparado a un trabajo improductivo, categoría extendida al TDR. Anderson (2000) enfatiza que la percepción de que el trabajo doméstico es improductivo degrada su contribución social y económica y justifica su invisibilidad –reducido a un espacio privado y porque no produce mercancías-, lo anterior ha sido debatido por un importante sector de feministas (Pedrero, De Barbieri, Goldsmith, García, Oliveira, Ariza, entre otras).

Dado que la relación laboral establecida entre la trabajadora doméstica y la patrona (o los patrones) es una relación asalariada --alguien compra y alguien vende fuerza de trabajo—ésta implica una jerarquía y es, por lo tanto, una relación en la que hay un patrón y un trabajador dependiente, subordinado. Contrario a la noción de que el trabajo doméstico --remunerado o no- implica sólo la realización de actividades manuales, sostengo, igual que Anderson (2000) que el trabajo doméstico es, además, trabajo mental y emocional. Esta relación laboral, está imbuida en múltiples elementos que la convierten una relación social extremadamente compleja: “amor, explotación económica, respeto y falta de respeto, dependencia mutua, intimidad sin comunicación genuina, interés propio, mutua protección, entre otros” (Rollins, 1985: 178).

Mary Goldsmith (1981) explica que la relación entre trabajo doméstico asalariado y capital es de circulación simple, puesto que la base del intercambio para ambas partes es la adquisición de valores de uso. Según esta autora, la fuerza de trabajo de la empleada no es adquirida para crear plusvalía sino para producir valores de uso concretos, puesto que no acumula, sino reproduce. A una empleada se le contrata de manera “privada” por una persona, intercambia su fuerza de trabajo por ingresos (salario o pago en especie), en lugar de capital. Esta autora señala que difiere del trabajo asalariado agrícola, de los obreros o incluso de servicios donde la fuerza de trabajo es intercambiada por un salario, y crea plusvalía; por lo tanto, bajo esos términos se trata de un trabajo improductivo:

No es la naturaleza propia del trabajo doméstico, sino de las relaciones sociales en que se realiza, lo que define como trabajo productivo o improductivo. Si una trabajadora doméstica se emplea en una agencia de limpieza, es productiva: ella intercambia su fuerza de trabajo por capital variable que se le paga en forma de salario. A través del ejercicio de su fuerza de trabajo se produce un valor mayor que lo que se le pagó en el salario. Este exceso es expropiado por el capitalismo en forma de plusvalía. Sin embargo, para la persona que contrató a la agencia comprando los servicios de esta trabajadora, ella es improductiva porque sus servicios representan un gasto, sea del salario de esta persona o de sus ganancias. Igualmente, una empleada contratada privadamente es, estrictamente hablando, una

trabajadora improductiva, en el sentido de que no crea plusvalía. (Goldsmith, 1981, en línea).

Dado que no crea plusvalía no es considerado un trabajo productivo, sin embargo, esta actividad tiene un lugar central en la reproducción de la fuerza de trabajo donde se sustenta el sistema capitalista.

En esta investigación incluyo dentro del trabajo doméstico remunerado diversas actividades: 1. Limpieza y arreglo de la vivienda (barrer, trapear, sacudir, lavar pisos, ventanas, puertas; tendido de camas, aseo de cuartos; lavar, tender y doblar ropa), 2. Alimentación (compra de alimentos, preparación, servicio y limpieza de utensilios), y 3. Atención de niños, enfermos y ancianos. Por tanto, también puede incluir el cuidado de los niños (educación, salud, higiene, alimentación, conducta, vigilancia), de los ancianos (dar medicamentos, higiene, alimentación, compañía) y de los enfermos o discapacitados (terapias, higiene, alimentación, compañía, dar medicamentos). Es necesario aclarar que pueden existir trabajadoras especializadas en cuidados, como niñeras o enfermeras, pero en mi investigación no son incluidas²⁷. Los cuidados que realizan las trabajadoras participantes en la investigación no son especializados, sin embargo, la atención de niños, enfermos y/o ancianos, aparecen entre las actividades realizadas por las trabajadoras participantes.

Existe también una falta de acuerdo en la sociedad sobre la denominación de las empleadas, de las empleadoras y del trabajo mismo. Esta relación laboral no tiene una clara denominación social o una denominación socialmente “neutra”, lo cual se fundamenta en la falta de reconocimiento de que las actividades domésticas constituyen un trabajo, pero también en que en dicha relación laboral están envueltos estereotipos, marcadas diferencias de estatus, devaluación y estigmatización de este empleo, entre otros. El abanico de denominaciones bajo

²⁷ Estas empleadas especializadas no fueron incluidas pues el eje de esta investigación lo constituyen las relaciones entre empleadas y empleadoras, realización fincadas a partir de la contratación y venta de fuerza de trabajo para la realización del trabajo doméstico, no sólo de trabajo del cuidado. Estas trabajadoras especializadas tienen otras cualidades, como otro tipo de capacitación (sobre todo las enfermeras) y otro tipo de estatus social.

los que se conoce a esta actividad y a las trabajadoras es amplio, pues puede incluir desde “trabajar en casa”, descripción con la cual las empleadas refieren a su empleo; “empleadas del hogar”, para las activistas pro-derechos de las trabajadoras; así como múltiples denominaciones peyorativas como “chacha”, “gata”, “criada”; otras más denotan eufemismos como “la señora que me ayuda”, “la secretaria doméstica”, “asistente del hogar”. Para nombrar a las empleadoras, las empleadas utilizan denominaciones como la “patrona” o la “señora”, incluso algunas trabajadoras se referían a su empleadora como “la vieja” o “la jefa” de forma peyorativa. Estas denominaciones denotan la jerarquía de esta relación.

El mundo académico no ha escapado de esta multiplicidad de denominaciones. Algunos autores utilizan el concepto de trabajo reproductivo (Colen, 1995: 78 en Brites, 2007:94)²⁸ que se refiere al trabajo físico, mental o emocional necesario para la generación, creación y socialización de los niños, así como el mantenimiento de la casas, de hogares y de la gente (desde la infancia hasta la vejez). Este concepto no reconoce el pago de un salario, con lo que podría confundirse con el trabajo que realizan las mujeres sin salario dentro de sus propios hogares. En esta investigación se utilizará el trabajo reproductivo como concepto que engloba tanto al trabajo doméstico como al trabajo de cuidado.

Otros más utilizan el concepto de “servidumbre”, por ejemplo, Blanca Blanco equipara las tareas de servidumbre con el trabajo doméstico y asegura que ambos se asocian con lo “sucio” y constituyen una opción laboral desvalorizada socialmente “...de ahí que algunas patronas separen los utensilios de comida (platos, vasos, cubiertos) que van a usar las empleadas y los que va a usar la familia, para delimitar la frontera entre la polución y la pulcritud” (Blanco, 2012: 14). Según esta autora, este empleo no es considerado como un trabajo pues se asume que no necesita ninguna cualificación y es algo que cualquier persona puede hacer.

²⁸ Traducción propia

Camus y De la O (2012) utilizan el concepto de servidumbre para describir las relaciones que se tejen entre empleadas domésticas y los sectores de la élite tapatía que habita en los “cotos cerrados” de Guadalajara. Estas autoras relacionan el *ethos* de la colonialidad tapatía y el colonialismo, aduciendo que la relación se da a través de la transposición de modelos, ideales y lógicas de un grupo sobre otro en el marco de colonialismo interno en la región de Latinoamérica. Según estas autoras, este colonialismo justifica “el uso de mano de obra indígena, rural o campesina con una fuerte carga de sumisión. Recientemente esta fuerza laboral se ha incorporado al mundo urbano bajo un corpus cultural y aspiracional propio que permite entender la condición de servidumbre” (Camus y De la O, 2012:1). Para estas autoras la cultura de la servidumbre (concepto propuesto inicialmente por Raka Ray y Seemin Qayum, 2009) constituye el conjunto de relaciones personales y laborales de dominación y subordinación que se dan bajo formas renovadas y novedosas de prestación de servicios (Camus y De la O, 2012:1).

Camus y De la O (2012) señalan que la servidumbre doméstica representa una renovación de las relaciones coloniales, apuntan que actualmente es observable un proceso creciente de polarización social y desigualdad social “en contextos caracterizados por la huella colonial”, lo cual significa que la desregulación del Estado respecto a las tareas sociales, aunado a un contexto de relaciones:

Étnico racionales, pigmentocráticas²⁹, de clase, género, cultura, ruralidad, e incluso de la nacionalidad de las migraciones, afectan a los sectores más precarios y vulnerables frente a grupos que amplían sus recursos y ‘ganan’ bajo las nuevas reglas de acumulación” (Camus y De la O, 2012: 2).

Por tanto, para estas autoras, la servidumbre doméstica es un claro ejemplo de la renovación de las relaciones coloniales. Las autoras analizan el colonialismo en los ámbitos de la modernidad, en el que se privilegia la experiencia de los

²⁹ Las sociedades pigmentocráticas son aquellas en las que el color de piel constituye un elemento central para la distinción social, es decir, las posiciones dentro de la estructura social se basan en el color de piel.

sujetos involucrados, pues integran las concepciones y prácticas de relaciones sociales que combinan lo estamental y lo colonial, de tal forma que la subordinación naturalizada de amplias capas populares se relaciona con la añoranza de la colonialidad tapatía (Camus y De la O, 2012).

Tanto Camus y De la O como Blanco se adscriben a la propuesta de Raka Ray y Seemin Qayum (2009). Estas autoras, que analizan el servicio doméstico en Calcuta, aseguran que las relaciones dentro de un hogar constituyen un microcosmos de las reglas y comportamientos de las sociedades. De esta manera, la “institución” de la servidumbre doméstica permite entender la constitución social y reconstitución a través del tiempo de las sociedades, sobre todo en aquellas donde la historia de la servidumbre doméstica permanece intacta. Ray y Qayum (2009) aseguran que las relaciones de trabajo doméstico remunerado y la servidumbre en la India están íntimamente ligadas a la noción de una evolución de una moderna élite hindú, y a pesar de los cambios en las técnicas de servicio y de la administración del hogar, los patrones se observan y reproducen como una clase destinada a guiar a la India hacia la modernidad, mientras que los sirvientes son observados y reproducidos como una clase pre-moderna dependiente de las clases media y alta.

Las denominaciones como servidumbre, trabajo reproductivo, trabajo doméstico remunerado refieren a distintas perspectivas epistemológicas y contextos sociales diferenciados. Es decir, que el TDR tiene variantes a partir del contexto social, histórico, económico y geográfico donde se inserte. Las variantes en el nombre de esta actividad laboral y la falta de un acuerdo social para nombrarlo muestran que esta relación laboral encierra cierta complejidad, bajo la cual se articula la falta de reconocimiento social y la imbricación de variados estereotipos. Sin embargo, sostengo que las denominaciones *emic* destacadas en el título de esta tesis “muchachas” y “señoras”, permiten mostrar la construcción simbólica de la otredad que confirma la relación jerárquica –diferencia de estatus– que se construye cotidianamente en esta relación laboral.

Los términos como *servidumbre* permiten explicar cierta realidad social –la modalidad de planta, por ejemplo- además enfatizan la sumisión y el carácter servil, y niegan de algún modo la acción social de las trabajadoras. Por esto, opto por utilizar el concepto *trabajo doméstico remunerado*. Este uso tiene varias implicaciones: en primer lugar, este concepto reconoce la existencia de una relación laboral al existir un proceso de compra y venta de fuerza de trabajo para realizar tareas de reproducción cotidiana por medio de un salario; en segundo lugar, este reconocimiento denota un posicionamiento político: reivindicar al trabajo doméstico remunerado como una actividad laboral, que implica derechos y obligaciones de los participantes³⁰; en tercer lugar, en mi investigación evidencio que si bien algunas experiencias del TDR presentan rasgos serviles y de *servidumbre*, debe hacerse énfasis en que existe un rango que va de la trata de personas³¹ con fines laborales, hasta relaciones labores con distinguibles elementos contractuales.

1. 4 El TDR como una peculiar relación laboral

Una relación laboral es definida por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como “aquel nexo jurídico entre empleadores y trabajadores, que existe en medida, que una persona proporciona su trabajo o presta servicios bajo ciertas condiciones a cambio de una remuneración (salario)” (OIT, 2011, en línea). De esta relación emanan derechos y obligaciones entre ambos participantes. La alusión a una relación laboral no busca reducir la interpretación a una mera transacción económica, sino más bien encontrar las particularidades que implica este empleo, además reconocer que esta es una relación lícita (a diferencia de la trata de

³⁰ Este es un planteamiento similar al propuesto por Anderson (2000) quien señala que la posición que ha adoptado al utilizar trabajadoras domésticas y trabajo doméstico remunerado, en lugar de sirvientas o criadas, debido a la necesidad de reconocer que este es un trabajo con derechos y obligaciones. Habrá que señalar que existe una disyuntiva al reconocer este trabajo como un trabajo que debe ser formalizado, y reconocer también sus peculiaridades.

³¹ La trata de personas refiere a los trabajos forzosos o la esclavitud por deudas (trabajo por amenaza y trabajo involuntario), es decir, donde es evidente la coacción. También puede referirse al robo de documentos de identidad por parte de los empleadores, en el caso de las migrantes internacionales, lo cual implica mayor vulnerabilidad (Plant, 2008; Toledo, 2009, Toledo, 2010).

personas con fines laborales)³², aunque se encuentra inserta en la economía informal.

Existen autores que han señalado las peculiaridades de este empleo, como Gálvez y Todaro (1993: 272) quienes apuntan que este trabajo implica un proceso de trabajo individual que se lleva a cabo aisladamente en una casa, donde su organización supone la delegación de la responsabilidad de algunas actividades a una o más personas. El contenido de esta actividad, aseguran las autoras, varía con el tiempo, el lugar, la clase social y los condicionantes culturales; no obstante señalan que existen algunas continuidades, como el hecho de que este trabajo provee a otros (los atendidos o “servidos” como nombran las autoras) un mayor tiempo de ocio o tiempo disponible. Las autoras también señalan que dentro de esta relación laboral no existen ni cooperación ni división del trabajo, lo más frecuente es que la ejecutora sea una sola y no exista la necesidad de coordinar tareas y esfuerzos entre distintos ejecutantes. Implica, no obstante, la realización simultánea de tareas distintas, interrumpidas muchas veces para avanzar en una, mientras otras tienen un período de espera (Gálvez y Todaro, 1993). Por ejemplo, la empleada deja en la estufa algún alimento y, mientras se cuece, pone ropa en la lavadora y está pendiente de la secadora, o tiende la ropa mientras un niño al que cuida duerme la siesta.

Gogna (1993), por otra parte, discute sobre la especificidad de esta actividad cuyo ámbito laboral es el hogar de otras personas. Ella señala que la relación de trabajo es diferente a otras pues a la vez que es contractual, implica una estrecha convivencia, lo cual genera que la existencia de diferentes modalidades de empleo impliquen diferentes situaciones de vida y de trabajo, además que la forma de

³² Por trata de personas se entiende la captación, el transporte, el traslado, la acogida o recepción de personas, recurriendo a la amenaza o al uso de fuerza u otras formas de coacción, al rapto, al fraude, al engaño, al abuso de poder o de una situación de vulnerabilidad o a la concesión o recepción de pagos o beneficios para obtener el consentimiento de una persona que tenga autoridad sobre otra, con fines de explotación. Esa explotación incluirá, como mínimo, la explotación sexual, los trabajos o servicios forzados, la esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, la servidumbre o la extracción de órganos. (Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente de mujeres y niños o protocolo de Palermo (2000) Disponible en: http://www2.ohchr.org/spanish/law/pdf/protocoltraffice_sp.pdf, fecha de consulta 25 de junio, 2014.

remuneración tampoco es como en otras actividades pues puede ser monetaria, en especie o una combinación de ambas. Para la autora, dentro de esta relación laboral se destaca la cuestión del paternalismo, es decir, “la noción que designa una relación cara a cara entre empleado y empleador o entre superior e inferior en un grupo de trabajo, en la cual se observan elementos de particularismo, difusividad y afectividad” (Gogna, 1993: 93).

La difusividad descrita Gogna (1993) se refiere a que la relación laboral no se limita al intercambio específico de trabajo y dinero, sino que de cierta manera, afecta al individuo como totalidad. Al mismo tiempo, el empleador busca asegurar el bienestar de la empleada en algunas circunstancias –enfermedad o crisis financieras- para obtener lealtad del trabajador (Gogna, 1993). Gogna asegura que a diferencia de otras ocupaciones laborales, en las que el desempeño de la actividad es “altamente” independiente de las relaciones personales, el servicio doméstico se finca en estas relaciones personales, debido a la estrecha y prolongada convivencia. De esta forma la afectividad alude a la existencia de una relación social y humana que rebasa los nexos impersonales de una relación contractual, lo cual genera al mismo tiempo otro tipo de problemas, pues “pueden darse aún más conflictos que en las condiciones laborales puramente contractuales y que también dada la asimetría, la relación contiene tanto elementos de identificación como de hostilidad” (Gogna, 1993: 94).

García Castro (1993), por su parte, agrega que la especificidad del servicio doméstico es que, además de la compra-venta de la fuerza de trabajo de una “muchacha”, se compra su identidad como persona. Lo cual, según esta autora ocurre a través de elementos ideológicos que condicionan y legitiman la baja remuneración del servicio doméstico, dentro de lo que destaca la noción del buen trato:

Hay que considerar que, gran parte de la vida de la empleada se consume en el lugar de trabajo, pues es su “hogar”, sitio que nutre incluso de relaciones afectivas y del cual depende económicamente para supervivencia como trabajadora remunerada. En la apreciación sobre las condiciones del trabajo actual entran consideraciones sobre

la experiencia previa, obtenida comúnmente en el área rural, consideradas más negativas (García Castro, 1993: 111)

Tanto el planteamiento de García Castro (1993), como el de Gogna (1993) se enfocan en la modalidad de planta, y no explican qué ocurre con las empleadas de entrada por salida. Ocurre lo mismo con el planteamiento de Anderson (2000), quien analiza las experiencias de trabajadoras domésticas migrantes en Europa. Ella señala que en esta actividad efectivamente ocurre la compra de la fuerza de trabajo, pero el hecho más importante es que la empleada se vende a sí misma (*selling the self*), vende su personalidad y su tiempo. Sin embargo, éste no es el caso, puesto que la autora reconoce que se enfoca en el trabajo de cuidado -de los niños y de viejos- (Anderson, 2000: 15), y bajo la modalidad de planta. Considero que es necesario examinar al mismo tiempo, lo que ocurre con las trabajadoras de entrada por salida, ¿entre ellas hay mayor independencia de la trabajadora? Si no proceden de áreas rurales ni manifiestan una pertenencia étnica ¿cómo conciben su trabajo y por qué permanecen en dicha relación laboral?

Es necesario subrayar que en la literatura sobre el trabajo doméstico es escaso el énfasis que se ha dado hacia a la relación entre la empleada doméstica y quien la contrata, es decir, en tanto relación laboral. Para identificar su especificidad, efectué un ejercicio de extrapolación de las propuestas respecto a las relaciones laborales clásicas –industriales- al trabajo doméstico remunerado³³, entendido como la compra y venta de mano de obra para labores de reproducción cotidiana. Para exponer las peculiaridades de este empleo, las dimensiones que exploro son las siguientes: los agentes que intervienen en la relación laboral; las condiciones de trabajos específicas; así como las reglas básicas que permiten el entendimiento entre los actores y que la relación de trabajo se mantenga

³³ Realicé esta extrapolación no porque considere que el TDR es similar al trabajo industrial, sino porque las referencias en la literatura sobre la caracterización de las relaciones laborales es relativamente escasa y sólo se encuentran referencias sobre cuestiones organizacionales y están centradas en las relaciones industriales.

(dimensiones sugeridas por Holley y Kenneth (1984) para el estudio de las relaciones de trabajo en la industria).

Agentes

A diferencia de las relaciones laborales clásicas, que suponen la relación contractual entre una empresa y el trabajador, el TDR involucra a dos particulares, de modo que los contratantes no son empresas, ni el Estado. El empleador, regularmente una mujer, es el(la) responsable de las actividades reproductivas de su hogar y, por lo tanto, cada empleada tiene un empleador distinto. Esta actividad implica una relación cara a cara, que en la mayoría de los casos, liga a dos mujeres en posiciones sociales asimétricas –básicamente debido a la pertenencia distinta de clase-. Toda vez que el trabajo doméstico, en general, ha sido asignado a -y asumido por- las mujeres y deriva propiamente de la división sexual del trabajo. El TDR es una de las actividades más representativas de la segregación laboral por género, y propicia que en la mayoría de los casos, sean dos mujeres las que se encuentran directamente implicadas en esta relación laboral.

Por ejemplo, Gálvez y Todaro (1993) aseguran que la característica más importante de este empleo es que se le asigna a la mujer fundamentalmente por su rol “natural”. A pesar de la creciente incorporación de la mujer en la fuerza de trabajo, el espacio privado o la esfera de la domesticidad sigue estando definida como tarea eminentemente femenina (Wainerman, 2000). El hecho de que la responsable y encargada de la realización y/o supervisión de tareas domésticas siga siendo la mujer coloca a dos mujeres en esta relación laboral, dentro de un espacio íntimo: el hogar de la empleadora.

Las interacciones que ocurren dentro del espacio privado se dan entre actores sociales de distinta clase, que pueden pertenecer a diferente etnia e inclusive ostentar nacionalidad diferente, es decir, las interacciones ocurren entre actores con posiciones sociales asimétricas, donde la proximidad física no

significa que haya proximidad social, sino al revés: en el espacio doméstico la distancia social se evidencia, e incluso se exagera. Para algunos autores el laborar dentro de las casas significa una cierta reducción del contacto social e invisibilidad de las trabajadoras (Hondagneu-Sotelo, 2001). Para otros, esta correspondencia entre espacios o “superposición entre espacio residencial y espacio laboral” (Ariza, 2004: 134) supone un control excepcional sobre la trabajadora, no observable en ningún otro ámbito laboral. Sin embargo, habría que distinguir entre las modalidades del TDR, pues esta superposición y el control excepcional señalado por Ariza (2004) son más evidentes en la modalidad del trabajo doméstico de planta.

Resulta relevante el hecho de que el Estado tenga un papel tan distante en la regulación de esta actividad laboral. Esto deriva del hecho de concebir a la reproducción como un problema privado, que debe ser solucionado por los particulares, quienes, se espera, establecen los acuerdos bajo las cuales se conducen. La dificultad de este sector de trabajadoras para agruparse como un colectivo se puede explicar por la conjunción de varios elementos. Por un lado, no tienen un único empleador reconocible (como sí es el caso de los obreros en una fábrica), el trabajo en la mayoría de los casos se realiza de manera individual, pues en los hogares de clase media no es observable la presencia de trabajadores especializados que laboren de manera conjunta (aunque también debe reconocerse que existe algunas tareas compartidas³⁴). Por otro, la dificultad de crear una identidad colectiva dado la devaluación social del trabajo y de las trabajadoras, lo cual incide en la propia identificación de la trabajadora. Esto impide la formación de un sindicato, con lo cual es inexistente la negociación colectiva en temas como fijación del salario, reclamo de prestaciones, delimitación de jornadas laborales, entre otros. Aunque ha de señalarse que la existencia de organizaciones no gubernamentales como el Centro de Apoyo y Capacitación

³⁴ Algunos autores como Chaney y García (1993) aseguran que las empleadoras dejan para sí las tareas más agradables y delegan en la trabajadora las actividades sucias, extenuantes y poco valoradas. Anderson (2000) señala que el hecho de que la empleadora tenga “mejores cosas que hacer con su tiempo” otorga un escaso valor al trabajo de la empleada doméstica.

para Empleadas del Hogar (CACEH), que han tratado de remontar las condiciones laborales de las trabajadoras, logrando –no sin conflictos- dar pasos en la visibilización de las demandas de trabajadoras, en el reconocimiento por los derechos de este sector (cuestionando la legislación en México), y concientizando a empleadas sobre el valor de su trabajo.

Condiciones de trabajo

Dado que la contratación se efectúa para realizar labores de reproducción, este empleo se desarrolla dentro del espacio que por antonomasia sirve para la reproducción cotidiana: el hogar. De manera similar a otras relaciones laborales – como las industriales—cuenta con un local fijo, pero no es una fábrica, es el espacio privado por excelencia. Es decir, que en esta actividad, el hogar como espacio íntimo y doméstico de unos, se convierte en espacio laboral de otros.

En esta relación se da un acuerdo que puede interpretarse como un contrato verbal, --en mi investigación de campo, no encontré un solo contrato escrito— entre las dos personas involucradas, en el que se estipulan el horario, el salario y las actividades a realizar. No obstante, en la mayor parte de los casos, las obligaciones y derechos se van dilucidando con el transcurso del tiempo. En dicho acuerdo pueden fincarse algunas indicaciones y las tareas asignadas a la trabajadora, sin embargo, las trabajadoras señalan que estos acuerdos establecidos en el inicio no son siempre respetados. Existen ciertos “encargos” o “favores” que en la mayoría de los casos no son remunerados, si bien existen empleadoras que pagan por lo que ellas consideran servicios “extra”, resalta el hecho de que estos pagos quedan a voluntad expresa de los empleadores.

En este acuerdo inicial, las empleadoras también preguntan sobre las capacitaciones de las empleadas, aunque la capacitación requerida se relaciona estrechamente con las necesidades y los gustos de la familia empleadora. En general, las empleadoras entrevistadas consideran que es un trabajo que

“cualquiera puede hacer”, de ahí que la capacitación no sea un criterio tan relevante.

La jerarquía no se establece a partir de las calificaciones profesionales, puesto que no existen gradaciones en los puestos de trabajo, más bien, se observa una polarización entre el jefe/patrón (la empleadora) y el asalariado/subordinado (la trabajadora). No existe pues una movilidad ascendente, ni una estructura institucional que gestione recursos humanos.

El pago del salario es diario, aunque en la modalidad de planta es más bien por mes, y en la mayoría de los casos se acepta un pago por especie (pues la empleada habita en la casa de los empleadores) –la ley contempla que la comida y el hospedaje sean parte del salario. En el acuerdo verbal inicial se establece el monto del pago, pero no se menciona cuándo, cómo y en cuánto ascenderá.

El hecho de que el hogar sea el espacio donde este trabajo se realiza, implica una complejidad en las interacciones sociales. Dichas interacciones entre los participantes de la relación laboral son asimétricas (como en otras relaciones empleado-patrón), sea por clase, etnia o nacionalidad, sin embargo, la particularidad radica en que ocurren dentro de este espacio privado. Parte de esta paradoja radica en que, debido a la cercanía, al nivel íntimo de las relaciones entre empleada-empleador, y al tipo de tareas encomendadas- sin negar las asimetrías sociales, los juegos de poder y la desigualdad- se pueden generar también relaciones afectivas (negativas y positivas).

Otra de las cualidades centrales del trabajo doméstico (sea remunerado o no) es que las tareas y actividades tienden a prolongarse de manera elástica, es decir, se extienden hasta llenar todo el tiempo disponible de quien lo ejecuta, sea ama de casa o empleada doméstica (Friedan, 1965).

Reglas de entendimiento

Lucena (2010) apunta que las relaciones de trabajo tienen dos cualidades universales básicas: su carácter de construcción histórica y la relación de fuerzas

que capital y trabajo establecen para moldearlas. Como construcción histórica refiere a que en cada sociedad y modelo productivo predominante se construyen las características que dan forma al tipo de relaciones o convivencia entre el capital y el trabajo. En lo que respecta a la relación de fuerza entre capital y trabajo, Lucena señala “que no hay relaciones laborales hasta tanto uno y otro no se reconozcan como actores con capacidad para construir reglas que faciliten la convivencia” (Lucena, 2010, en línea).

A partir de esto, el autor señala que el Estado asume dos posiciones, como regulador de la relación entre capital y trabajo, aunque en ocasiones también el Estado puede convertirse en empleador. Lucena (2000) señala que en las relaciones de trabajo existe la concertación social, como un proceso en el cual los actores buscan un acuerdo, partiendo de sus posiciones divergentes y manteniendo su independencia. Las relaciones industriales se ligan directamente a los sindicatos y a las empresas, en las que resalta la cuestión de la relación colectiva, lo cual vinculaba aspectos como los ingresos, la legislación, la seguridad social y a las cualidades del propio empleo (Lucena, 2010).

El TDR constituye un empleo precario pues corresponde a los indicadores identificados por Rodgers (1989) al respecto. Es decir, carece de un cierto grado de certidumbre sobre la continuidad en el empleo, un reducido control sobre la organización del proceso de trabajo, de protecciones legales y de un ingreso estable, todo lo cual lo convierte en un trabajo precario (Rodgers, 1989). A pesar de estar regulado por la Ley Federal del Trabajo, en la práctica esta legislación no se cumple, pues la observancia de derechos y obligaciones depende a la “buena voluntad” del empleador y a la suerte de toparse con lo que las trabajadoras domésticas definen como “buenas personas”.

Ante la ausencia de contratos escritos, ocurre un arreglo pocas veces enunciado de forma verbal o escrita, cuyo eje es la confianza. La cual actúa como aval y como atributo de las relaciones sociales. Como un aval o recomendación porque permite a las empleadoras reducir sus riesgos y desconfianza en la contratación, pues la contratada es recomendada por un agente cercano a ésta, lo

cual reduce un importante terreno a la incertidumbre. La confianza como un atributo de relaciones sociales permite el establecimiento de acuerdos entre empleada y empleadora, que sostienen la relación. Es importante destacar que la confianza tiene límites, los cuales están marcados por el distanciamiento y la desigualdad que las empleadas y las empleadoras construyen entre ellas cotidianamente de forma simbólica o fáctica.

Resulta fundamental apuntar que las reglas de entendimiento, es decir, las reglas que permiten el inicio y desarrollo de esta relación, ocurren bajo la premisa de que una mujer ingresa al espacio de otra mujer, además que se encuentran en posiciones asimétricas. Dado que no existe un contrato por escrito, estas reglas son tácitas y denotan la prohibición y lo permitido en la relación, por lo tanto, como lo veremos más adelante en esta tesis, el papel de la subjetividad es un importante condicionante en esta normativa.

1.5 El Estado Distante

En México el trabajo doméstico está regulado por la Ley Federal del Trabajo bajo el Título Sexto “Trabajos especiales”, es decir, aquellas actividades que por sus peculiaridades se regulan por estatutos especiales³⁵. La principal razón dotar a esta normativa del carácter “especial” se encuentra “en la singularidad del lugar del trabajo (el hogar familiar) y en la necesaria e imprescindible convivencia y mutua confianza entre trabajador y empleador” (Ríos, 2002:9).

Dicha legislación, en la mayoría de los casos no es aplicada, sea por desconocimiento, falta de interés o porque las trabajadoras mismas no se sienten sujetas de derecho, como lo discutiré más adelante en la tesis. Diversas organizaciones de la sociedad civil y algunas instituciones como el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) han señalado que:

³⁵ Entre estos se encuentran trabajadores en el mar y vías navegables, trabajadores de aeronaves civiles, ferrocarrileros, trabajadores del campo y trabajadores en pequeñas industrias, industria familiar, trabajadores a domicilio, los médicos residentes en período de adiestramiento, los trabajadores universitarios y los trabajadores domésticos (Ríos, 2002).

En la Ley Federal del Trabajo la discriminación se expresa al limitar, excluir y negar derechos humanos laborales a los trabajadores domésticos. En la primera, el capítulo xiii relativo al “Trabajo doméstico” sólo considera el derecho al descanso, al salario, a la alimentación, a llevar a cabo sus labores en un local cómodo e higiénico y a la indemnización. Se excluyen por disposición expresa de la ley el derecho a la vivienda y a la reinstalación, además, no se establece nada sobre los derechos a la libertad sindical, la negociación colectiva, la seguridad social, la estabilidad en el empleo, la irrenunciabilidad de los derechos adquiridos, y la equidad de género (CONAPRED, 2010).

En el artículo 13 de la Ley del Seguro Social se establece que los y las trabajadoras domésticas sólo podrán ser inscritas en el régimen voluntario. Lo cual significa que en primera instancia, es necesario que el empleador o la empleadora acepte inscribirlas. Para Marcelina Bautista, reconocida líder de organizaciones de trabajadoras domésticas en México y América Latina, dentro de la Ley Federal existen algunas imprecisiones y limitaciones dentro de su contenido, incluso se carece de una reglamentación necesaria, esto se traduce en prácticas desfavorables para las trabajadoras, además de que no se cumple con lo “mínimamente establecido, a veces por desconocimiento, a veces por arbitrariedad” (Bautista, 2006: 146).

El CONAPRED brinda algunos datos que muestran la precariedad del trabajo doméstico remunerado respecto a la falta de aplicación de los derechos y obligaciones laborales. Por ejemplo, señala que nueve de cada diez trabajadoras domésticas no cuentan con contrato laboral, que la gran mayoría de las trabajadoras domésticas no cuenta con prestaciones. En un dato revelador de la Encuesta Nacional sobre Discriminación en México (ENADIS) del 2010 se señala que las zonas metropolitanas donde más se considera que no se respetan los derechos de las trabajadoras del hogar son Juárez (48.4%), Puebla-Tlaxcala (45.2%) y la Ciudad de México (42.2%). Estas últimas constituyen las zonas de estudio.

Las condiciones de precariedad laboral son una constante en todo el mundo. Debido a lo anterior, en nuestro país y a nivel global, diversas organizaciones de la sociedad civil impulsan acciones para promover el reconocimiento y respeto de los derechos humanos laborales de las trabajadoras domésticas. Estas organizaciones han tenido en los últimos tiempos una considerable incursión en la vida pública, quizá esto se explique por factores como la necesidad de replantear sus derechos laborales, la feminización de la migración, el aumento de los flujos migratorios internacionales y la relación de éstos con el trabajo doméstico, además de la concientización sobre el considerable número de mujeres que se dedican a esta actividad (Goldsmith, 2008).

Esta visibilidad generó presión sobre los organismos internacionales reguladores, de tal forma que en junio del 2011 la Organización Internacional del Trabajo (OIT) adopta el Convenio 189 sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y Trabajadores Domésticos. Este convenio reconoce el TDR como una relación laboral, así como los derechos de quienes lo realizan. LA OIT emitió una recomendación para la ejecución de este convenio. En la posterior reunión de dicha institución el Convenio 189 fue aprobado, y actualmente ha sido ratificado por los siguientes países: Alemania, Argentina, Bolivia, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Filipinas, Guyana, Italia, Mauricio, Nicaragua, Paraguay, Sudáfrica y Uruguay (OIT, 2014).

El Convenio 189 entró en vigor el 5 de septiembre de 2013 tras las primeras dos ratificaciones. Esta acción representa, según la OIT “una señal política importante que promueve en diversos países la adopción de nuevas legislaciones sobre trabajo doméstico, y también los debates sobre las condiciones laborales de las personas que realizan estas ocupaciones” (OIT, 2013). Si bien el Convenio ha entrado en vigor en los países afiliados a la OIT – dentro de los cuales se cuenta nuestro país-, México aún no ratifica el Convenio, algunas líderes de organizaciones han señalado que nuestro país es uno de los

más atrasados en la modificación de la legislación³⁶. Es relevante observar que a diferencia de países de la región como Brasil y Argentina, en México no se ha modificado el carácter “especial” del TDR.

A pesar de estas iniciativas de la sociedad civil, el Estado más que convertirse es un actor que ejecuta la legislación, es un mero observador, lo que hace necesario el surgimiento de arreglos entre particulares que den continuidad a la relación laboral. De acuerdo con Hondagneu-Sotelo (2011), en el contexto de Estados Unidos, los empleos en las oficinas, las fábricas, incluso en *Mcdonalds*, están cubiertos por múltiples regulaciones de la legislación gubernamental, por estrategias corporativas y gerenciales, por manuales para empleados y a veces por los sindicatos; sin embargo, el TDR carece de esas guías formales, institucionalizadas. Se realiza en la esfera privada y sus tareas con frecuencia son negociadas en el día a día (Hondagneu-Sotelo, 2011). La autora afirma que la nulidad en la aplicación de las leyes sobre esta actividad laboral genera que ésta siga siendo “un arreglo que se piensa en privado: sigue siendo informal y fuera de la vigilancia del Estado y otras agencias reguladoras” (Hondagneu-Sotelo, 2011: 51).

³⁶ Lía Limón, actual subsecretaria de Derechos Humanos de la Secretaría de Gobernación en México señaló que “es absolutamente inaceptable que en el país que construimos existan desigualdad y discriminación laboral contra casi 3 millones de trabajadores domésticos, en su inmensa mayoría mujeres, el gobierno federal acelera los trabajos de revisión del Convenio 189 de la OIT para que lo envíe al Senado y éste lo ratifique buscando equidad total en los derechos y obligaciones de estas mexicanas”. Esta funcionaria quien ratificó que el gobierno de Enrique Peña Nieto está a favor de los derechos humanos de todos y su cabal respeto, en especial de los grupos más vulnerables. Durante la presentación del libro Trabajo del Hogar, en la Cámara Alta, la funcionaria expuso que instrumentos como este convenio y su ratificación ayudarán a lograr lo que es fundamental en México. Pasar de las relaciones culturales de servidumbre a las de un trabajo digno con derechos y obligaciones. Construir un país más igual no solo es algo justo sino que es algo que nos conviene a todos. Si queremos construir un México en paz, un México con menos violencia, tenemos que trabajar por construir un país de más oportunidades y más igualdad”, dijo. Ante integrantes de la Comisión de Equidad de Género del Senado, Limón García recalcó que en este momento el señalado **convenio 189 en pro de los trabajadores domésticos**, se analiza por parte de la Cancillería y “pronto” se llevará a consideración de la Conserjería Jurídica de la Presidencia de la República. (<http://www.excelsior.com.mx/nacional/2014/04/08/953092> Fecha de consulta: 8 de abril, 2014.)

1.6 La necesidad de los arreglos particulares

Los arreglos a los que llegan las participantes en esta relación laboral son particulares en diferente sentido. Por una parte, son peculiares porque, como ya mencioné, es una relación laboral que se establece al interior del hogar de los individuos para quienes se trabaja, los empleadores, y también es peculiar porque se establece generalmente entre mujeres. Por otra parte, son arreglos “informales” porque la legislación laboral existente no se aplica o se hace discrecionalmente porque depende de la buena voluntad de la empleadora y la capacidad de negociación de la empleada, además que “cada arreglo de trabajo tiene sus propios problemas y recompensas” (Hondagneu-Sotelo, 2011: 82).

Los estudios teóricos y empíricos en nuestro país, respecto a las relaciones entre empleada doméstica y empleadora en México no han tenido gran eco³⁷, sobre todo en lo que respecta a las relaciones afectivas, de negociación y solidaridad establecidas en entornos de desigualdad. Sin embargo, existen algunos trabajos que han intentado recrear las ambiguas relaciones que se tejen entre dos mujeres, dentro de los hogares en relación al trabajo doméstico remunerado, como los que abordaré a continuación³⁸.

³⁷ Existen pocos trabajos en nuestro país que abordan esta temática, sobresale el trabajo de Rebeca Moreno (2012), quien analiza cómo la contratación de una empleada en sectores medios constituye una “ayuda” en la carga de trabajo de una mujer. La autora describe las condiciones en que esta relación laboral ocurre. También se cuenta con el trabajo de Karen Escareño (2011) quien analiza la situación de las mujeres que laboran como empleadas domésticas por horas, es decir, de entrada por salida analizando su ciclo de vida, los roles de género y la manera en que estos se reproducen en el mercado.

³⁸ En México resaltan los trabajos que analizan la vinculación entre género, etnia y migración, que constituyen las perspectivas más desarrolladas sobre TDR (Arizpe 1975; Goldsmith, 1990; Díaz, 2009, Chavarría, 2008, Vázquez y Hernández, 2004; Durin, Moreno y Sheridan, 2007; Durin, 2009). A partir del nuevo orden mundial doméstico han cobrado auge los análisis que se centran en mujeres migrantes que circulan por diversos países y que se insertan en el trabajo doméstico remunerado. Trabajos en los que se presentan temas como la interacción entre la clase, la raza, la nacionalidad y la ciudadanía de inmigrantes y sociedades receptoras son cuantiosos Chang, 2000; Hondagneu-Sotelo, 2011; Salazar Parreñas 2001; Ehrenreich y Rusell, 2004; Anderson, 2000; Cox, 2006; Herrera, 200. En la región de América Latina resulta relevante una línea de investigación que tiene que ver con la relación entre migración interna de origen rural (con mayor énfasis con mujeres indígenas) a ciudades con papeles centrales dentro de sus países (Ciudad de México, Monterrey, Guadalajara en el caso de nuestro país). Estos estudios se inauguran con trabajos como los coordinados por Chaney y García Castro (1993) y el trabajo de Jelin (1976).

Dentro de estos estudios se pueden distinguir dos modelos de interpretación respecto a las cualidades de la relación laboral, por un lado los que abordan la dominación, el poder, la subordinación y la manera en que la explotación es permitida y reforzada a partir de los lazos afectivos y de dependencia; y por otro, los trabajos que analizan la complejidad que tiene que con elementos contradictorios y al mismo tiempo complementarios, que surgen de las relaciones establecidas entre empleadoras (y sus familias) y empleadas domésticas, en los que el punto de partida es la desigualdad social y de género, pero que no se reducen a éstos.

En el primer caso tenemos los trabajos de Jurema Brites, Judith Rollins, Donna Goldstein, Camus y De la O, Cumes. Estos análisis ligan directamente el trabajo doméstico con un pasado “milenario” (Rollins, 1985), según esta autora siempre se ha sido visto como un trabajo de bajo prestigio y mal remunerado -lo que persiste la época actual-, en el que la cuestión de raza y/o pertenencia étnica estructuran el mercado laboral y tienen un papel primigenio en la perduración de la explotación.

Rollins (1985) analiza la relación entre empleadas domésticas afroamericanas y sus empleadoras blancas en Estados Unidos. Para esta autora el hecho de que sean dos mujeres las que están en relación directa a partir de esta relación laboral en sí misma responde a posiciones subordinadas dentro de los sistemas sociales, sin embargo, los roles asignados por el género están expuestos y construidos por fuerzas externas a esta díada, por la historia, las tradiciones e instituciones de la sociedad. Dentro de los roles de género resaltan los bagajes de clase, étnica, región y raza que condicionan la interacción entre mujeres –así como por las tradiciones y representaciones a partir de la servidumbre doméstica en los Estados Unidos-.

Esta autora asegura que la relación entre empleadas domésticas y sus empleadoras es extraordinariamente compleja y multidimensional, pero en su esencia esta relación es de explotación. Rollins afirma que es demasiado obvio señalar que las empleadas siempre han sido explotadas, por lo tanto, es

necesario asumir que este acuerdo laboral va más allá de la explotación, y que en esta actividad es observable una profunda explotación –más que en otras ocupaciones- dadas las relaciones personales entre empleada doméstica y empleadora.

Por tanto, asegura que el trabajo doméstico remunerado es más frecuente en los sistemas sociales jerarquizados y estratificados. Esta autora señala que mientras los sistemas económicos institucionalizan la desigualdad, se construyen paralelamente rituales interpersonales que refuerzan el deseo de aceptar el sistema de desigualdad en las categorías de las personas. Rollins (1985) plantea que en esta relación entre mujeres, la explotación psicológica se disfraza en un sistema de gestos aparentemente benevolentes como el otorgamiento de regalos. Este sistema que tiene un alto costo psicológico para la trabajadora y reporta beneficios a la empleadora, y se basa en el maternalismo y la deferencia. El primerio difiere del paternalismo, pues este alude a la autoridad paternalista y a la protección patriarcal, al hecho de que un hombre otorga protección y guía, obteniendo a cambio lealtad y obediencia. Sin embargo, el maternalismo refiere a la autoridad de una empleadora, en relación con el papel de la mujer dentro de la familia: apoyo, alimentar, amar y atender las necesidades afectivas de los miembros (Rollins, 1985: 179). El maternalismo estructura una relación entre superior y subordinada en la que la “señora” ofrece protección y afecto materno, y al mismo tiempo inferioriza a la trabajadora. La deferencia refiere a una actividad simbólica, mediante la cual se transmite apreciación a un destinatario, misma que se espera de la empleada hacia la patrona (Rollins, 1985: 157).

Por su parte, Jurema Brites (2007) señala que en Brasil se observa un sistema altamente estratificado por género, clase y color reproducido a partir de que las tareas de cuidado/mantenimiento de los hogares y de las personas que en ellos habitan, que son efectuadas en la mayoría de las ocasiones por mujeres pobres que no forman parte de la familia de los empleadores, así como en las formas de remuneración y el tipo de relaciones que se desenvuelve entre los patrones y empleadas. La autora señala que el mantenimiento de este sistema

género-clase-color evidenciado por el servicio doméstico es fortalecido y reproducido por una ambigüedad afectiva entre empleadores- sobre todo entre mujeres y niños- y las trabajadoras domésticas. Brites (2007) señala que a partir de la articulación entre las negociaciones de pagos extra-salariales a cambio de servicios fuera del contrato, el chisme entre las mujeres y el intercambio de palabras cariñosas con los niños, es imposible no reconocer una fuerte carga afectiva (Brites, 2007: 93 y 94)³⁹.

Lo anterior, no se opone a la existencia de una relación jerárquica puesto que hay una clara diferenciación entre el jefe y el subordinado, es decir, entre los que pueden comprar servicios domésticos y los que conforman la oferta de sus servicios (según la autora, una alternativa muy común de supervivencia en Brasil). Esto, dice Brites, constituye un amplio proceso de reproducción de la desigualdad. Esta autora se enfoca en el “trabajo reproductivo” para entender cómo estas tareas reproductivas han sido distribuidas socialmente a partir de jerarquías de clase, raza etnia y género. Lo cual, en palabras de Colen (1995) significa la reproducción estratificada⁴⁰. Este concepto refiere a “las tareas de reproducción física y social con las que se cumple en forma diferencial, con base en desigualdades de clase, raza, etnicidad, género, lugar dentro de una economía globalizada y el estatus migratorio, mismas que son estructuradas por fuerzas sociales, económicas y políticas”⁴¹ (Colen, 1995: 78).

A lo anterior, Brites añade la noción de ambigüedad emocional propuesto por Golstein (2000)⁴² para analizar las relaciones en los hogares de los

³⁹ Traducción propia.

⁴⁰ Brites (2007) señala a partir del análisis de las niñeras caribeñas en su mayoría negras- en Nueva York, la manera en que el conjunto particular de valores familiares de mujeres profesionales de alto rango en Estados Unidos solamente puede sostenerse con la ayuda de trabajadoras provenientes de países pobres. En estos países las trabajadoras dejan a sus hijos al cuidado de otras mujeres en su país de origen, de acuerdo a los valores y formas de organización diferentes y complementarias a las de sus empleadores. Una cierta descalificación de los valores de las mujeres caribeña, que abandonan a sus hijos al cuidado de parientes y vecinos), contrasta con una exaltación de los valores necesarios para la contratación en su trabajo, lo cual resulta en la desigualdad social y política y económica que sustentan estas relaciones.

⁴¹ Traducción propia

⁴² Donna Goldstein (2003), analiza la eufemización de cuestiones como la pobreza y el racismo en la población femenina de una favela en Río de Janeiro, y asegura que estas mujeres han

empleadores, tratando de mostrar la interacción entre sirvientas y amas de casa de diferentes universos sociales:

Buscamos dar visibilidad a la empleada doméstica en el contexto de la familia brasileña, no como blanco del disciplinamiento burgués (Martin-Fugier, 1979), tampoco como agente de polución dentro del hogar burgués higienizado (Perrot, 1988; Freire Costa, 1983). Consideramos la trabajadora doméstica dentro de ciertas familias de clase media como una mujer que en la convivencia diaria con otra mujer (el ama de casa) construye y remodela los saberes domésticos, en un entorno donde la complicidad y antagonismo siempre van de la mano y donde la desigualdad implícita es un ejemplo de reproducción estratificada (Brites, 2007: 95)

Brites (2007) asegura que a la luz de la teoría de las relaciones de género, no se podría restringir el estudio sólo a la relación entre mujeres, por lo tanto, integra la trama de las relaciones domésticas, tomando en cuenta el género, edad y clase. Se enfoca en las familias de clase media en que las trabajadoras realizan limpieza, cuidado en el hogar de los niños, los ancianos y los animales, con lo cual, otros miembros adultos pueden participar en el trabajo remunerado fuera del hogar. Sin embargo, en esta tesis se señala que a pesar de las modificaciones en la organización doméstica en América Latina, la realización o administración de las tareas del hogar se mantienen como tarea femenina, motivo por el cual en primera instancia me he enfocado en la empleada y la empleadora, aunque mi análisis integra también a otros miembros de las familias de las empleadoras.

elaborado discursos de humor negro y de burla para enfrentar la situación tan desfavorable de las que son objeto. Golstein integra las relaciones entre trabajadoras domésticas y sus empleadores en la ciudad de Río de Janeiro. Afirma que existe un proceso de "eufemización" de esta actividad laboral, pues para la autora esta actividad no es observada por las empleadas como resabio de la esclavitud y servidumbre, aunque la mayor parte de las trabajadoras son mujeres afro brasileñas y/o de estratos inferiores. En Río de Janeiro, el trabajo doméstico se constituye como un bien de lujo para la clase media, quien lucha por distinguirse de la clase baja, reconocida por su trayectoria histórica de servicios. Esta autora analiza las relaciones de dominación desde el espacio privado, afirma que la arquitectura de las casas y departamentos de las clases altas y medias en Brasilia y Río de Janeiro está elaborada con una lógica tal, que existen espacios destinados para las trabajadoras domésticas. Esta lógica es la de mantener una relación de distanciamiento y conservación de las relaciones de dominación; estas relaciones son interiorizadas tanto por los dominados como por los dominantes (Goldstein, 2003: 80)

Brites asegura que la relación entre los miembros de la familia y la empleada transcurre entre el afecto y el reconocimiento de la distancia social que los separa. La autora hace referencia a los niños y su relación con las empleadas, y enfatiza que cuando los niños no están en la escuela, pasan mucho tiempo con las trabajadoras, sin la presencia de los padres, lo que genera un vínculo entre niños y empleadas que va más allá de lo profesional y que en ocasiones, se extiende aun cuando la relación laboral se ha terminado. Jurema Brites menciona que algunas empleadas incluso experimentan depresión, y pueden tolerar un salario mal remunerado por la dificultad en la separación de los niños a los que cuidan y que los niños experimentan un fuerte apego hacia la trabajadora. Esta autora menciona también, que los niños conversan con las empleadas, escuchan sus historias, sus chistes, la misma música y que dicha intimidad cotidiana puede hacer que las empleadas se conviertan en transmisoras de conocimiento, incluso algunas estimulan a los niños a aprender tareas domésticas. Sin embargo, Brites pone de relieve que para algunos empleadores la empleada no representa una fuente de conocimiento, a pesar de que la educación de los niños ocupa un lugar central en sus preocupaciones, incluso dice el hecho de pagar colegios privados genera que los padres acepten largas horas de trabajo que los alejan de sus hijos.

La autora asegura que al mismo tiempo, los niños se socializan bajo una lógica profundamente jerárquica que sitúa las empleadas en otro nivel social. Los niños aprenden la distancia social entre ellos y las empleadas, de manera casi subliminal, como en las palabras de sus padres y la distribución del espacio (por ejemplo, la disposición del cuarto de servicio). Los espacios de servicio demuestran que la empleada debe ubicarse en la cocina o en el cuarto de servicio, donde se reproduce la naturalidad de la posición subordinada de la empleada de las personas que trabajan en los hogares. Brites también asegura que en la segregación del espacio, asociado a la contaminación y a las enfermedades, está implícito un problema de clase, de ahí que señale que si la empleada doméstica tuviera dinero, las cosas serían distintas, de esta manera el afecto se podría traducir en amistad, “pero en la situación actual, la distancia social se toma como un hecho natural. Desde muy temprano, los niños de

hogares empleador presentará en su repertorio la distancia que las señales deben seguir siendo los siervos en pequeños rituales interpersonales de dominación” (Brites, 2007: 106)⁴³. De esta forma Brites señala que la separación de espacios es la enseñanza de una distancia social, en la que se naturaliza la desigualdad, conciliando relaciones cargadas de enorme afecto con la naturalización de la desigualdad y con la “inevitabilidad” de distancia social.

Por otro lado, Aura Cumes (2012), explora el colonialismo entendido como un proyecto civilizatorio, occidental, que pugna por el derecho a civilizar y justifica el dominio hacia la población indígena en Guatemala. Esta autora señala que el lugar de los “indios” como fuerza de trabajo, en este caso el de las mujeres indígenas a la “servidumbre” forma parte de su inserción subordinada al sistema colonial español. Si bien, Cumes asegura que “no todas las mujeres indígenas son sirvientes, ni todas las trabajadoras de casa particular son indígenas” (Cumes, 2012:1), sostiene que el trabajo doméstico es inherente al patriarcado, pero también al colonialismo, lo cual, implica una economía política, racializada y sexualizada. Esta autora dice que el trabajo doméstico –remunerado- más que ser una ocupación, constituye una institución de servidumbre, que sigue teniendo un sustento colonial.

Por otra parte, Howell, Gorban, Moreno y Canevaro se inscriben en la segunda perspectiva, que analiza la complejidad de las relaciones establecidas entre empleadoras (y sus familias) y empleadas domésticas, en los que el punto de partida es la desigualdad social y de género, pero que no se reducen a éstos. . Howell tiene por objetivo identificar los factores afectivos y conflictivos entre las empleadoras y empleadas en la ciudad de Oaxaca, mujeres pertenecientes a distintas clases sociales. Para Howell la desigualdad y la jerarquía son elementos inmanentes a esta relación, pues se efectúa entre agentes sociales con posiciones diferenciadas. Esta autora clasifica las relaciones laborales de su estudio, teniendo como criterio el conflicto (generado por la diferencia de clases), de esta forma señala que relaciones menos conflictivas son aquellas en las que

⁴³ Traducción propia.

las actuales patronas trabajaron como “sirvientas” mientras estudiaban en la capital del estado de Oaxaca, de tal forma “que conocen muy bien los problemas integrados este procesos y tratan de motivar a sus criadas para que mejoren su posición social y situación económica” (Howell, 1999: 24).

Para Howell (1999) la generosidad, la responsabilidad y la lealtad promueven vínculos afectivos entre estas mujeres. Esta autora asegura también que las patronas tienen la expectativa de que la empleada sea responsable, honrada, digna de confianza y que logre realizar las tareas del hogar sin interferir con las rutinas familiares, algunas empleadoras prefieren contratar a jóvenes migrantes, debido a que las trabajadoras de la ciudad son vistas como irrespetuosas, se cree que roban con frecuencia y se van con los novios.

No obstante, según esta autora, la contratación de migrantes indígenas no está exenta de conflictos, los cuales pueden originarse con las dificultades al hablar español y a la falta de competencia en el uso de electrodomésticos o en la limpieza del hogar. Howell retrata también la manera en que las actitudes de insubordinación son castigadas con el despido, así como el ser “flojas”, “sucias” o iniciar su vida sexual antes del matrimonio. Por el lado de las empleadas, la queja identificada por Howell con más frecuencia es la explotación económica, así como las burlas que les hacen por sus hábitos higiénicos, la falta de respeto, entre otros. Sin embargo, Howell no reduce su argumento a estos conflictos y explica lo que para ella constituyen los “vínculos agradables”:

Cuantiosas situaciones que se convierten en relaciones positivas con sus patronas. Sobre todo, cuando la patrona y sus familiares respetan a la criada (sic) y la tratan como “ser humano”, en ese caso hablan de relaciones afectuosas. Aparte de aprender y usar sus nombres, las patronas se interesan en el bienestar de su sirvienta (sic), e inclusive en establecer vínculos afectivos con la empleada y sus familiares, llegando a ofrecer apoyo emocional y económico en emergencias. Algunas sirvientas entrevistadas hablaban con gratitud de patronas de la élite social que se volvieron una especie de padrinos para sus hijos, crearon empleos para sus familiares, o les ayudaron a comprar o construir su casa propia. Los recursos de las patronas que no son profesionistas y que sólo cuentan con carreras cortas no les alcanzan para invertir o prestar dinero a sus empleadas.

Pero las ayudan con apoyo emocional, y les dan consejos sobre el futuro y sus opciones laborales y en la vida (Howell, 1999: 26)

Según esta autora, la generosidad por parte de la patrona y la responsabilidad y lealtad por parte de la “sirvienta” son elementos que promueven vínculos afectivos entre estas mujeres. Las empleadas, dice Howell, aprecian y valoran a las patronas de orígenes humildes que las animan a “seguir adelante” y las motivan a terminar sus estudios y adquirir habilidades requeridas para conseguir trabajos más prestigiosos. Howell (1999) señala que es fundamental que los patrones “ayuden” a las “sirvientas” para que “escapen” y eviten el ciclo de pobreza que atrapa a la mayoría de las mujeres “incultas” en las ciudades latinoamericanas.

Rebeca Moreno (2012) analiza los arreglos privados entre mujeres para la realización de las labores del hogar y del cuidado de los niños/ancianos como estrategias que aminoran la carga de trabajo a mujeres profesionistas y amas de casa de la clase media en Monterrey. Para Moreno (2012) estos acuerdos privados involucran pagos en dinero y especie ante la salarización no regulada. A diferencia de mi planteamiento, la autora centra su mirada en las empleadoras, y su conceptualización diverge de la mía, pues se enfoca en las cuestiones del salario y pagos en especie, mientras que yo propongo el análisis de mecanismos, negociaciones y estrategias desplegadas por ambas participantes, los cuales permiten la implementación y continuidad de la relación laboral. Esta se desarrolla con base en dichos “arreglos particulares”.

Santiago Canevaro (2009) propone el análisis del espacio doméstico donde se puedan interpretar las condiciones bajo las cuales se generan prácticas, representaciones y sentidos ligados a los sectores medios en su interacción con las empleadas domésticas. Este autor señala que esta situación laboral es ambigua debido a que está atravesada por relaciones afectivas, no meramente contractuales. De esta forma examina tanto las evaluaciones prácticas como los modos de pensar –valores, percepciones y representaciones- de los sectores

medios referentes a los usos del espacio, tiempo y del cuerpo en relación al trabajo doméstico remunerado. Canevaro señala que el caso argentino, específicamente de Buenos Aires, difiere de lo observado en Brasil, donde se dice que la ambigüedad afectiva señalada por Goldstein (2003) y Brites (2007) opera como un reforzamiento de un sistema jerárquico. En Buenos Aires existen:

Ciertos componentes - que podrían aparecer para otros análisis como incompatibles o contrastantes (laboral/afectivo, contractual/relacional, reciprocidad /intercambio)- que son al mismo tiempo complementarios y generan relaciones donde la ambigüedad, la complicidad y el antagonismo entre empleadores y empleadas se actualizan contextualmente. (Canevaro, 2009: 22).

Para este autor, dentro el trabajo doméstico remunerado se articulan dos elementos que la configuran como una relación altamente estratificada: por una parte, la distancia social que se establece entre la empleada y los otros miembros del hogar y, por la otra, los antagonismos que surgen en el hecho de que las empleadas buscan que su empleo les permita sobrevivir y mejorar la vida de sus familias. Para Canevaro, el elemento que particulariza el trabajo doméstico remunerado es el hecho de que la actividad laboral se efectúe dentro de una unidad doméstica ajena a la trabajadora, por lo tanto la proximidad física y emocional de las trabajadoras respecto a los objetos, lugares y relaciones personales de las empleadoras y sus familias “constituye un eje crucial para analizar el tipo de vínculos y las demarcaciones sociales y simbólicas que se generan entre ambas partes. Esta doble condición del espacio (de trabajo para unas y de intimidad para otros) es la que moldea los tipos de relaciones sociales y modos particulares de vinculación laboral” (Canevaro, 2009: 22).

Este autor asegura que resultado de la proximidad y de la forma en la que se generan las relaciones, sobre todo de empleadas con niños, llegan a detentar altas dosis de afectividad. Si a esto se le añaden los arreglos, negociaciones, pagos y favores que no se ligan a los servicios vinculados con algún tipo de contrato laboral, se observará cómo la ambigüedad afectiva es un aspecto nodal para entender la relación entre empleada doméstica y empleadora.

Efectivamente, las interacciones surgidas a partir de la relación laboral entre empleada y empleadora ocurren en contextos de desigualdades y asimetrías, sin embargo esto ocurre también en otras relaciones laborales en las que haya trabajadores subordinados —es decir, una relación de trabajo asalariado—, motivo por el cual para esta investigación resulta relevante el hogar como espacio laboral y las tareas asignadas a la trabajadora al interior del mismo. Una de las premisas de la presente investigación es que esta relación laboral no es meramente económica.

Como lo señala Goldsmith (1981) en la relación entre empleada y empleadora se dan relaciones de poder, de dominación y de conflictos de intereses, al respecto afirma que la relación entre empleada doméstica y empleadora siempre es conflictiva, pues:

estructuralmente, implica un conflicto de intereses (la patrona querrá pagar menos por más trabajo y la empleada lo contrario) y además, históricamente, dicha relación está inscrita en el marco de poder y dominación. Además la patrona rara vez reconoce que oprime ya no digamos que explota a su sirvienta; dirá, en cambio que le está haciendo un favor al darle trabajo y que debe ser firme para asegurarse su respeto (Goldsmith, 1981).

Este poder y dominación se traducen en límites fijos que no deben ser transgredidos. La explicación que brinda la autora es la siguiente:

Es obvio que hay variaciones de personalidad dentro de todas las clases sociales. Ser proletariado no garantiza el ser buena persona, ni es razón en sí para ser revolucionario; al mismo tiempo, hay una serie de burgueses que, como individuos, son muy generosos. Estas cuestiones individuales y de carácter afectan la relación entre patrona y empleada. Por otro lado, hay ciertos puntos de costumbres que varían de acuerdo a la clase social. Muchas empleadas dicen que las familias más ricas exigen más y quieren pagar menos. Aunque la burguesía tiene mayores posibilidades de pagar salarios altos, esto no es una garantía de que lo harán. Además, no debemos dejarnos engañar o confundir con los supuestos salarios altos (Goldsmith, 1981)

La autora señala que esta relación entre empleada doméstica y empleadora no puede ser analizada únicamente desde el enfoque económico, pues está atravesada por elementos ideológicos:

la sirvienta es el último escalón en todas las casas. De alguna manera resulta una reafirmación para todos los miembros de una casa el hecho de que, no importa que tan malas sean las condiciones, siempre hay alguien más abajo en quien descargar las frustraciones (Goldsmith, 1981)

Me interesa examinar, por qué a pesar de dicho conflicto de intereses, la relación laboral se mantiene. Esto es, explicaciones como la necesidad de contar con el empleo ya se han dado (Gálvez y Todaro, 1993)⁴⁴ y, aunque efectivamente una de las motivaciones de la empleada para continuar con una relación laboral es la necesidad económica, considero que este argumento es rebasado por la realidad, porque tal necesidad económica las lleva a no sólo quedarse con este empleo, sino recurrir a la multi-ocupación. Entre las empleadas domésticas participantes en este estudio destaca la puesta en marcha de estrategias económicas tales como la venta de ropa, zapatos, cosméticos por catálogo; venta de alimentos preparados, por citar algunos, así como elección de otros empleos (igualmente no calificados y precarios). La pregunta sería entonces, cómo se construyen estos márgenes de acción. Lo anterior contrasta con las perspectivas estructuralistas como la de García Castro (1993) anteriormente señalada, las cuales paulatinamente han sido abandonadas.

Por otra parte, enfatizar el aspecto afectivo como el elemento que permite la continuación en la relación laboral, es ver sólo una parte de la historia porque limita la interpretación de los procesos que se ponen en juego dentro de esta relación. Las interacciones son ambiguas: afectivas y conflictivas, de interacción cotidiana pero al mismo tiempo de límites fijos en lo que refiere a la distancia social, contractuales y emocionales. Busco retomar esta complejidad en las

⁴⁴ Por ejemplo, Gálvez y Todaro (1993) apuntan que el trabajo doméstico remunerado es un trabajo en el que la noción de vocación no existe y que se realiza básicamente por la necesidad económica de mantenerse y tener un ingreso.

relaciones laborales, de tal forma que se hace necesaria la creación de arreglos particulares.

Tal como los autores referenciados, de ambas perspectivas, busco retomar las cuestiones de la desigualdad y la jerarquía, no como único eje explicativo, si no como el marco que condiciona la relación laboral y configura el tipo de acuerdos que se establecen entre empleadas domésticas y empleadoras.

Del trabajo de Rollins (1985) retomo algunos elementos, como la complejidad de la relación entre mujeres, la interacción entre los afectos positivos, el poder, la asimetría, el respeto y la falta de él, la mutua dependencia, la intimidad, la comunicación superficial, entre otros (Rollins, 1985), también integraré la cuestión del maternalismo. Aunque a diferencia de esta autora, no interpreto esta complejidad de la relación entre empleada y empleadora únicamente desde la explotación económica y psicológica.

Brites (2007) apunta que la ambigüedad en el TDR tiene que ver con la imbricación entre el afecto y el reforzamiento de la desigualdad, la cual, resulta en distancia social. La autora asegura que la desigualdad social y la jerarquía se materializan en la disposición de los espacios al interior del hogar. Propongo, según las evidencias que encontré en el trabajo de campo, integrar en este análisis, además de la distancia social y la segregación en los espacios cotidianos, las interacciones, los discursos y las representaciones que se construyen entre la empleada y la empleadora en el espacio íntimo de ésta. No solamente se manifiesta la desigualdad, sino también el afecto.

Por otro lado, Canevaro (2009) identifica elementos que permiten reconocer otras formas de interacción entre empleada doméstica y empleadora más allá de la dominación y la subordinación, si bien no niega su existencia y su reproducción en la cotidianidad de la relación. En su planteamiento la afectividad es complementaria a la desigualdad y da lugar a interacciones ambiguas. Considero que mi planteamiento es similar al de este autor argentino, aunque encuentro algunas diferencias.

La distinción inicial es que integro tanto a empleada como a empleadora, pues como he señalado con anterioridad, la noción misma de relación denota el establecimiento de nexos entre dos actores, por tanto, abordar una relación laboral implica el análisis de los actores involucrados, en este caso entre dos personas que deciden iniciar y mantener esta relación de trabajo. Mi planteamiento también es distinto en razón de que el autor señala que este trabajo está atravesado por relaciones afectivas, no contractuales, planteo que a partir de las condiciones contractuales (efectivamente particulares y precarias) como base material se construyen estas relaciones afectivas.

Conclusiones

La consolidación del capitalismo como sistema económico, trajo consigo una separación entre el espacio productivo, asignado a los hombres, reconocido y valorado socialmente, y el espacio reproductivo, asignado a las mujeres, “improductivo”, devaluado y circunscrito al hogar. A partir de esta dicotomía se edificaron dos ideologías relativas a las tareas centrales que se esperan de la mujer: la de la domesticidad y la de la maternidad intensiva. Éstas legitimaron la segregación de la mujer en el mercado laboral, al estipular como trabajador ideal a un sujeto masculino y al establecer como destino de las mujeres, ser las responsables del cuidado de los miembros de la familia. Este marco ideológico configura también la relación entre mujeres, particularmente en las interacciones de aquellas que pertenecen a distintas clases sociales.

Se evidenció también, que la reproducción social cotidiana, como proceso que garantiza la reproducción de la población humana, no sólo en su dimensión corpórea, sino también ideológica, económica, moral, cultural y simbólica, se convirtió en una tarea femenina y su resolución, en una obligación de las mujeres. A partir del debate sobre trabajo doméstico y trabajo del cuidado arguyo que son convergentes en la medida en que se trata de trabajos de la reproducción social. Sin embargo, se señaló también que el concepto de cuidado es aún polisémico y multidimensional, es decir, más difuso que el de trabajo doméstico, por tanto, en

esta tesis se opta por el trabajo doméstico (en la modalidad remunerada). Las referencias que se hacen sobre el cuidado se relacionan con las que implican la atención de niños, enfermos y ancianos.

En este capítulo expuse también que la ideología de la domesticidad determinó la conceptualización del “trabajo clásico”. Bajo este concepto quedaron excluidas las actividades del trabajo reproductivo (remuneradas y no remuneradas), además de ser devaluadas socialmente. Las personas que ejercen las responsabilidades domésticas son discriminadas en la estructura del mercado de trabajo, y por otro, las personas que deciden encargarse de manera exclusiva a las tareas del hogar ven devaluado su trabajo y su contribución social. Por tanto, las empleadas domésticas como trabajadoras que cumplen las responsabilidades domésticas de otros se encuentran doblemente discriminadas, en condiciones laborales precarias y con la estigmatización social de un empleo devaluado.

El uso del concepto trabajo doméstico remunerado en esta tesis responde a la necesidad de mostrar que esta es una actividad laboral que debe ser dotada de derechos y obligaciones. T, también se enfatizaron las peculiaridades de la relación laboral en el TDR. Se señaló que esta relación se establece entre dos particulares, regularmente dos mujeres, en interacciones directas, cara a cara. Estas mujeres, en la mayor parte de los casos, tienen posiciones sociales asimétricas, ya sea por clase, etnia, nacionalidad, status migratorio, entre otros. En esta relación laboral existe una mínima participación del Estado, no hay sindicatos, sino una multiplicidad de relaciones privadas, con lo cual no existe un solo empleador reconocible.

Respecto a las condiciones de trabajo, se puede observar que esta relación laboral, si bien ocurre en un lugar fijo, el espacio donde se ejecuta es el hogar, el espacio privado e íntimo por antonomasia. No existe un contrato por escrito, sino más bien un arreglo verbal, a pesar del cual las normas y expectativas no siempre son expresadas. Las obligaciones y derechos se van dilucidando en el transcurso de la relación, pero en la mayoría de los casos dependen de la “buena voluntad” de la empleadora. Es observable también que existe una polarización entre el

patrón-empleada, pues no existen otras posiciones en el este trabajo, no existe posibilidad alguna de movilidad ascendente ni hay una estructura institucional. El pago se efectúa diariamente o por mes, y se reconoce la validez del pago en especie.

Se señaló también que ante la ausencia de contratos escritos, ocurre un arreglo pocas veces enunciado cuyo eje es la confianza. Dado que no existe un contrato por escrito, estas reglas son tácitas y denotan la prohibición y lo permitido en la relación, por lo tanto, como lo veremos en esta tesis, el papel de la subjetividad es un importante condicionante en esta normativa.

Es necesario señalar también que el TDR es un trabajo complejo, dados todos los elementos que coexisten al interior de esta relación laboral (desigualdad económica y social, conflicto, afecto, tensión, confianza), así como en el espacio en el que se realizan: el hogar. Esto condiciona la existencia de relaciones íntimas entre la empleada doméstica y la empleadora.

CAPÍTULO 2. “SEÑORAS” Y “MUCHACHAS”: CARACTERÍSTICAS DE LAS PARTICIPANTES Y DE LOS ESCENARIOS DE LA INVESTIGACIÓN.

Introducción

Este capítulo tiene como objetivo establecer las cualidades de las participantes en esta investigación, así como de los escenarios donde se llevó a cabo. En la parte introductoria, se ofrece una recapitulación de los cambios más importantes de la participación de las mujeres mexicanas en el mercado de trabajo. Esto permitirá mostrar las nuevas tensiones que experimentan las trabajadoras, específicamente en la conciliación de sus cargas domésticas y extra-domésticas.

Tal como se señaló en la introducción las categorías *emic*⁴⁵ que dan título a esta tesis fueron observadas en trabajo de campo. Con estas denominaciones, por un lado, las empleadas designan a las empleadas domésticas, y por otro, las empleadas designan a las empleadoras. El uso de estas categorías fue observado, no sólo en las entrevistas, sino en las conversaciones de las empleadoras, en pláticas cotidianas que presencié de empleadas y empleadoras. La denominación “muchacha” ha sido utilizada para referirse a las empleadas domésticas, que deriva de lo que denomino el perfil “clásico” de las trabajadoras domésticas, de modo que a la empleada se le atribuía ser joven y ser soltera (incluso ser migrante rural). Dicho perfil clásico permea el imaginario social, de modo que frases como “mi muchacha”, “no tengo muchacha”, “la muchacha se me fue” no requieren mayor explicación, pues queda sobreentendido que al decir “muchacha” se habla de la trabajadora doméstica. Lo anterior es aplicable al menos, en el Altiplano Central Mexicano⁴⁶. En esta investigación se observó que su uso se ha ampliado para designar a las empleadas domésticas en general, de

⁴⁵ Es decir, una construcción elaborada por el propio actor.

⁴⁶ Al respecto Durin (2013) señala que en su análisis del “servicio doméstico de planta” en el Área Metropolitana de Monterrey los sujetos analizados “son mayormente mujeres y se les nombre coloquialmente mediante términos que sugieren su implícita subordinación: las antes llamadas ‘criadas’ ahora son ‘muchachas’”. (Durin, 2013:95). Para esta autora la denominación “muchacha” refiere a jóvenes migrantes e indígenas que realizan trabajo doméstico en la modalidad de planta (Durin, 2013).

modo que el sustantivo “muchacha” no está asociado necesariamente a la edad de la persona a la que se hace alusión, sino más bien a su actividad económica que es la del trabajo doméstico. Considero también que la denominación peyorativa de “chacha” deriva de la categoría “muchacha”. Por otro lado, la denominación “señoras” es utilizada por las trabajadoras para referirse a sus empleadoras. También se observó que algunas trabajadoras se refirieron a su empleadora como “la vieja” o “la jefa” de forma peyorativa.

El uso de esta categorización denota el distanciamiento y reconocimiento de la jerarquía entre ambas mujeres, es decir, estas denominaciones fueron utilizadas en la tesis por sus implicaciones simbólicas, no por la cantidad de informantes que las utilizan (aunque debe señalarse que en la mayor parte de los casos se observó el uso de dichas categorías).

Considero que el uso de esta categorización denota el distanciamiento y reconocimiento de la jerarquía entre ambas mujeres. Este planteamiento es similar al de Rollins (1985) quien encontró en su análisis que existen tres deferencias lingüísticas observables en la relación entre empleadas domésticas y empleadoras: 1. las domésticas son llamadas por sus nombres y las empleadoras por su apellido; 2. las empleadas son referidas como “*girls*” (que en español equivale al de “muchacha” utilizado en el centro de México) independientemente de su edad; y 3. las empleadas se dirigen a sus empleadoras con términos respetuosos, como el de “*Ma’am*” (*madame*, analogía con señoras).

2.1 Transiciones del perfil de mujer trabajadora en México

Ulrich Beck y Elisabeth Beck- Gernsheim (2001) señalan que los conflictos que atraviesan hombres y mujeres representan un desmoronamiento de la estructura social de lo privado. Dicho desmoronamiento se fundamenta en la crisis de los roles de género, los que se establecieron a partir de la modernidad, los cuales, constituyeron la base de la sociedad industrializada. Sin esta división de roles de hombre y de mujer, no existiría la familia nuclear, y sin este modelo de familia no

es pensable la sociedad industrial con su esquema de trabajo y vida (Beck y Beck-Gernsheim, 2001). Los autores señalan que el trabajo pagado presupone el trabajo doméstico, y la producción para el mercado presupone la familia nuclear. Por lo tanto, la sociedad industrial dependía de la situación desigual de hombres y mujeres, aunque esta desigualdad atentara directamente contra los principios básicos de la modernidad.

Actualmente, en la modernidad tardía se experimenta una equiparación entre hombres y mujeres que cuestiona el orden social fundamentado en la división sexual del trabajo, sobre todo, a la familia nuclear y a los acuerdos biográficos sobre vida y trabajo (Beck y Beck-Gernsheim 2001). Las mujeres se insertan al mercado laboral y con ello se vuelven más claras las lagunas en la seguridad social de las mujeres. Los autores señalan que la falta de soluciones institucionales (por ejemplo, pocas plazas de guarderías, falta de un horario flexible, protección social insuficiente), potencia los conflictos en las relaciones privadas, y al revés: unas medidas institucionales adecuadas ayudan a descargar las tensiones entre los géneros (Beck y Beck-Gernsheim, 2001: 47).

En este sentido interesa recapitular algunos de los cambios más relevantes en torno a la participación económica femenina en México, con el objetivo de explicar algunas condicionantes estructurales que inciden en el desarrollo de una relación laboral peculiar como el TDR. Pese a la creciente participación económica de las mujeres en México y en América Latina, se mantiene la esfera de la domesticidad como ámbito fundamentalmente femenino, toda vez que se ha demostrado la limitada transformación en la autonomía de la mujer frente al esposo y la permanencia en la identificación social del espacio privado o la esfera de la domesticidad como ámbito eminentemente femenino (Benería y Roldán, 1992; García y Oliveira 1994; Wainerman, 2000, Ariza y Oliveira, 2001). Esto supone una serie de tensiones para las mujeres en la conciliación de sus cargas de trabajo extra-doméstico y de trabajo doméstico.

En México se ha demostrado el incremento en la participación económica de las mujeres, sobre todo a partir de la década de 1980 (Standing, 1989; Rendón

y Salas 1993; García, Blanco y Pacheco 2000; Galin y Pautassi, 2001, Salas, 2013). Autores como García y Oliveira (1994); Bayón, et. al, (2002); Pedrero (2003), García (2007) y Salas (2013) han señalado los cambios paulatinos del perfil de la mujer trabajadora, de tal forma que se ha desvanecido la noción de la joven, hija de familia que entra al mercado de trabajo antes de unirse en pareja y sale del mismo al contraer matrimonio o tener hijos. Este cambio de perfil se relaciona con la creciente participación económica femenina y su permanencia en la fuerza de trabajo.

Respecto a las tendencias de la participación femenina se ha estimado que en 1950 sólo 13% de las mujeres de 12 años o más se declaraba como económicamente activa, hacia 1970, la cifra llegó a 16% (García y Oliveira, 1997). Hasta 1970 se mantenía una limitada participación femenina en el mercado de trabajo, lo que se acompañaba de un perfil de mujer trabajadora: joven, soltera, (el grupo de edad con mayor participación era el de 15 a 24 años). Si bien la entrada femenina a la fuerza de trabajo creció durante la década de los setenta (en 1979 la tasa de participación era de 21.5%) y aumentó la presencia de mujeres de otros grupos de edad, aún no se consolidaba este cambio de perfil ya señalado. Aún se observaba una mayor participación laboral de mujeres solteras y de quienes estuvieron alguna vez unidas –separadas, viudas y divorciadas-, tal y como lo sostienen García y Oliveira (1997).

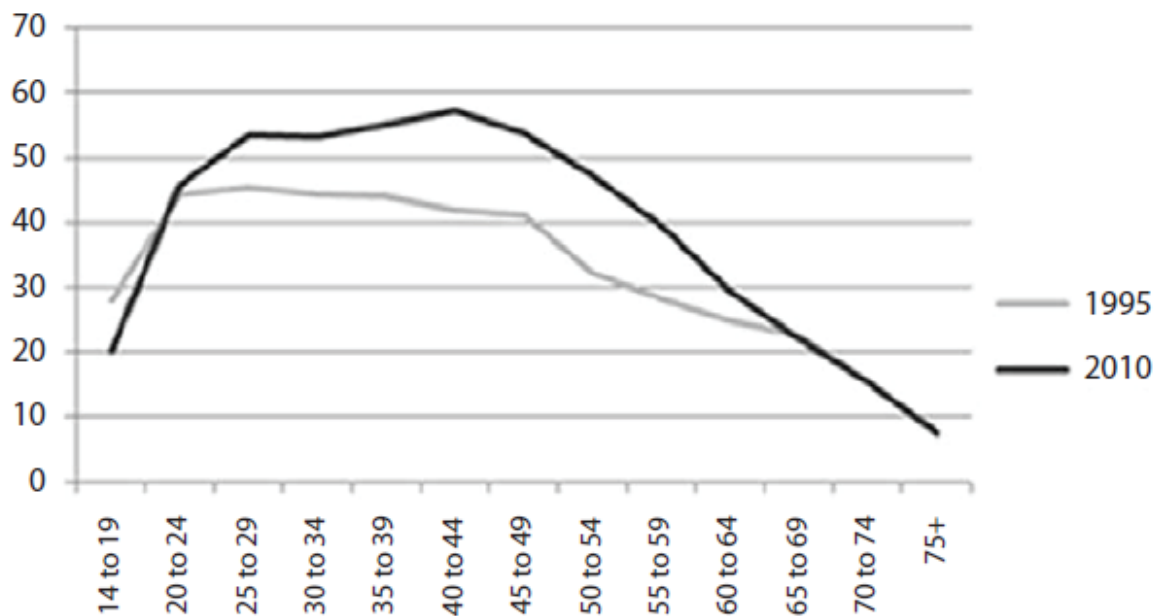
En la década de 1980 se aceleró la participación de la mujer en el mercado de trabajo. Hacia la siguiente década se modificaron las trayectorias previas: en 1991 la tasa de participación femenina nacional fue de 31.5% y era el grupo de edad de 35-39 años en que presentaba la tasa más alta; pero hacia 1995 se ampliaba el espectro de edades, pues las mujeres de entre 25 y 39 años tenían las tasas más elevadas (García y Oliveira, 1997).

Para el año 2000, la tasa de participación femenina, de acuerdo con García (2010) fue de 36%; en el año 2013 la cifra alcanzó el 43.3%⁴⁷. Siguiendo los datos de Rojas y Salas (2010), en 2009, en los grupos de edad de 25 a 44 años, las

⁴⁷ Cálculos propios con base en la ENOE, segundo trimestre.

mujeres reportaban tasas de participación por arriba del 60%. Asimismo, de acuerdo con los autores, la tasa de crecimiento anual de la participación económica de las mujeres entre 2000 y 2009 fue del 3.5%, es decir, considerablemente más acelerada que la de los hombres, pues para ellos, tal cifra fue 1.9% en ese periodo. Lo anterior significa que las mujeres insertas en la PEA no abandonan el mercado de trabajo al contraer responsabilidades domésticas (García y Oliveira 1994 y 1997; Bayón, *et al.*, 2002; Pedrero, 2003; Rendón 2008; Salas, 2013 en Rojas y Toledo, 2013) (Ver Gráfica 2.1).

Gráfica 2. 1 Tasas de participación de la fuerza de trabajo femenina por edad en México, 1995-2010 (%)



Fuente: Salas (2013: 207).

Ulrich y Elisabeth Beck (2001) señalan que a partir de la inserción de la mujer al mercado laboral puede observarse la existencia de “leyes estamentales del género de la jerarquía de proporción inversa”. Es decir, que:

cuanto más central se define un ámbito para la sociedad, menos representaciones de mujeres tiene, y al revés: cuanto menos

importancia social reviste un sector de trabajo, cuantas menos posibilidades tiene de influir tiene un grupo, tanto mayor es la probabilidad de que las mujeres hayan conquistado oportunidades de trabajo en estos campos (Beck y Beck-Gernsheim, 2001:37)

Esto significa que en los empleos con mayor valoración social y mayor capacidad de decisión se observa menor presencia femenina, y viceversa, en las ocupaciones con menor valoración y capacidad de decisión, hay más mujeres. Esto constituye la segregación laboral por género. Es decir, un proceso que condiciona la participación de la mujer en el mercado de trabajo.

La segregación laboral se puede expresar a través de la diferencial distribución de hombres y mujeres en las ramas de actividad y las ocupaciones, así como por medio de los ingresos recibidos por su actividad (Rendón, 2008). El origen de esta segregación puede localizarse en la existencia de características sociales que distinguen a hombres y mujeres, las cuales determinan la categoría de género, haciendo que ciertas actividades sean consideradas como “masculinas” y otras “femeninas”. Las mujeres han tendido a desarrollar actividades consideradas socialmente más “femeninas”, que consisten básicamente en la provisión de cuidados hacia otros, además las mujeres tienden a ocupar puestos más bajos que los hombres en la jerarquía ocupacional y, en general, perciben ingresos inferiores a los de su contraparte masculina⁴⁸ (Pedrero, Rendón y Barrón, 1997; Pedrero, 2003; Rendón, 2008).

Al examinar la existencia de tal segregación en México, Pedrero (2003) encontró que el 98% de las mujeres se concentra en 10 de los grandes grupos ocupacionales en que convencionalmente se clasifica a la fuerza de trabajo, a saber: “profesionales, técnicos, trabajadores de la educación, directivos, artesanos y obreros, trabajadores administrativos, comerciantes, vendedores ambulantes, trabajadores en servicios personales y trabajadores en servicios domésticos” (Pedrero, 2003: 746). Esta distribución se explica, de acuerdo con la autora, no sólo por la tendencia de las mujeres a efectuar actividades reconocidas

⁴⁸ En general, las mujeres reciben un 20% de ingresos menos que los hombres (Pedrero y Rendón, 2008).

como femeninas, sino porque se ha asumido socialmente que las mujeres tienen un perfil que difiere del trabajador “ideal”. En el capítulo anterior se ha señalado que bajo el modelo productivo de Industrialización por Sustitución de Importaciones (ISI) la representación ideal del trabajador (a tiempo completo y con una permanencia continua en el mercado de trabajo) legitimaba la exclusión de las mujeres al mercado de trabajo haciéndolas responsables únicas del trabajo reproductivo.

Los procesos de segregación e inequidad laboral experimentados por las mujeres se fundamentan en esta asignación social de las tareas de reproducción y cuidado⁴⁹. Las mujeres, en la mayor parte de los casos, asumen como propias “la responsabilidad de la crianza de los hijos, la gerencia del hogar y, en la mayoría de los casos, el trabajo doméstico” (Pedrero, 2003: 738). Entonces, una mujer que se inserta al mercado de trabajo se encuentra en un dilema, que resuelve priorizando –como es socialmente esperado y la mujer tiende a hacerlo– su responsabilidad doméstica a su carga extra-doméstica. Lo anterior plantea entonces analizar la manera en que las mujeres hacen compatibles su participación en la fuerza de trabajo y sus responsabilidades domésticas. Pedrero otorga algunas respuestas:

En ocasiones, ambos papeles (de trabajadora y ama de casa/madre) se cumplen simultáneamente, como en el caso del trabajo a domicilio (que abarca 18% de la PEA femenina), el de quienes se llevan sus hijos al trabajo (vendedoras ambulantes), las que se apoyan en redes sociales (principalmente familiares), o recurren al mercado para cubrir parcialmente su papel “no económico”. Quienes cuentan con mayores posibilidades de recurrir al mercado de trabajo son aquellas con mayor escolaridad, posiblemente porque tienen acceso a empleos con la prestación social de guarderías o porque sus propios ingresos les permiten contratar los servicios que suplen el trabajo doméstico (Pedrero, 2003: 743-744).

Haciendo eco a este argumento, es que en esta investigación se enfatiza la importancia de analizar el papel del trabajo doméstico remunerado (TRD) como

⁴⁹ Como se mostrará en el capítulo 4, esto constituye la ideología de la domesticidad y la maternidad intensiva.

uno de los posibles arreglos a los que las mujeres de estratos medios y altos recurren para conciliar sus responsabilidades domésticas. Principalmente, porque en esta relación laboral es establecida por una mujer que contrata a otra para que atienda “sus” quehaceres domésticos y por otro lado, existe una mujer que realiza dicha actividad, que le permite obtener ingresos económicos para garantizar, al menos, la sobrevivencia de los miembros de su hogar.

Esta “solución” no está disponible para todas las mujeres, ya que no todas cuentan con el ingreso necesario para contratar a otra mujer, por lo tanto, utilizo el concepto de reproducción estratificada, es decir, el cumplimiento de las tareas reproductivas de los hogares efectuadas de forma diferenciada con base en desigualdades de clase, raza, etnicidad, género, que son estructuradas por fuerzas sociales, económicas y políticas (Colen, 1995: 78).

2.2 El Trabajo Doméstico Remunerado (TDR) en México.

Rendón y Salas (1987) señalan que para el período de 1895 a 1930⁵⁰, se observa la disminución del porcentaje de trabajadores dedicados a la “servidumbre” dentro del sector servicios, mientras que se evidencia un aumento en las actividades de aseo y limpieza. Los autores sugieren que este declive en el número de mujeres empleadas en el servicio doméstico, no se originó en un proceso real de cambio en los servicios, sino más bien a que una cantidad de mujeres incluidas dentro del rango de servidumbre en el censo de 1895 se registró en 1900 bajo el rubro de lavanderas (actividad que crece en este período y es la que explica el aumento en la participación de las actividades de aseo y limpieza dentro de los servicios) (Rendón y Salas, 1987).

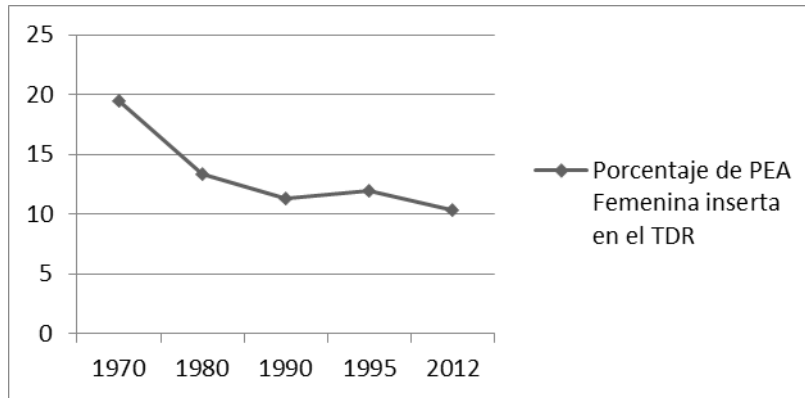
⁵⁰ Los autores analizan la evolución de la ocupación en México a partir de tres periodos. El primero de 1895 a 1930, período que incluye el fin del auge relacionado con el proceso de acumulación basada en la exportación de metales y productos agrícolas, y una etapa de estancamiento económico. El segundo de 1930 a 1970 abarca la fase expansiva del ciclo relacionada a un patrón de acumulación que tiene como eje al sector manufacturero orientado al mercado interno (de 1930 a 1950 transición de un patrón a otro, 1950 a 1970 en la que se consolidó el desarrollo industrial). El tercero, de 1970 a 1980 en el que el desarrollo económico se estanca.

Estos autores señalan que en el período que va de 1900 a 1921 se experimentó una caída sistemática de la servidumbre -quizá debido al movimiento armado de 1910- que liberó enormes contingentes de fuerza de trabajo de las haciendas. Rendón y Salas señalan que como consecuencia de los cambios producidos en las estructuras sociales, así como la creciente modernización de la industria, la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo continuó contrayéndose. Es en este período -1900 y 1930- que en México se acentúa la división sexual del trabajo, ocurre la diversificación de la ocupación en el sector servicios y se observa menos fuerza de trabajo en las industrias tradicionales (como la minería, la fabricación de bebidas, tabaco, entre otras).

A partir de la segunda mitad del siglo XX el porcentaje de población inserta en el TDR ha tenido un descenso constante. Así lo han evidenciado autoras como Marina Ariza y Orlandina de Oliveira (2003) quienes señalan que en el lapso que comprende entre 1895 y 1940 esta actividad concentró a la tercera parte de la Población Económicamente Activa (PEA) femenina, pero en la década de 1950 su importancia comienza a declinar. De tal modo que para 1995 solamente alcanza el 12% de la PEA femenina (Ariza y Oliveira, 2003).

Mary Goldsmith (1990b, 1993) también hace referencia a este declive del TDR. Señala que para 1970 el porcentaje de la PEA femenina que correspondía a trabajadoras del hogar era de 19.5%. Para la siguiente década el porcentaje era de 13.3%; hacia 1990 el 11.3% de la PEA femenina (Jusidman y Eternod, 1994, en Blanco, 1999: 30), y para 1995 equivalía al 12.0% (Ariza y Oliveira, 2003). Para el 2012 se tiene que el porcentaje de la PEA femenina dedicada al TDR es de 10.3 (INEGI, 2012). El declive ha sido explicado a partir de la disminución de la demanda por parte de las capas medias, que han sido directamente afectadas por las crisis económicas (Goldsmith, 1990b) (Ver Gráfica 2.2).

Gráfica 2.2 Evolución de la PEA Femenina en el TDR en México.

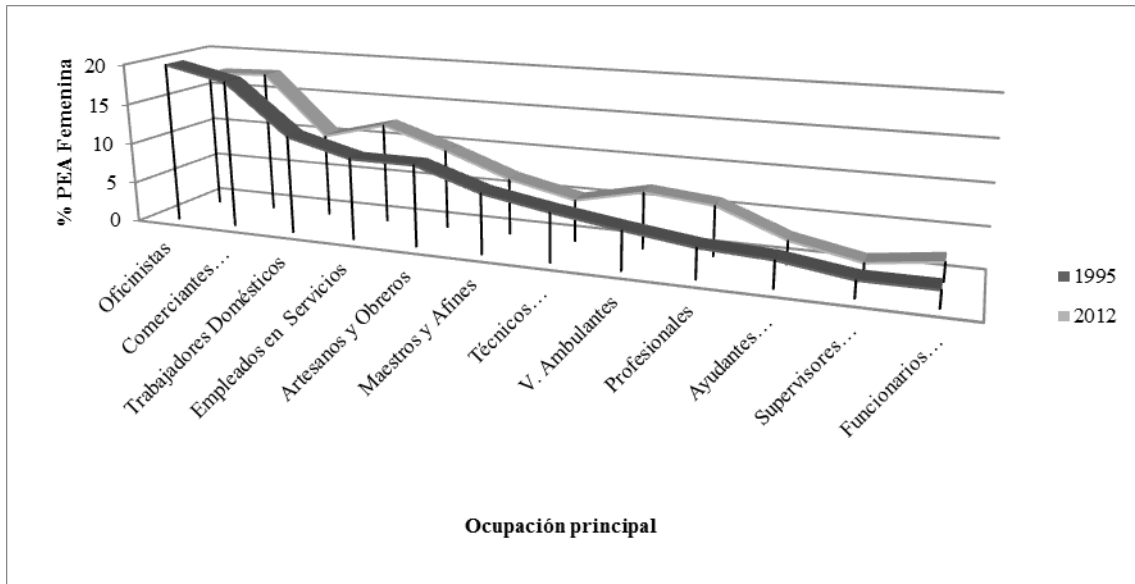


Fuente: Elaboración propia a partir de Goldsmith (1990b, 1993); Jusidman y Eternod (1994); Ariza y Oliveira (2003), INEGI (2012).

Respecto a las variaciones históricas en la ocupación de las mujeres en los espacios urbanizados (capitales de estados o localidades de 100,000 o más, como la Ciudad de México) para 1995 las tres ocupaciones principales fueron: oficinistas (19.8%); comerciantes, vendedoras y dependientas (18.1%), y trabajadoras domésticas (12.0%). Para el 2012, fueron: comerciantes, vendedoras y dependientas (17.7%); oficinistas (17.5%) y empleadas en servicios (12.3%); desplazando al trabajo doméstico remunerado a la cuarta posición (10.3%) (Ver Gráfica 2.3).

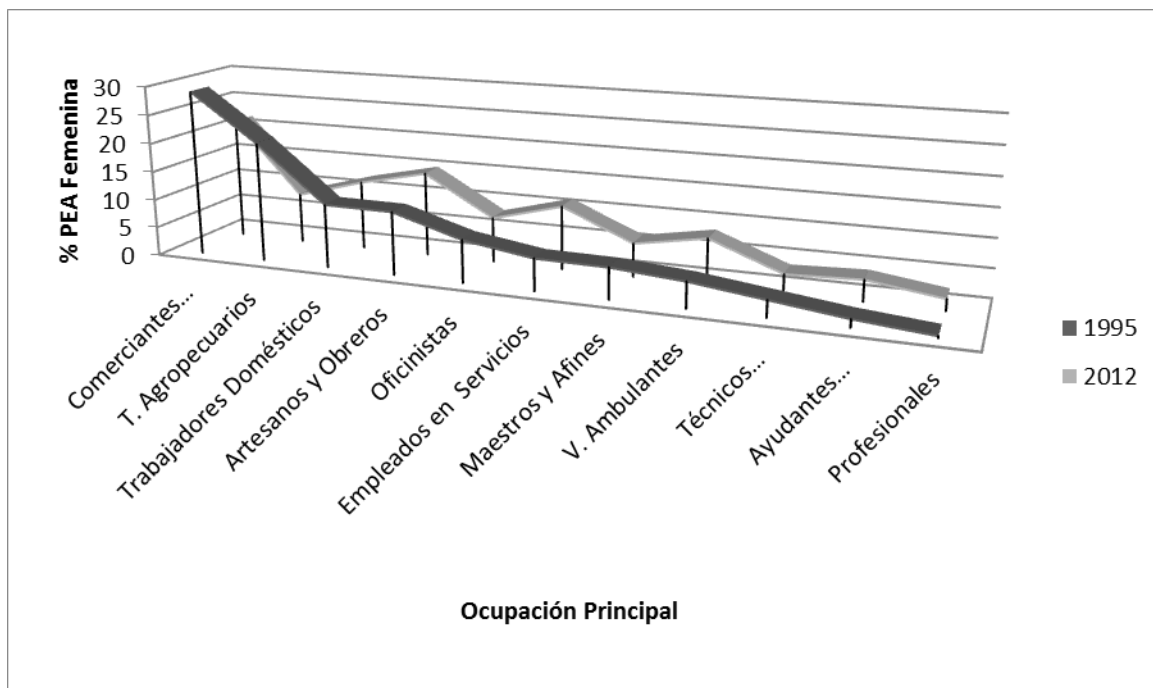
En el caso de las áreas menos urbanizadas, es decir, las localidades con menos de 100, 000 habitantes (como Tlaxcala) se observa que para el año 1995 las tres principales ocupaciones para las mujeres fueron: comerciantes, vendedoras y dependientes (28.9%); trabajadoras agropecuarias (20.7%) y trabajadoras domésticas (11.0%). Para el 2012, se mantuvo comerciantes, vendedoras y dependientas (21.1%); después artesanas y obreras (14.6%) y trabajadoras domésticas (12%) (Gráfica 2.4).

Gráfica 2.3 Evolución de la ocupación principal de la PEA femenina en áreas más urbanizadas 1995-2012 (%)



Fuente: Elaboración propia a partir de ENOE 1995-2012.

Gráfica 2.4 Evolución de la ocupación principal de la PEA femenina en áreas menos urbanizadas 1995-2012 (%)



Fuente: Elaboración propia a partir de ENOE 1995-2012.

En las cifras de PEA total se observa que el porcentaje correspondiente al TDR pasó de 4.9%, en 1995, al 4.7% en 2012 y al 4.5% en 2013. En Tlaxcala, para el último cuatrimestre del 2010, el 5.06% de la PEA se ocupa en estas laborales, para el 2013 descendió a 4.3%. En el Distrito Federal el 5.3% de la PEA se dedica a esta ocupación⁵¹ en el 2010 y 2013 (Estimaciones propias a partir de Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) 2010, INEGI, 2013). El 91% de la PEA dedicada al TDR está compuesto por mujeres, lo cual ilustra claramente la segmentación por género de esta actividad laboral⁵².

A continuación se muestra un cuadro elaborado a partir de la ENOE, en el que se indican algunas características de las trabajadoras domésticas en México. Al contrastar los datos de 1995 con los del 2012 se evidencian los cambios en el perfil de las trabajadoras, por ejemplo, que el porcentaje de mujeres solteras se redujo, pasó del 44.2% al 31.3% y aumentó la cifra de mujeres unidas, de 40.2% al 47.7%, así como las cifras de las mujeres separadas, divorciadas o viudas. Respecto a la edad, se observa que para el 2012 el grupo más numeroso está compuesto por mujeres de 25 a 49 años. El grupo 14 a 24 años redujo su importancia relativa, pasando del 36.6% al 16.4% (Ver Cuadro 2.1).

De acuerdo a los datos que brinda la ENOE respecto a las condiciones de trabajo, se observa que respecto a la duración de la jornada, ha aumentado la proporción de trabajadoras que se insertan a tiempo parcial (24 horas o menos), pues entre 1995 a 2012 pasó del 32% al 39.1%. Por otro lado, aunque la jornada completa (entre 25 y 48 horas) se mantiene con el mayor porcentaje de trabajadoras, se redujo, pasando del 48.7% al 45.2%, así como de quienes trabajan 49 horas o más, que descendió de 19.3% al 14.4% entre 1995 y 2012.

⁵¹ Tomé como referencia el Distrito Federal para los datos estadísticos, pues la Zona Metropolitana del Valle de México, incluye al Distrito Federal, Estado de México e Hidalgo y abarca un total de 76 municipios. Sin embargo, no existen datos específicos sobre TDR en esta zona.

⁵² En adelante se referirá a trabajadoras domésticas, pues la gran mayoría son mujeres.

Cuadro 2.1 Características sociodemográficas y condiciones laborales de las trabajadoras domésticas en México, 1995 y 2012 (%)

Características	1995	2012
Sexo		
Hombres	10	8.1
Mujeres	90	91.9
Total	100	100
Estado civil		
Solteras	44.2	31.1
Unidas (casadas, unión libre)	40.2	47.7
No unidas (separadas, divorciadas, viudas)	15.5	21.2
No especificado	0.1	0
Total	100	100
Edad		
De 14 a 24 años	36.3	16.4
De 25 a 49 años	46.9	57.5
De 50 y más	16.8	26
No especificado	0	0.1
Total	100	100
Escolaridad		
Primaria o menos	81.8	60.3
Secundaria	16.8	32.8
Bachillerato	1.6	5.2
Profesional	0.4	1.7
No especificado	0	0
Total	100	100
Duración de la jornada (semanal)		
24 hrs o menos	32	39.1
Entre 25 y 48 hrs	48.7	45.2
49 hrs y más	19.3	14.4
No especificado	0	1.2
Total	100	100
Nivel de ingresos		
Hasta 1 salario mínimo	49.3	33
Más de 1 y hasta 2 salarios mínimos	40.7	40
Más de 2 y hasta 3 salarios mínimos	5.8	18.1
Más de 3 y hasta 5 salarios mínimos	0.8	3.6
Más de 5 salarios mínimos	0.2	0.5
No recibe ingresos	1	0.2
No especificado	2.1	4.7
Total	100	100

Fuente: Elaboración a partir de ENOE 1995-2012

Respecto al salario los datos señalan que se redujo el segmento de las trabajadoras que perciben un salario mínimo, pues se pasó del 49.3% en 1995 al 33% en 2012. La proporción de empleadas que recibe entre uno y dos veces el salario mínimo se mantuvo, creció también el porcentaje de personas que reciben más de dos salarios mínimos hasta cinco salarios mínimos (Ver Cuadro 2.1).

El INEGI, en su informe sobre trabajadores domésticos, señala que la actividad donde mayoritariamente se insertan estos empleados (tanto mujeres como hombres) es la limpieza en casas particulares (aunque también pueden efectuar otras actividades complementarias), le siguen el cuidado de personas en casas particulares, los lavaderos y planchadores domésticos, choferes en casas particulares y cocineros domésticos (INEGI, 2014) (Ver Gráfica 2.5). Según los datos de esta institución, la mayor parte de las trabajadoras domésticas realizan actividades de limpieza (el 85.5% del total de mujeres insertas en el TDR), el 8.6% son cuidadoras y 4.7% son lavanderas y planchadoras. En el caso de los hombres, el 51% son empleados domésticos y el 45.1% laboran como choferes en casas particulares. (INEGI, 2014).

A nivel nacional la edad promedio de los trabajadores domésticos es de 40.2 años, 39 años para hombres y 40.3 para mujeres. Es decir, que a nivel nacional se ha modificado el perfil de la trabajadora doméstica joven. Se observa también que existe una mayor proporción de hombres en los dos grupos de edad más extremos: 21.9% de los hombres trabajadores domésticos tiene 24 años o menos, mientras que las mujeres de la misma edad conforman el 15.3%. La proporción de hombres que se ocupan en el trabajo doméstico y tienen 65 años o más es de 4.8%, un punto porcentual más que el de las mujeres quienes abarcan el 3.8 por ciento. (INEGI, 2014).

La situación conyugal de los trabajadores domésticos remunerados es significativamente distinta a partir del sexo: 64 de cada 100 hombres se encuentra unido o casado, mientras que para las mujeres se observa que las tienen esta condición que están casadas o unidas son 48 de cada 100. En el caso de los separados, viudos o divorciados, se muestra que 20 de cada 100 y casi 4 de cada 100 lo son. Respecto a la soltería, el INEGI (2014) reporta que 31.4% de los hombres y 30.8% de las mujeres tienen esta condición. En cuanto a la fecundidad, se señala que el número de hijos(as) en promedio es de 2.6 por trabajadora doméstica. Se observa que la mayor parte de las trabajadoras tiene tres hijos o más

(47.4%), las que tienen uno o dos hijos (30.3%), mientras que 21.7% de las trabajadoras domésticas no tiene hijos (INEGI, 2014).

El INEGI (2014) reporta que el 30.8% de los trabajadores domésticos en México nació en una entidad federativa o país diferente al de su residencia actual. Lo cual quiere decir, que la mayoría de los trabajadores domésticos es nativo de la ciudad donde labora (no migrante), aunque no se aclara el lugar de origen de los padres.

En el informe elaborado por esta institución se señala que: 166, 986 trabajadores domésticos, es decir, el 7.4% residen en las viviendas donde trabajan (se insertan en el modalidad de planta), la mayor parte de los trabajadores cumplen actividades de limpieza y aseo general (92.2%), 5.3% son cocineros y 1.7% son cuidadores de personas (INEGI, 2014), aunque no se aclara si estos últimos se insertan en la modalidad de entrada por salida.

Respecto al nivel educativo, el INEGI (2014) muestra que el 6.9% de los trabajadores domésticos remunerados no tiene ningún estudio, es decir, es analfabeta (condición se observa con más frecuencia en las mujeres trabajadoras, pues siete de cada 100 son analfabetas, mientras que cinco de cada 100 hombres ocupados en esta actividad presenta esta condición). El analfabetismo entre los trabajadores domésticos remunerados es una característica de la población en edad más avanzada: 64.9% de los trabajadores domésticos analfabetas tiene 45 años y más y únicamente 4.7% tiene menos de 25 años. Casi ocho de cada 100 trabajadores domésticos remunerados no cuenta con educación formal. La mayoría de los ocupados en esta actividad cuenta con estudios de primaria. Cuatro de cada 100 trabajadores domésticos remunerados cuentan con estudios profesional o superiores (INEGI, 2014).

Este reporte del INEGI menciona que los trabajadores domésticos con mayor nivel de instrucción son los choferes en casas particulares: cuatro de cada 10 tienen bachillerato. Los cuidadores de personas muestran mayores niveles de escolaridad que el resto de los trabajadores domésticos: 4.7% de ellos tienen estudios profesionales o superiores. Los lavanderos y planchadores domésticos son los

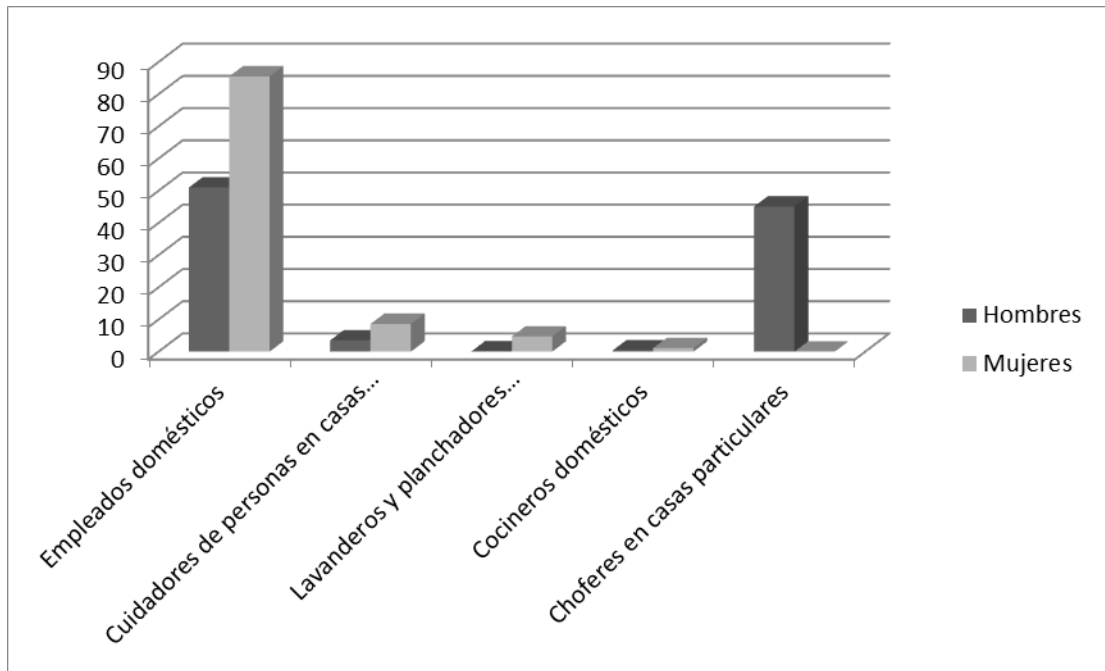
trabajadores domésticos con menores niveles de educación: uno de cada cuatro trabajadores de esta categoría no cuenta con instrucción formal (INEGI, 2014).

Los hombres ocupados en el trabajo doméstico remunerado tienen mayores niveles de educación: 53.7% tiene estudios de secundaria terminada o un nivel superior, comparado con 38.4% de las trabajadoras domésticas con este tipo de estudios. El 15.1% de hombres cuenta con nivel medio superior o superior, comparado con solo 5.9% de las mujeres. En cuanto a los trabajadores domésticos remunerados con estudios de primaria incompleta, la proporción de hombres es similar a la de las mujeres: 27.4% de los hombres por 27.0% de las mujeres.

Respecto a las condiciones laborales, en el año 2013, 96 de cada 100 trabajadores domésticos declararon no tener contrato por escrito; solo 2.2% tiene un contrato escrito, 0.8% cuenta con un contrato por tiempo indefinido y el resto tiene contratos temporales o no especificó el tipo de contrato. Los trabajadores domésticos remunerados laboran 31.5 horas a la semana. Cinco de cada 10 ocupados en esta actividad cumplen jornadas de 35 horas o más a la semana. Tres de cada cuatro mujeres reciben menos de dos salarios mínimos, en tanto que cuatro de cada 10 hombres se encuentran en igual situación. En tanto que, 19.8% de los hombres tiene ingresos superiores a tres salarios mínimos, solo 4.4% de las mujeres está en este rango de percepciones (INEGI, 2014).

El 76.1% de los trabajadores domésticos remunerados no goza de ninguna prestación laboral, solamente el 2.2% de los trabajadores domésticos remunerados cuenta con acceso a servicios de salud como prestación laboral. 19.2% de los trabajadores domésticos reciben aguinaldo, 7.2% vacaciones con goce de sueldo, mientras que 76.1% no recibe ninguna prestación laboral (INEGI, 2014).

Gráfica 2.5. Porcentaje de trabajadores doméstico remunerados por tipo de ocupación, según sexo (2013)



Fuente: INEGI (2014: 3).

2.3 Los escenarios del mercado laboral del TDR en la Ciudad de México y Tlaxcala.

El sistema urbano mexicano históricamente ha sido caracterizado por el predominio demográfico y económico de la Ciudad de México, así como por profundas desigualdades regionales (Bayón et al. 2002)⁵³. La Ciudad de México⁵⁴, atravesó un acelerado proceso de urbanización, funcionó como el principal centro de atracción de masivas migraciones internas, fenómeno se extendió hasta su zona metropolitana y tuvo como una de sus múltiples consecuencias, el crecimiento acelerado de su población (Duhau y Giglia, 2008).

⁵³ Traducción propia

⁵⁴ Los autores aseguran que en el sistema latinoamericano se desarrollaron ciudades primadas, como la Ciudad de México, es decir, metrópolis cuya población equivale tres veces a la población de la siguiente ciudad más poblada.

En la Ciudad de México, como en otras de Latinoamérica (Buenos Aires, Río de Janeiro, Santiago, entre otras) la demanda de fuerza de trabajo por las industrias relacionadas al modelo ISI dio lugar al surgimiento de una clase obrera moderna y legalmente protegida mediante la sindicalización (Duhau y Giglia, 2008).

Sin embargo, no toda la población trabajadora logró insertarse en la economía formal y el desfase entre el empleo generado por el sector moderno de la economía (sobre todo de la industria) así como la afluencia masiva de migrantes internos, originó una clase trabajadora desprotegida en términos de derechos laborales y sociales, auto-empleada en el comercio y los servicios (Duhau y Giglia, 2008).

Este papel dominante de la Ciudad de México, ha significado mejores oportunidades de mercado de trabajo para mujeres con altas calificaciones, pero al mismo tiempo, las condiciones se han empeorado para gran parte de mujeres trabajadoras debido a las desigualdades en el ingreso (Bayón et al. 2002)⁵⁵. Rojas señala que para la década de los noventa en la Ciudad de México y su zona metropolitana, los niveles de pobreza aumentaron significativamente, sin embargo, esta urbe se mantiene como el centro económico y político más importante del país (Rojas, 2002).

Goldsmith (1993) señala que durante la década de los setenta las mujeres fueron integradas de manera progresiva a la fuerza de trabajo, asegura que variaciones económicas regionales han condicionado el reclutamiento de mujeres en la fuerza de trabajo: fábricas de ropa y de ensamblaje de partes electrónicas localizadas en la frontera, así como la industria de la construcción y los trabajos de oficina en la Ciudad de México, Guadalajara y Monterrey que emplearon a un creciente número de mujeres. Al mismo tiempo, ocurría un proceso de arribo de mujeres migrantes de origen rural para insertarse en el sector del servicio doméstico (Goldsmith 1993; 1990b). Es decir, que dentro de los flujos migratorios internos del siglo pasado a la capital del país se destacó -y según Mary Goldsmith hasta la década de los 90 prevaleció - el arribo de mujeres de origen rural a la ciudad para laborar como empleadas domésticas de planta: “En la ciudad de México, por lo

⁵⁵ Traducción propia.

menos a partir del siglo XX se ha recurrido primordialmente para el servicio doméstico de planta a una oferta de trabajadoras jóvenes de extracción rural. Esta situación ha prevalecido hasta la actualidad” (Goldsmith, 1990b: 257).

A decir de esta autora las “jóvenes son seleccionadas estructuralmente para emigrar del campo a los centros urbanos” (Goldsmith, 1990b:257) para laborar como empleadas domésticas, sobre todo en la modalidad de planta, pues esta actividad laboral permite su incorporación al mercado de trabajo urbano y a la vida urbana. En su estudio, Goldsmith (1990b) apunta que en el caso de sus informantes, las trabajadoras domésticas “de planta” son migrantes recientes, que llegaron a la ciudad después de 1970 y las empleadas de entrada por salida son migrantes más antiguas que arribaron a la ciudad antes de 1960.

Procesos similares son descritos por Vázquez Flores y Hernández Casillas (2004) para el caso de Guadalajara, y por Séverine Durin para Monterrey. Aunque estos autores resaltan la pertenencia étnica de las trabajadoras. En el primer caso los autores abordan a migrantes de la Huasteca hidalguense que llegan a la capital de Jalisco, específicamente mujeres que se emplean en el trabajo doméstico de planta⁵⁶. Durin (2008) señala que el trabajo doméstico en su modalidad de planta es “el nicho laboral privilegiado de las jóvenes indígenas” en el Área Metropolitana de Monterrey (Durin, 2008: 33). Durin apunta que el grueso de la población económicamente activa indígena está constituido actualmente por mujeres jóvenes (entre 12 y 30 años) que se insertan como empleadas del hogar (Durin, 2009).

En trabajos posteriores, Séverine Durin señala que el TDR constituye un nicho étnico en el mercado laboral, esto quiere decir que los inmigrantes recientes que pertenecen a minorías se insertan en “labores étnicamente diferenciadas, que son las que requieren mayor desgaste físico, las peor remuneradas y aquellas con

⁵⁶ En este estudio pionero sobre trabajadores domésticos en Guadalajara, resalta la apropiación de un espacio urbano para la reproducción y fortalecimiento de las costumbres; así como las estrategias de movilidad campo-ciudad tomando en cuenta los medios de arribo, los lugares de asentamiento en la ciudad, las características del traslado, entre otros. El espacio apropiado que señalan los autores es el Parque Rubén Darío ubicado en una colonia de clase media alta, es un sitio de reunión que los indígenas huastecos han convertido en un espacio de “encarnación de la comunidad y ha contribuido al fortalecimiento y re-simbolización de sus convicciones étnicas” (Vázquez Flores y Hernández Casillas, 2004: 128), ante la discriminación y exclusión de la sociedad tapatía.

menores beneficios sociales” (Durin, 2009: 22). Para este sector de la población los trabajos más frecuentes son los de albañil, venta ambulante y trabajo doméstico. Durin asegura que: “los nichos laborales étnicos son ocupados por grupos de paisanos recién llegados, en esencia vulnerables, quienes toman parte de fenómenos de reemplazo étnico al insertarse en oficios abandonadas por migrantes con mayor experiencia laboral en el lugar de destino” (Durin, 2009: 23).

Los estudios revisados muestran una concordancia entre migración y TDR en la modalidad de planta, por tanto, considero necesario señalar que el trabajo doméstico de planta podría clasificarse como un nicho étnico, como lo identificaron Goldsmith (1990b) y Durin (2009, 2103), pero no así el TDR en general. El perfil de las empleadas domésticas migrantes de origen rural es coincidente con la modalidad referida, mientras que en la modalidad de “entrada por salida” el perfil corresponde, en su mayoría, a mujeres residentes (segunda generación –o posteriores—de migrantes, es decir, son mujeres que han nacido o crecido y socializado en la ciudad). Esto último corresponde a los datos vertidos por el INEGI que desplegué en el apartado anterior.

Tlaxcala, a diferencia de la ciudad de México no es una ciudad central en el sistema urbano nacional. El estado de Tlaxcala⁵⁷ ha sido históricamente un estado de bajo crecimiento económico, con una mínima participación en el Producto Interno Bruto (PIB) del país y que hasta la década de 1960, tenía una economía centrada en actividades agropecuarias de muy baja productividad (Saraví, 2004a). A partir de

⁵⁷ Se encuentra ubicado en el centro-oriente del país, en la zona conocida como Altiplano Central de México. Con 4,060 km² es el estado más pequeño de la República Mexicana, solamente por encima del Distrito Federal. Su formación geográfica es más bien accidentada, pues el 60% de su superficie cuenta con partes montañosas (está atravesado por el Eje Neovolcánico, su superficie es muy accidentada, con una altura que oscila entre los 2100 y los 3000 msnm, las partes montañosas cubren 60% de su extensión total). aunque también cuenta con tres valles principales, donde se edificaron “los primeros caminos reales en la época virreinal y que posteriormente constituirían las vías de ferrocarril: Pie Grande, el Valle de Huamantla y Valle Puebla-Tlaxcala” (Rendón, 2011: 16). Tlaxcala se divide en dos grandes regiones diferenciadas: la del norte (que incluyen los extremos oriental y occidental); y la del sur (parte centro, sur y suroeste). La primera es más extensa pero con condiciones climáticas, hidrológicas y de suelos menos favorables para la agricultura, lo cual explica el menor asentamiento de pueblos indios y de fincas rurales de grandes dimensiones. La región sur ocupa menos superficie pero reúne mejores condiciones para la agricultura, aquí es donde se concentró mayor población y un desarrollo mayor de las actividades productivas (agrícolas e industriales) (Rendón, 2011).

1960 en Tlaxcala se experimentó un proceso caracterizado por la concatenación entre la transición demográfica, la creciente centralidad de la estructura urbana, la renovación de las ramas industriales y la decreciente importancia del sector agrícola en la vida económica y social, lo cual vino a complejizarse más con el aumento de la población tlaxcalteca (Hernández Chávez, 2011).

La alta densidad de población y la presión sobre los recursos, aunados a la erosión de la tierra y la precariedad de la tecnología agropecuaria, resultaron en la demanda de tierras que incluyó invasiones a terrenos que tuvieron que ser comprados por el Estado para ser repartidos entre los campesinos (Hernández Chávez, 2011). Estas tierras eran de mala calidad, lo cual deterioró aún más la vida en el campo, generando un éxodo de campesinos a los centros urbanos inmediatos como Tlaxcala y a otros estados como Puebla, Veracruz o el Distrito Federal.

A partir de las políticas públicas de promoción industrial en el estado y a los procesos de descentralización industrial en México, Tlaxcala atravesó por una importante transformación socioeconómica beneficiándose de las medidas de descentración debido, en parte, a su cercanía con el Distrito Federal, Estado de México, Puebla y el Puerto de Veracruz.

En 1976 da inicio el proceso de industrialización en la entidad encabezado por el gobernador Emilio Sánchez Piedras (Rendón, 2011). Es en este contexto en el que se crean nuevos corredores industriales: San Martín Texmelucan-Tlaxcala, Apizaco-Huamantla, Tlaxcala-Puebla y Tlaxcala-Puebla-Apetatitlán; y surgen al mismo tiempo ciudades con carácter netamente industrial como Calpulalpan, Apizaco y Chiautempan. Lo anterior resultó en un proceso “de crecimiento, diversificación y modernización industrial, pero fundamentalmente de urbanización” (Saraví, 2004a: 9). Hernández Chávez (2011) señala que a partir de la industrialización el carácter “tradicional” de la entidad se vio trastocado: Tlaxcala deja de ser un estado fundamentalmente agrícola al incorporarse al esquema de industrialización.

Tlaxcala deja de ser un estado expulsor de población, al otorgar mayores oportunidades para que sus habitantes se insertaran en un mercado laboral

moderno, y se constituyó como “un polo de atracción de flujos migratorios provenientes de otros estados del centro y sur del país (Puebla, México, Veracruz, Hidalgo y Distrito Federal)” (Saraví, 2004a: 9).

Para la década de los ochenta la sociedad tlaxcalteca cada vez se hacía más compleja y diversificada, hubo un crecimiento de las clases medias a partir del aumento en el sector servicios y financieros, con un aumento de pequeños y medianos comerciantes e industriales, burócratas provenientes del magisterio y “profesionistas liberales” (Hernández Chávez, 2011:155), lo cual permitió el aumento de la demanda en el sector del trabajo doméstico asalariado.

En las últimas tres décadas los cambios ocurridos en Tlaxcala se pueden sintetizar de la siguiente manera: aumento de la población, alta concentración económica en ciertos polos de la geografía regional, crecimiento de áreas urbanas, desarrollo y consolidación de una estructura territorial de tipo metropolitano. Saraví, (2004a) destaca como proceso más significativo en la entidad a la urbanización, es decir, la transición demográfica y sus consecuencias sociales se manifestaron en la rápida reducción de la población rural: entre los años que van de 1970 a 1990 se redujo en un tercio la población rural y se reafirmó la centralidad urbana (Hernández Chávez, 2011).

A nivel nacional resalta el hecho que en los espacios urbanos el mercado laboral está constituido principalmente por el sector terciario, específicamente por los rubros de comercio y servicios. Sin embargo, existe una diferencia importante entre Tlaxcala y la Ciudad de México en lo que respecta a la inserción de la PEA por sector económico, pues Tlaxcala tiene un número importante de fuerza de trabajo masculina inserta en el sector secundario, mientras que la capital del país tiene niveles significativamente más bajos. En los datos respecto a la fuerza de trabajo femenina también se evidencia la mayor inserción de la población tlaxcalteca al sector secundario en contraste con la población de la Ciudad de México (Ver Cuadro 2.2).

Cuadro 2.2 PEA inserta por sectores de la economía en la Ciudad de México y Tlaxcala, 2006

Ciudad	PEA Ocupada			
	Masculina		Femenina	
	Secundario	Terciario	Secundario	Terciario
Ciudad de México	28.0%	71.5%	14.5%	85.4%
Tlaxcala	41.2%	45.4%	25.6%	70.1%

Fuente: Elaboración propia a partir de García (2009)

Brígida García (2009) elaboró un “índice de situación laboral” de las ciudades del país, en el que establece dos indicadores para clasificar las condiciones de trabajo, por un lado los que refieren a la informalidad del empleo: pequeños establecimientos (indicador de informalidad)⁵⁸, ausencia de prestaciones, contrato por escrito y sindicalización; por otro, integra los indicadores de bajos ingresos y jornada parcial. Este índice lo aplica tanto a la fuerza de trabajo masculina como a la femenina. A partir de esto, señala que para el segundo trimestre del 2006, Tlaxcala ocupa la última posición, es decir, conforma la ciudad con las peores condiciones laborales tanto para las mujeres como para los hombres⁵⁹, es una área urbana con una situación laboral desventajosa en la primera década del siglo XXI, al igual que Acapulco, Cuernavaca, Puebla, Oaxaca y Tuxtla Gutiérrez (García, 2009).

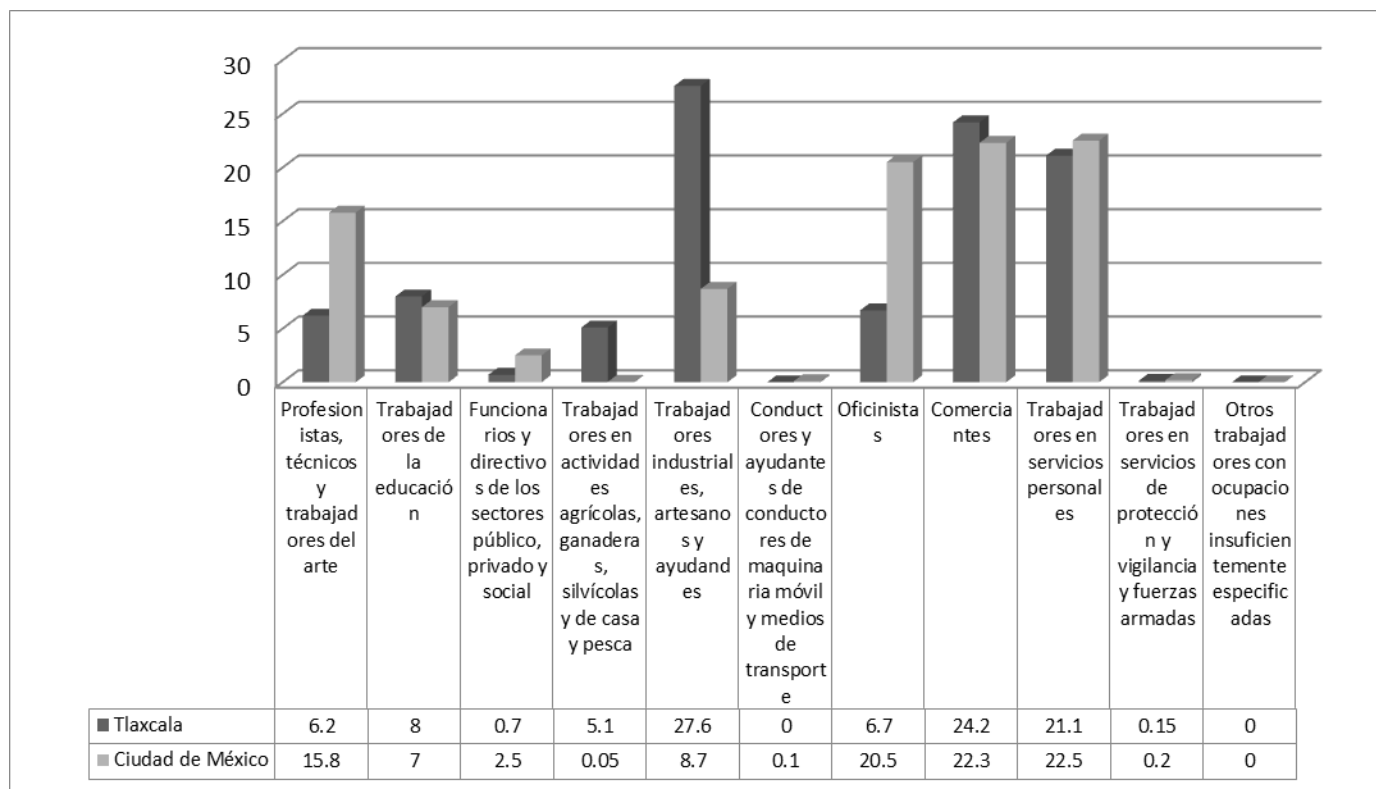
De acuerdo con García (2009), Tlaxcala continúa siendo un sitio con una importante actividad manufacturera, donde sobresalen la industria textil y de la confección, que se mantienen como empresas tradicionales de la micro y pequeña empresa y que responden a la demanda local, es decir, tienen muy bajos niveles de exportación. Esta autora asegura que Tlaxcala: “tiene un importante porcentaje de mano de obra ocupada en micro-negocios precarios, además de distinguirse por ocupar el último lugar en lo que toca a prestaciones y existencia de contratos, tanto para la mano de obra masculina como femenina (alrededor de 68% sin prestaciones y 80% sin contratos permanentes)” (García, 2009: 31). La Ciudad de México se ubica también en los niveles más bajos dentro de este índice de situación laboral, esto se debe en parte a la descentralización industrial, a los impactos de las crisis

⁵⁸ En este indicador cobra relevancia el trabajo doméstico, pues está inserto en el rubro “sector de los hogares”.

⁵⁹ La autora también enfatiza la necesidad de relativizar este índice.

económicas y al aumento de los niveles de pobreza en la urbe y en su zona metropolitana (García, 2009).

Gráfica 2.6 Grupos de ocupación de la PEA Ocupada Femenina en Tlaxcala y la Ciudad de México, 2010.



Fuente: Elaboración propia a partir de ENOE, 2010.

En cuanto a la conformación del mercado de trabajo para la PEA ocupada femenina en ambas entidades, se observa que en Tlaxcala, las principales actividades laborales para el cuarto trimestre del 2010, son: 1. trabajadoras industriales, artesanas y ayudantes (27.6%), 2. comerciantes (24.2%) y 3. trabajadores en servicios personales (21.2%). En el primer grupo se integran jefas, supervisoras y trabajadoras de control en actividades artesanales, de transformación y de reparación y mantenimiento (2.7%); artesanas, trabajadoras fabriles y trabajadoras en actividades de reparación y mantenimiento (32.7%); operadoras de

maquinaria fija de movimiento continuo y equipos en el proceso de fabricación industrial (40.4%); y, ayudantes y similares en el proceso de fabricación artesanal e industrial y en actividades de reparación y mantenimiento (24%). En el segundo grupo, se ubican las comerciantes, empleadas de comerciantes y agentes de ventas (69.1%) y vendedoras ambulantes y trabajadoras ambulantes en servicios (30.8%). En el tercer rubro se insertan trabajadoras en servicios personales en establecimientos (39.8%) y trabajadoras en servicios domésticos (60.1%).

En el Distrito Federal son trabajadores en 1. Servicios personales (22.5), 2. Comerciantes (22.3) y 3. Oficinistas (20.5). En el primero se insertan trabajadoras en servicios personales en establecimientos (51.4%) y trabajadoras en servicios domésticos (45.5%). En el segundo se ubican comerciantes, empleadas de comerciantes y agentes de ventas (68.5%) y vendedoras ambulantes y trabajadoras ambulantes en servicios (31.4%). En el tercero se encuentran Jefes de departamento, coordinadores y supervisores en actividades administrativas y de servicios (18.4%) y Trabajadores de apoyo en actividades administrativas (81.5%) (Ver Gráfica 2.6).

Se puede concluir que la Ciudad de México a partir de los década de los noventa del siglo XX “perdió su carácter de motor industrial de la nación y destino principal de flujos migratorios” (García, 2009: 32), mientras que Tlaxcala fue beneficiario de las políticas de descentralización industrial, lo cual incide directamente en la constitución de los mercados de trabajo.

2.4 Las participantes

En esta sección se mostrarán las características de las participantes, tanto las empleadas como las empleadoras. Por el lado de las empleadas se exploran sus características sociodemográficas, la movilidad geográfica y adscripción étnica de las empleadas domésticas; así como sus aspectos laborales. Para las empleadoras se incluyen los aspectos socio-demográficos, los laborales y domésticos además de sus antecedentes respecto al TDR.

2.4.1 Las “muchachas”

En este apartado se expondrán las características de las trabajadoras: datos sociodemográficos, datos sobre movilidad geográfica y adscripción étnica, y situación laboral. En cada sub-apartado se incluyen cuadros, a manera de “fotografías” que condensan las características de la población analizada, de tal suerte que el lector tenga un panorama general de las cualidades de las informantes.

2.4.1.1 Aspectos socio-demográficos de las empleadas

El total de empleadas que participaron en esta investigación es de 34 mujeres (19 de Tlaxcala y 15 de la Ciudad de México). Su promedio de edad es de 37.1 años, similar al promedio de la PEA femenina nacional, que es de 37.4 (INEGI, 2011). El rango de edad va de los 19 a los 60 años y se observa, igual que en las cifras nacionales, que se encuentran en edades primarias (*prime age*).

Respecto a la organización de los hogares de las empleadas se observa que 31 viven en hogar nuclear (14 biparentales: madre, padre e hijos; 15 monoparentales con jefatura femenina: madre e hijos; y dos más que viven con sus cónyuges), dos empleadas viven en hogares ampliados y solamente una de ellas habita en hogar unipersonal.

La mayoría de ellas son madres: 27 tienen hijos. De éstas, 23 tienen hijos dependientes, es decir, sus hijos son menores de 15 años, no trabajan y cohabitan con ellas. Por otra parte, cuatro empleadas domésticas tienen hijos no dependientes, es decir, sus hijos tienen un ingreso y aunque cohabiten con ellas, asumen sus propios gastos de manutención y colaboran para el gasto familiar. Del total, 20 empleadas comparten los gastos con sus cónyuges y 14 son las únicas proveedoras en sus hogares.

La PEA femenina tiene un promedio de 9.6 años de escolaridad, lo cual equivale al primer ciclo de preparatoria, estudios técnicos o comerciales con secundaria terminada y normal básica (INEGI, 2011). Contrariamente al perfil más

difundido, las empleadas que participaron en esta investigación, no tienen escolaridad baja. Tampoco existe una distinción significativa entre las mujeres que provienen de Tlaxcala y las de la ZMVM, como se puede ver en el Cuadro 2.7. Entre las participantes en este estudio, una empleada doméstica tiene carrera técnica, ocho tienen bachillerato completo, cinco tienen bachillerato trunco, siete completaron la secundaria, seis empleadas finalizaron la educación básica y cuatro de ellas no terminaron la primaria. Una empleada no cuenta con estudios formales, pero sabe leer y escribir; y dos trabajadoras son analfabetas (Ver Cuadro 2.3).

2.4.1.2 Datos de movilidad geográfica y adscripción étnica de las empleadas domésticas

En este apartado se muestran datos como el lugar de nacimiento, el lugar de residencia, el lugar de trabajo, el lugar de nacimiento de los padres, así como la adscripción étnica. Estos elementos denotan que no existe un proceso destacado de migración en la mayoría de los casos, así como la no pertenencia étnica⁶⁰(Ver Cuadro 2.4).

⁶⁰ El criterio de adscripción étnica fue considerado a partir de la auto-adscripción. Además averigüé si ellas son hablantes de alguna lengua indígena; esto a partir de un criterio retomada por Virginia Molina (2006) para la elaboración del perfil socio demográfico de la población indígena en la zona metropolitana de la Ciudad de México: “se definió como indígenas no sólo a los miembros de los hogares donde las personas con características indígenas tienen un lazo de parentesco determinante en la decisión del estilo de vida y la transmisión inter-generacional de la socialización, es decir, el jefe, el cónyuge y los padres de éstos. Así, los hogares indígenas se restringen a aquellos donde el jefe y/o el cónyuge y/o padre o madre del jefe y/o suegro o suegra del jefe hablan lengua indígena y también a aquellos que declararon pertenecer a un grupo indígena” (INI-CONAPO-PNUD, 2003: 22 en Molina y Hernández, 2006: 66)

Cuadro 2. 3 Aspectos socio-demográficos de las empleadas domésticas

	<i>Nombre</i>	<i>Escolaridad</i>	<i>Edad</i>	<i>Estado Civil</i>	<i>Composición del hogar</i>
Tlaxcala					
1	Rosario	Carrera técnica	49	Separada	Nuclear, monoparental (jefa de hogar), hijos dependientes
2	Lucía	Bachillerato	35	Separada	Nuclear, monoparental (jefa de hogar), hijos dependientes
3	Jazmín	Bachillerato	19	Soltera	Nuclear, sin hijos.
4	Elena	Bachillerato	39	Separada	Unipersonal, sin hijos
5	Ana	Bachillerato	28	Casada	Nuclear, biparental, hijos dependientes
6	Aurelia	Bachillerato	30	Casada	Nuclear, biparental, hijos dependientes
7	Brenda	Bachillerato	19	Soltera	Ampliado, sin hijos
8	Celina	Bachillerato	25	Soltera	Ampliado, sin hijos
9	Isabel	Bachillerato trunco	29	Soltera	Nuclear, sin hijos
10	Clara	Secundaria	43	Casada	Nuclear, biparental, hijo dependiente
11	Luisa	Secundaria	35	Casada	Nuclear, monoparental (jefa de hogar), hijos dependientes
12	Jimena	Secundaria	31	Casada	Nuclear, biparental, hija dependiente
13	Paulina	Secundaria	33	Casada	Nuclear, biparental, hijos dependientes
14	Irma	Primaria	52	Separada	Nuclear, monoparental (jefa de hogar), hijo independiente.
15	Reyna	Primaria	29	Casada	Nuclear, biparental, hijos dependientes,
16	Patricia	Primaria trunca	27	Unión libre	Nuclear, biparental, hijos dependientes
17	Adriana	Primaria trunca	44	Separada	Nuclear, monoparental (jefa de hogar), hijos dependientes
18	Inés	Sabe leer y escribir	55	Separada	Nuclear, monoparental (jefa de hogar), hijos dependientes
19	Rigoberta	Analfabeta	60	Separada	Nuclear, monoparental (jefa de hogar), hijos dependientes
Ciudad de México					
20	Diana	Bachillerato	19	Unión libre	Nuclear, cónyuges, sin hijos
21	Raquel	Bachillerato trunco	22	Divorciada	Nuclear, monoparental (jefa de hogar), hijos dependientes
22	Aida	Bachillerato trunco	35	Separada	Nuclear, monoparental (jefa de hogar), hijos dependientes
23	Leticia	Bachillerato trunco	31	Casada	Nuclear, biparental, hijos dependientes
24	Toña	Bachillerato trunco	34	Casada	Nuclear, biparental, hijos dependientes
25	Rosa	Secundaria	38	Soltera	Nuclear, monoparental (jefa de hogar), hijos dependientes
26	Mabel	Secundaria	39	Soltera	Nuclear, monoparental (jefa de hogar), hijos dependientes
27	Viridiana	Secundaria	31	Casada	Nuclear, biparental, hijos dependientes
28	Eva	Primaria	32	Unión libre	Nuclear, biparental, hijos dependientes
29	Carmen	Primaria	56	Divorciada	Nuclear, monoparental (jefa de hogar), hijos dependientes
30	Malena	Primaria	42	Soltera	Nuclear, monoparental (jefa de hogar), hijos dependientes
31	Victoria	Primaria	42	Casada	Nuclear, biparental, hijos dependientes
32	Martha	Primaria trunca	53	Casada	Nuclear, cónyuges, sin hijos
33	Paula	Primaria trunca	50	Casada	Nuclear, biparental, hijos dependientes
34	Cleo	Analfabeta	49	Soltera	Nuclear, monoparental (jefa de hogar), hijos dependientes

Fuente: Elaboración propia a partir de información obtenida en trabajo de campo

En lo que respecta a la movilidad cotidiana de las empleadas de Tlaxcala que trabajan bajo la modalidad de entrada por salida, es decir, los trayectos de sus hogares a las casas donde laboran se observan dos alternativas, por un lado, el de las empleadas que deciden quedarse en sus localidades debido al costo del transporte: “porque aunque pagan más en Chiautempan (cabecera municipal), a uno no le costea porque tiene que pagar la combi (transporte público)” (Irma, empleada doméstica, 52 años, separada, Tlaxcala), además por el tiempo de traslado “pues yo acá aunque gane poco, pero con tanta cosa que tengo que hacer, imagínese media hora en la combi (medio de transporte público), ya al día se me va una hora, acá si me voy con tiempo hasta llego caminando” (Rigoberta, empleada doméstica, 60 años, separada, Tlaxcala). Y por otro lado, las empleadas que deciden trasladarse a otras localidades, “yo sí me voy para Santa Ana (Chiautempan), me tardo más, pero ya nadie me espera (es madre con hijos independientes), se gana otro poquito” (Inés, empleada doméstica, 55 años, separada, Tlaxcala).

En el caso de la Ciudad de México se observan situaciones similares. Por un lado, hay empleadas cuyos lugares de trabajo se encuentran lejos de su casa, como Martha (empleada doméstica, 54 años, soltera, Ciudad de México) que va de Iztacalco a Tlalpan o el caso de las mujeres que habitan en Tepatlaxco y van a trabajar a Naucalpan, quienes asumen los costos en el tiempo del traslado pues el sueldo es mayor que en su contexto inmediato, incluso hay quien asegura que en su “colonia nadie contrata”. Por otro lado, están las empleadas que buscan trabajo en colonias cercanas ya sea dentro de la delegación o en las delegaciones inmediatas; por último están las mujeres que se insertan en sus espacios inmediatos (incluso con sus vecinas), como el caso de Leticia (empleada doméstica 31 años, Ciudad de México), quien trabaja para su vecina, asegura que le pagan poco, pero prefiere estar cerca de su casa y de sus hijas, así asegura que no las descuida.

Cuadro 2.4 Datos de movilidad geográfica y adscripción étnica de las trabajadoras

Nombre	Lugar de nacimiento	Lugar de residencia	Lugar de trabajo	Lugar de nacimiento de los padres	Adscripción étnica
			Tlaxcala		
Rosario	Belén	Belén	Belén	Belén	No
Lucía	Cd. Neza	Cuauhtelulpan	Cuauhtelulpan TlaxcalaC.	Cuauhtelulpan	No
Jazmín	Huamantla	Tlaxcala C.	Tlaxcala C.	Huamantla	No
Elena	Tlaxcala C.	Tlaxcala C.	Tlaxcala C.	Tlaxcala C.	No
Ana	Apetatitlán	Apetatitlán	Chiautempan	Apetatitlán	No
Aurelia	Concepción	Concepción	Huamantla	Altzayanca	No
Brenda	Xocoyucan	Polanco	Polanco	Xocoyucan	No
Celina	Xocoyucan	Polanco	Polanco	Xocoyucan	No
Mabel	Cd. Neza	Cuauhtelulpan	Tlaxcala capital	Cuauhtelulpan	No
Clara	Belén	Belén	Belén	Belén	No
Luisa	Tlamahuco	Tlamahuco	Tlamahuco	Tlamahuco	No
Jimena	Concepción	Concepción	Altzayanca/ Huamantla	Concepción	No
Paulina	Xocoyucan	Xocoyucan	Xocoyucan	Xocoyucan	No
Irma	Tetlanohcan	Tetlanohcan	Tetlanohcan	Tetlanohcan	No
Reyna	Contla	Belén	Chiautempan	Contla	No
Patricia	Tetlanohcan	Tetlanohcan	Tetlanohcan	Tetlanohcan	No
Adriana	Acxotla	Acxotla	Tlaxcala C.	Acxotla	No*
Inés	Tetlanohcan	Tetlanohcan	Chiautempan	Tetlanohcan	No *
Rigoberta	Chalcatongo	Tetlanohcan	Tetlanohcan	Chalcatongo	No *
			Ciudad de México		
Diana	Tepatlaxco	Tepatlaxco	Naucalpan	Tepatlaxco	No
Raquel	ZMVM	Xochimilco	Tlalpan	Zona mixteca de Oaxaca ⁶¹	No*
Aida	ZMVM	ZMVM	Tlalpan	ZMVM	No
Leticia	Acambay	Iztacalco	Iztacalco	Acambay	No*
Toña	Tepatlaxco	Tepatlaxco	Naucalpan	Naucalpan	No
Rosa	ZMVM	Álvaro Obregón	Coyoacán	ZMVM	No
Mabel	Tepatlaxco	Tepatlaxco	Naucalpan	Tepatlaxco,	No*
Viridiana	Tepatlaxco	Tepatlaxco	Naucalpan	Tepatlaxco,	No
Eva	Tepatlaxco	Tepatlaxco	Naucalpan	Tepatlaxco,	No
Carmen	ZMVM	Gustavo A. Madero	Miguel Hidalgo	Gustavo A. Madero	No
Malena	Tepatlaxco	Tepatlaxco	Naucalpan	Tepatlaxco	No
Victoria	ZMVM	Topilejo	Tlalpan	Nochixtlán	No*
Martha	Nochixtlán	Iztacalco	Tlalpan	Nochixtlán	No*
Paula	Tepatlaxco	Tepatlaxco	Naucalpan	Tepatlaxco	No*
Cleo	Tecóatl	S.Pedro Mártir	Tlalpan	Tecóatl	Si, zapoteca

Fuente: Elaboración propia a partir de información obtenida en trabajo de campo

Nota. En el caso de la pertenencia étnica que aparece con un asterisco son mujeres que afirman que sus padres sí “hablaban” o eran “mixtecos, otomíes o nahuas”, pero aseguran que ellas no lo son, ni hablan dichas lenguas.

⁶¹ No sabe el nombre

En lo que respecta a la pertenencia étnica, se destacan dos patrones: el primero es que en el estado de Tlaxcala, Inés (empleada doméstica, 55 años, Tlaxcala) y Adriana (empleada doméstica, 44 años, Tlaxcala) cuyos padres hablaban nahua y otomí respectivamente, ocurre un proceso de abandono del uso de lengua indígena en sus familias y en sus regiones. El caso de Rigoberta es distinto, pues sus padres eran hablantes de mixteco (lengua no originaria de Tlaxcala), sin embargo, su madre murió en el parto y su padre se la regaló a una mujer mestiza en Veracruz. Su padre era jornalero y la abandonó con la dueña de la finca donde trabajaba, quien no hablaba esta lengua, de tal suerte que a decir de esta empleada “ya no pude enseñarme el mixteco” (Rigoberta, empleada doméstica, 60 años, separada, Tlaxcala).

El segundo patrón se observa entre las empleadas de la Zona Metropolitana del Valle de México. Entre las participantes se distingue que los padres de las empleadas, hablantes de mixteco fueron inmigrantes indígenas, por tanto, ellas conforman la segunda generación de inmigrantes, pero no se adscriben como mixtecas y dicen no hablar la lengua; lo mismo ocurre en el caso de Leticia (empleada, 31 años, casada, Ciudad de México), originaria de Acambay, Estado de México. En el caso de las dos mujeres cuyos padres hablan y se adscriben como otomíes, se debe señalar que en esa localidad (Santiago Tepatlaxco) existe un notable proceso de abandono del uso de lengua indígena. En el caso de Cleo (empleada, 49 años, Ciudad de México) ella se adscribe como zapoteca, orgullosa de su pueblo al que quiere volver, sin embargo, reconoce que sus hijas no están orgullosas y nunca les gustó que ella hablara en zapoteco, motivo por el cual, no quisieron aprenderlo.

En el caso de la pertenencia étnica resulta importante resaltar que la mayoría de las mujeres tomadas en esta investigación no se asumen como indígenas o como nahuas, otomíes o mixtecas, aunque en algunos casos señalan que sus padres sí lo eran. Esta cuestión de la no pertenencia es explicada por ellas mismas, al no haber aprendido la lengua, no haber nacido en los lugares de origen de sus padres, no

vestir “traje” (es decir no portar traje étnico), es decir, al no compartir elementos culturales de origen étnico.

2.4.1.3 Aspectos laborales de las trabajadoras domésticas

En esta sección se presentan los datos respecto de la trayectoria laboral de las empleadas domésticas, de su inserción en el TDR y las estrategias alternativas de obtención de recursos (ver Cuadro 2.5 y Cuadro 2.6).

En la mayoría de los casos estudiados, la inserción al TDR se da por períodos, es decir, en forma intermitente. Así, aunque en el cuadro señalo la edad de inserción a esta actividad laboral, esto no significa que en todos los casos se encuentren laborando en la misma actividad desde ese entonces y hasta el momento del estudio. Algunos de los períodos en que dejan de trabajar tienen que ver con sus responsabilidades domésticas o con complicaciones en su familia, como puede ser una enfermedad. La intermitencia se explica también al integrarse a otras actividades laborales y buscar otras estrategias de obtención de recursos. Resalta el hecho de que otras actividades laborales que han desempeñado también son de baja calificación, de corte informal y en general, pueden clasificarse como trabajos precarios. Es de destacar la estrecha relación entre la finalización de la educación básica y media superior con el ingreso al mercado laboral.

De las 34 mujeres entrevistadas, 19 empezaron a trabajar cuando eran niñas⁶². Leyra (2012) asegura que una de las modalidades más recurrentes de trabajo infantil es el trabajo doméstico⁶³ y enfatiza que las niñas y los niños

⁶² La UNICEF considera niño o niña a “toda persona menor de 18 años, a menos que las leyes de un determinado país reconozcan antes la mayoría de edad” (UNICEF, 2006: 11 en Leyra, 2012:23).

⁶³ El trabajo infantil es un concepto que se emplea como término genérico para referirse a los trabajos que realizan los niños y que no necesariamente traen consecuencias negativas para estos; la explotación laboral infantil ocurre cuando las condiciones en las que se encuentran dificultan su acceso a la escuela, cuando conllevan un peligro en su realización o resultan perjudiciales para su bienestar físico, mental, moral o social (Leyra, 2012) La autora explica las cualidades que convierten el trabajo infantil en explotación infantil, de acuerdo a la UNICEF: trabajo a tiempo completo a una edad demasiado temprana, horario laboral prolongado trabajos que producen tensiones indebidas de carácter físico, social o psicológico; trabajo y vida en la calle en malas condiciones, remuneración inadecuada, demasiada responsabilidad, trabajos que obstaculizan el acceso a la educación, trabajos que socavan la dignidad y autoestima de los niños y las niñas, tales como la esclavitud o el trabajo

trabajadores domésticos son los más “olvidados” del mundo y, aunque el trabajo doméstico no es necesariamente peligroso, en la mayor parte de las ocasiones sí lo es para los niños, pues son más “vulnerables y explotados, y los más difíciles de proteger” (Leyra, 2012: 26). Se les paga poco por su trabajo, en ocasiones, ni siquiera se les paga, “las condiciones laborales están a merced de sus empleadores, no se reconocen sus derechos legales, son privados de la escolarización, el juego, la actividad social y el apoyo de la familia y las amistades” (Leyra, 2012: 26), además son vulnerables al acoso sexual. Estas condiciones fueron descritas por las empleadas domésticas que se insertaron al trabajo doméstico en la infancia.

Los motivos señalados por las empleadas para haberse insertado al trabajo doméstico son variados. Se observaron cinco casos de abandono de los padres o del marido; 15 casos que refieren a la necesidad de colaborar en los gastos de su familia de origen, la manutención de sus hijos, “ayudar” a su esposo en el gasto común; tres empleadas señalaron que no pudieron seguir estudiando por la falta de recursos y se insertaron en dicha actividad laboral. También se señalaron: no continuar con sus estudios por decisión propia, una de ellas asegura que fue el castigo que le dieron sus padres por no querer estudiar una carrera técnica. Tres empleadas aseguraron que el trabajo doméstico les pareció mejor opción que el trabajo como obrera. Dos mujeres dijeron que su inserción se debió a la falta de opciones laborales, otras dos dijeron que el trabajo doméstico les permitía seguir estudiando debido a la flexibilidad de los horarios.

servil y la explotación sexual, y finalmente, trabajos que perjudican el plano desarrollo social y psicológico (Leyra, 2012).

Cuadro 2.5 Aspectos laborales de las trabajadoras I

Nombre	Edad	Edad de inserción al TDR	Escolaridad	Motivo de inserción al TDR	Estrategias simultáneas de obtención de recursos
Tlaxcala					
Rosario	49	15	Carrera técnica	Su mamá la metió a trabajar para ayudarla	Venta de comida por pedido, recolección de latas de aluminio
Lucía	35	31	Bachillerato	Su esposo la “dejó”	Peinadora, venta de manualidades
Jazmín	19	18	Bachillerato	Al dejar de estudiar, sus padres la metieron a trabajar.	-
Elena	39	30	Bachillerato	Las actividades de obtención de recursos no le eran redituables	Elaboración y venta de bisutería
Ana	28	15	Bachillerato	Para estudiar el bachillerato	Venta de productos por catálogo
Aurelia	30	18	Bachillerato	No pudo continuar estudiando	-
Brenda	19	18	Bachillerato	Sus padres la “castigaron” por no querer estudiar	-
Celina	25	18	Bachillerato	Le pareció mejor trabajo que el de obrera	-
Isabel	29	29	Bachillerato trunco	Dejó de laborar como secretaria y no encontró un trabajo que le permitiera continuar estudiando	Venta de zapatos por catálogo, venta de manualidades
Clara	43	9	Secundaria	Sus padres la metieron a trabajar para ayudarles	Venta ambulante de dulces
Luisa	35	19	Secundaria	Sus primas le dijeron que en el trabajo doméstico se ganaba bien	-
Jimena	31	15	Secundaria	Para poder estudiar, recurre cuando “no le alcanza”	-
Paulina	33	15	Secundaria	No pudo continuar estudiando	Elabora y vende comida afuera de su casa
Irma	52	40	Primaria	Su esposo la dejó	Elabora comida por encargo
Reyna	29	11	Primaria	Sus padres la metieron a trabajar para ayudarles.	-
Patricia	27	12	Primaria trunca	Sus padres la “metieron” a trabajar para ayudarles.	-
Adriana	44	9	Primaria Trunca	Sus padres la “metieron” a trabajar para ayudarles.	Empleada de un taller de costura
Inés	55	10	Sabe leer y escribir	Su esposo la “dejó”	Cosecha maíz y frijol para autoconsumo, a veces lo vende
Rigoberta	60	8	Analfabeta	Siendo huérfana de madre su papá la “regaló” a su primera empleadora	Jornalera
Ciudad de México					
Diana	19	18	Bachillerato	Para “ayudar” a su esposo	Dependiente de una tienda
Raquel	22	18	Bachillerato trunco	Para mantener a sus hijos	-
Aida	35	33	Bachillerato Trunco	Su hermana le dejó su trabajo y le pareció mejor opción que el trabajo de obrera	-
Leticia	31	16	Bachillerato Trunco	La tortillería donde trabajaba cerró	Venta de dulces y comida afuera de su casa
Toña	42	16	Bachillerato trunco	Sus padres la “metieron” a trabajar para ayudarles.	Venta de comida afuera de su casa
Rosa	38	19	Secundaria	No pudo seguir estudiando y le pareció mejor que el trabajo de obrera	Venta de comida afuera de su casa
Mabel	39	12	Secundaria	Sus padres la “metieron” a trabajar para colaborar en el gasto común	-
Viridiana	31	10	Secundaria	Sus padres la “metieron” a trabajar para colaborar en el gasto común	-
Eva	32	17	Primaria	Para mantener a su hijo	-
Carmen	56	45	Primaria	Su esposo la “dejó”	Cocinera en un restaurante
Malena	42	13	Primaria	Sus padres la “metieron” a trabajar para colaborar en el gasto común	-
Victoria	42	15	Primaria	No encontró mejores opciones laborales	-
Martha	53	13	Primaria trunca	Su madre la envió a trabajar a la capital	-
Paula	50	10	Primaria trunca	Sus padres la “metieron” a trabajar para colaborar en el gasto común	Cocinera en puesto ambulante
Cleo	49	12	Analfabeta	Tenía que ayudar a su mamá al gasto	Lava y plancha “ajeno”

Fuente: Elaboración propia a partir de información obtenida en trabajo de campo

Cuadro 2.6 Aspectos laborales de las trabajadoras II

Nombre	Modalidad*	Otras empleos desempeñados	Estrategias alternativas de obtención de recursos.
Tlaxcala			
Rosario	E/s	Lava-loza, mesera, trabajadora de un taller, secretaria	Venta de comida por pedido, recolección de latas de aluminio
Lucía	E/s	Afanadora/Encargada de un internet	Peinadora, venta de manualidades
Jazmín	<i>Planta</i>	-	-
Elena	E/s y de <i>planta</i>	Vendedora ambulante y encargada de puestos ambulantes	Elaboración y venta de bisutería
Ana	E/s	Vendedora	Venta de productos por catálogo
Aurelia	E/s	-	-
Brenda	<i>De planta</i>	-	-
Celina	<i>De planta</i>	Obrera	-
Isabel	E/s	Secretaría	Venta de zapatos por catálogo, venta de manualidades
Clara	E/s	Empleada de un taller de costura	Venta de dulces afuera de la escuela de su hija
Luisa	<i>De planta</i> y E/s	Afanadora	-
Jimena	E/s	Intendente	-
Paulina	E/s	Obrera	Elabora y vende comida afuera de su casa
Irma	E/s	Obrera, encargada de una tienda	Elabora comida por encargo
Reyna	E/s	Obrera, empleada en un taller de costura	-
Patricia	E/s	Afanadora	-
Adriana	E/s	Empleada de un taller de costura	Empleada de un taller de costura
Inés	E/s	-	Cosecha maíz y frijol para autoconsumo, a veces lo vende
Rigoberta	<i>De planta, E/s.</i>	Tortillera, Lavandera, Jornalera	Se contrata como jornalera
Zona Metropolitana del Valle de México			
Diana	E/s	Dependiente de tienda de abarrotes	Dependiente de una tienda
Raquel	<i>De planta</i> E/s	Vendedora, cajera	-
Aida	E/s	Obrera	-
Leticia	E/s	Tortillera, afanadora, lavandera	Venta de dulces y comida afuera de su casa
Toña	E/s	Dependiente de tienda de abarrotes	Venta de comida afuera de su casa
Rosa	E/s	Obrera	Venta de comida afuera de su casa
Mabel	E/s	-	-
Viridiana	E/s	Obrera	-
Eva	E/s	-	-
Carmen	E/s	Cocinera, obrera, dependiente de una tintorería	Trabaja como cocinera en un restaurante
Malena	E/s	-	-
Victoria	E/s	Obrera, intendente	-
Martha	<i>De planta</i> y E/s	-	-
Paula	E/s	Cocinera	Cocinera en un puesto ambulante (no es dueña)
Cleo	E/s <i>De planta</i>	Jornalera, Lavandera	Lava y plancha "ajeno"

Fuente: Elaboración propia a partir de información obtenida en trabajo de campo.

Nota: E/s: Modalidad de entrada por salida.

2.4.2 Las “señoras”

En esta sección se describirán las características de las empleadoras. Al igual que en la sección de las trabajadoras domésticas, en cada sub-apartado se incluyen cuadros con la información condensada. Incluyo sus características socio-demográficas, algunos aspectos relevantes de su situación laboral y la composición de su familia, así como algunos antecedentes en su historia personal sobre el reclutamiento de trabajadoras domésticas.

2.4.2.1 Aspectos socio-demográficos de las empleadoras

El total de empleadoras que participaron en esta investigación son 38 (37 son mujeres, más un hombre divorciado que se encarga de su hija los fines de semana)⁶⁴. Del total, 21 empleadoras viven en Tlaxcala y 17 en la Ciudad de México. El promedio de edad es de 41.7 años –es decir, apenas cuatro años y medio arriba de la edad promedio de las empleadas— el rango va de los 29 a los 61 años. Respecto a su escolaridad, 14 cuentan con estudios de posgrado (maestría o doctorado), 18 concluyeron estudios de licenciatura, tres reportaron licenciatura incompleta, dos con carrera técnica y una con nivel bachillerato. Es decir, que tienen en promedio 23.65 años de años cursados.

Las “señoras” que participaron en esta investigación pertenecen a la clase media⁶⁵, criterio definido a partir de la ocupación –no realizan actividades manuales- y la educación -tienen bachillerato o más-. Lo observado permite afirmar que entre las empleadas existe un rango, en el que algunas tienen modos de vida más bien modestos, y otras cuyos niveles de consumo son más holgados. A pesar de que las modificaciones en la organización doméstica son centrales para entender las necesidades de la contratación, resulta relevante que la

⁶⁴ Dado que solamente hay un hombre en la muestra, en adelante nos referimos al grupo de empleadas y al de empleadoras en femenino.

⁶⁵ Respecto de la definición de clase social, en este trabajo a la propuesta por Alejandro Portes y Kelly Hoffman (2003), la cual será abordada con mayor profundidad en párrafos posteriores

experiencia de varias empleadoras participantes es que contratan empleadas no cuando lo necesitan, sino cuando pueden pagarlo (Ver Cuadro 2.7).

Cuadro 2.7 Aspectos socio-demográficos de las empleadoras

	Nombre	Escolaridad	Edad	Estado Civil	Lugar donde vive
			Tlaxcala		
1	Angela	Doctorado	40	Casada	Tlaxcala capital
2	Ricardo	Doctorado	44	Divorciado	Tlaxcala capital
3	Mirna	Candidata Doctora	39	Casada	Tlaxcala capital
4	Martha	Maestría	42	Casada	Tlaxcala capital
5	Mireya	Maestría	37	Casada	Tlaxcala capital
6	Liliana	Maestría	45	Casada	Tlaxcala capital
7	Daniela	Maestría	31	Soltera	Apizaco
8	Emilia	Licenciatura	33	Casada	Tlaxcala capital
9	Leny	Licenciatura	38	Casada	Tlaxcala capital
10	Bertha	Licenciatura	29	Divorciada	Tlaxcala capital
11	Dulce	Licenciatura	32	Casada	S. M. Tlamahuco
12	Gabriela	Licenciatura	59	Casada	Tlaxcala capital
13	Verónica	Licenciatura	31	Unión libre	Tlaxcala capital
14	Nohemí	Licenciatura	27	Casada	S. L. Cuauhtelulpan
15	Marcela	Licenciatura	37	Casada	Chiautempan
16	Alicia	Licenciatura trunca	47	Casada	Ixtacuixtla
17	Eulalia	Licenciatura trunca	38	Casada	Tlaxcala capital
18	Sofía	Licenciatura trunca	60	Casada	Tlaxcala capital
19	Jacqueline	Carrera técnica	49	Divorciada	Tlaxcala capital
20	Sarahí	Carrera técnica	55	Casada	S. D. Xocoyucan
21	Ale	Bachillerato	61	Casada	Chiautempan
			Ciudad de México		
22	Cristina	Doctorado	54	Divorciada	Coyoacán
23	Tina	Maestría	66	Casada	Coyoacán
24	Carla	Maestría	53	Casada	Tlalpan
25	Fátima	Maestría	30	Soltera	Miguel Hidalgo
26	Victoria	Maestría	29	Soltera	Azcapotzalco
27	Lizeth	Maestría	33	Soltera	Cuauhtémoc
28	Gema	Maestría	48	Divorciada	Tlalpan
29	Lina	Licenciatura	31	Casada	Azcapotzalco
30	Lydia	Licenciatura	45	Casada	Tlalpan
31	Vero	Licenciatura	29	Soltera	Atzacapotzalco
32	Yesenia	Licenciatura	42	Casada	Tlalpan
33	Valeria	Licenciatura	30	Soltera	Miguel Hidalgo
34	Isaura	Licenciatura	37	Casada	Tlalpan
35	Yeni	Licenciatura	32	Soltera	Azcapotzalco
36	Karen	Licenciatura	36	Divorciada	Tlalpan
37	Rocío	Licenciatura	49	Soltera	Coyoacán
38	Aidé	Normal-Licenciatura	65	Divorciada	Gustavo I. Madero

Fuente: Elaboración propia a partir de información recabada en campo.

2.4.2.2 Aspectos laborales y domésticos de las empleadoras

En relación con los aspectos laborales y domésticos de las empleadoras se expone la conformación del hogar, la cantidad de hijos y sus edades, así como si son o no dependientes, la actividad laboral extra-doméstica, el horario de trabajo y modalidad de trabajo doméstico contratada actualmente (ver Cuadro 2.8 y Cuadro 2.9). En cuanto a la composición de los hogares de las empleadoras se tiene que 27 se organizan en hogares nucleares (18 biparentales: madre, padre e hijos, cinco son monoparentales con jefatura femenina: madre e hijos, y cuatro viven con sus cónyuges), ocho tienen hogares unipersonales, y tres viven en hogares ampliados.

De la misma manera que se han clasificado a los hijos dependientes y a los independientes en el apartado de las empleadas, tenemos en el caso de las empleadoras 22 mujeres con hijos dependientes, seis con hijos independientes y nueve no tienen hijos. El único hombre empleador tiene una hija dependiente, aunque él se hace cargo de la niña los fines de semana.

Del total de 38 empleadoras, 33 tienen una actividad laboral extra-doméstica, dentro de éstos, 24 casos están insertos en la economía formal y corresponden a trabajos con prestaciones, contrato y relativa certidumbre laboral (directora y dueña de una primaria, coordinadora de programas universitarios, burócrata, investigadora, secretaria, asistente en empresa transnacional); siete casos más tienen trabajos sin prestaciones, con contratos temporales y con mayor inseguridad laboral (maestra de kínder y de inglés, técnica en computación, traductora); otra más trabaja en el comercio (es encargada de su tienda); una empleadora trabaja por cuenta propia (dentista). Es de destacar que en todos los casos se insertan en el sector servicios. Se tienen cinco casos de mujeres sin actividad laboral extra-doméstica; dos de ellas son jubiladas.

La mayor parte de las empleadoras trabaja de lunes a viernes, excepto Bertha quien labora de viernes a martes por las noches y por nueve mujeres que no tienen un horario fijo. Quince mujeres trabajan una jornada de ocho horas, cuatro laboran siete horas, dos mujeres trabajan 12 horas debido a que tienen dos empleos, dos mujeres tienen jornadas de cinco horas y media, y una de seis horas. En cuanto a la

modalidad contratada se tienen 34 casos de mujeres con empleadas de entrada por salida, cuatro tienen empleadas de planta. Una empleadora tiene contratada a una persona de entrada por salida y otra de planta.

Cuadro 2.8 Aspectos laborales y domésticos de las empleadoras I.

<i>Nombre</i>	<i>Estado Civil</i>	<i>Composición del hogar</i>
Tlaxcala		
Angela	Casada	Nuclear, biparental, hijo dependiente
Ricardo	Divorciado	Unipersonal, (hija dependiente)*
Mirna	Casada	Nuclear, biparental, hijos dependientes
Martha	Casada	Nuclear, biparental, hijo dependiente
Mireya	Casada	Nuclear, biparental, hijo dependiente
Liliana	Casada	Nuclear, biparental, hija dependiente
Daniela	Soltera	Nuclear, monoparental (jefa de hogar), hija dependiente
Emilia	Casada	Nuclear, biparental, hijos dependientes
Leny	Casada	Nuclear, biparental, hija dependientes
Bertha	Divorciada	Ampliado, hijos dependientes
Dulce	Casada	Ampliado, hijos dependientes
Gabriela	Casada	Nuclear, hijos independientes
Verónica	Unión libre	Nuclear, biparental, hijos dependientes
Nohemí	Casada	Nuclear, sin hijos
Marcela	Casada	Nuclear, biparental, hijos dependientes
Alicia	Casada	Ampliado, sin hijos
Eulalia	Casada	Nuclear, biparental, hijos dependientes
Sofía	Casada	Nuclear, biparental, hija independiente
Jacqueline	Divorciada	Nuclear, monoparental (jefa de hogar), hija dependiente
Sarahí	Casada	Nuclear, biparental, hijos dependientes
Ale	Casada	Nuclear, biparental, hijos independientes
Ciudad de México		
Cristina	Divorciada	Unipersonal, Hijos independientes
Tina	Casada	Nuclear, biparental, hijos independientes
Carla	Casada	Nuclear, biparental, hijo dependiente
Fátima	Soltera	Unipersonal, sin hijos
Victoria	Soltera	Unipersonal, sin hijos
Lizeth	Soltera	Unipersonal, sin hijos
Gema	Divorciada	Nuclear, monoparental (jefa de hogar), hijo dependiente
Lina	Casada	Nuclear, sin hijos
Lydia	Casada	Nuclear, biparental, hijos dependientes
Vero	Soltera	Unipersonal, sin hijos
Yesenia	Casada	Nuclear, biparental, hija dependiente
Valeria	Soltera	Unipersonal, sin hijos
Isaura	Casada	Nuclear, biparental, hijos dependientes
Yeni	Soltera	Nuclear, monoparental (jefa de hogar), hija dependiente
Karen	Divorciada	Nuclear, monoparental (jefa de hogar), hijo dependiente
Rocío	Soltera	Nuclear sin hijos
Aidé	Divorciada	Unipersonal, Hijos independientes

Fuente: Elaboración propia a partir de información recabada en campo

Cuadro 2.9 Aspectos laborales y domésticos de las empleadoras II

Nombre	Actividad Laboral	Horario de Trabajo	Empleada familia origen	Momento en el que realizó la primera contratación	Modalidad de trabajo doméstico contratada actualmente
Tlaxcala					
Angela	Investigadora	No fijo	Sí	Al ingresar al mercado laboral	E/s
Ricardo	Investigador	No fijo	Sí	Cuando comenzó a vivir en pareja	E/s
Mirna	Maestra universitaria y burócrata	L-V 8-15/ L-V 15-20	Sí	Al ingresar al mercado laboral y continuar estudiando	E/s
Martha	Coordinadora de un centro de posgrado	L-V 10-14, 17-20	Sí	Cuando tuvo a su primer hijo	E/s
Mireya	Coordinadora académica en universidad.	L-V 10-14, 17-20	Sí	Cuando tuvo a su primer hijo	<i>De planta</i>
Liliana	Coordinadora académica y Terapeuta	L-V 10-14, 17-20	Sí	Cuando se casó	E/s
Daniela	Maestra universitaria	L-V 10-14, 17-20	No	Cuando nació su hija	E/s
Emilia	Directora de primaria (dueña)	L-V 8-15	Sí	Cuando se casó y continuaba estudiando	E/s
Leny	Coordinadora académica	L-V 8-15/ L-V 15-20	Sí	Cuando se casó	E/s
Bertha	Química	V-M 21-5	Sí	Cuando pudo pagar	<i>De planta</i>
Dulce	Técnica en computación	L-V 9-14, 16-20	Sí	Cuando entró a trabajar en turno completo	E/s
Gabriela	Jubilada	-	Sí	Cuando pudo pagar	E/s
Verónica	Maestra de bachillerato	L-V 8-16	Sí	Cuando pudo pagar	E/s
Nohemí	Traductora (estudiante de posgrado)	No fijo	Sí	Cuando comenzó a vivir en pareja	E/s
Marcela	-	-	Sí	Cuando pudo pagar y tuvo su tercer hijo	E/s
Alicia	Directora del DIF	No fijo	Sí	Cuando se convirtió en presidenta del DIF de su localidad	E/s
Eulalia	-	-	Sí	Cuando se casó	E/s
Sofía	Jubilada/Maestra de kínder	L-V 8-15	Sí	Cuando pudo pagar	E/s
Jacqueline	Secretaria	L-V 7-15	Sí	Cuando pudo pagar	E/s
Sarahí	Secretaria de una secundaria	L-V 8-15	No	Al año de casada pues su esposo trabaja en otro estado	E/s
Ale	Está a cargo de su tienda de regalos	No fijo	No	Cuando tuvo a su primer hijo	E/s
Ciudad de México					
Cristina	Investigadora	No fijo	Sí	Cuando nació su segundo hijo y ya podía pagar	E/s
Tina	-	-	Sí	Cuando se casó	<i>De planta y de E/s</i>
Carla	Maestra de Bachillerato virtual	No fijo	No	Cuando supo que estaba embarazada	<i>De planta</i>
Fátima	Empleada de	L-V 9-14, 17-20	Sí	Cuando comenzó a vivir sola	E/s

Victoria	Transnacional Relaciones públicas de E. transnacional	L-V 9-14, 17-20	No	Cuando empezó a vivir sola	E/s
Lizeth	Secretaría de E. Transnacional	L-V 9-14, 17-20	Sí	Cuando pudo pagarla	E/s
Gema	Analista en consultoría	No fijo	Sí	Cuando se casó	E/s
Lina	Maestra de kínder	L-V 8:30-14	Sí	Cuando se casó y ya podía pagar	E/s
Lydia	Maestra de inglés	L-V 8:30-14	Sí	Cuando tuvo a su segundo hijo	E/s
Vero	Asistente en E. Transnacional	L-V 9-14, 17-20	Sí	Cuando comenzó a vivir sola	E/s
Yesenia	Maestra de kínder	L-V 8-14	Sí	Cuando pudo pagarla	E/s
Valeria	Asistente de E. Transnacional	L-V 9-14, 17-20	Sí	Cuando pudo pagarla	E/s
Isaura	Dentista	L-S No fijo	Sí	Cuando se casó	<i>De planta</i>
Yeni	Empleada de E. Transnacional	L-V 9-14, 17-20	No	Cuando pudo pagarla	E/s
Karen	Cajera en banco	L-V 9-17	No	Cuando se casó	E/s
Rocío	Asistente de maestra	L-V 8-15	Sí	Cuando su mamá enfermó	E/s
Aidé	Jubilada	-	No	Cuando supo que estaba embarazada	E/s

Fuente: Elaboración propia a partir de información recabada en campo

2.4.2.3 Antecedentes respecto al TDR

En esta sección muestro si las empleadoras cuentan con experiencias previas sobre el trabajo doméstico: si en su familia de origen contaban con empleada doméstica y el momento en el que realizaron la primera contratación en su familia de procreación (ver Cuadro 2.9). Resulta relevante conocer estos datos pues el hecho de tener experiencia en la administración y supervisión de las tareas del hogar configura de algún modo las relaciones entre empleada doméstica y empleadora. Del total de empleadoras se tienen 30 casos en los que en su familia de origen hubo trabajadoras domésticas, ocho no contaban con este servicio. Respecto del primer momento de contratación de trabajo doméstico en la familia de procreación, resaltan los cambios en la organización familiar, como matrimonio, embarazo o nacimiento de los hijos. Con menor frecuencia, se señala el momento de la incorporación al mercado de trabajo o cuando pudieron pagar por este servicio.

2.5 La clase social como criterio básico de diferenciación social entre “muchachas” y “señoras”.

Desde mi perspectiva, la clase social constituye el elemento determinante para insertarse en el mercado laboral del TDR (tanto en la oferta como la demanda). En esta investigación este concepto es retomado de la propuesta elaborada por Portes y Hoffman (2003) para Latinoamérica⁶⁶. Estos autores utilizan el concepto de clase social para referirse a aquellas categorías caracterizadas por el acceso diferencial a recursos que confieren poder, así como las posibilidades de vida relacionadas a este acceso.

Este concepto permite entender las relaciones de poder y de conflicto entre grupos sociales, así como la manera en que estas luchas moldean las oportunidades de vida de sus miembros. Además permite observar los agregados sociales fundamentales definidos por las oportunidades de vida en común, así como las maneras en que ciertos grupos tratan de estabilizar el orden social en defensa de sus privilegios y en el que otros grupos buscan subvertir dicho orden para mejorar sus condiciones de vida (Portes y Kelly, 2003).

La propuesta de estos autores parte de la premisa que los análisis sobre la estructura de clases en sociedades “avanzadas” han tenido como criterios fundamentales el control sobre los medios de la producción, el control sobre el trabajo de los demás, y el control de activos intelectuales. Sin embargo, los autores argumentan que en América Latina estos criterios deben ajustarse, dada la proporción significativa de población no incorporada dentro de relaciones de trabajo plenamente mercantilizadas, reguladas legalmente, es decir, una gran cantidad de población que sobrevive en los márgenes, efectuando en una amplia variedad de actividades de subsistencia y actividades económicas semi-clandestinas (mencionadas generalmente dentro del sector informal) (Portes y Kelly, 2003).

⁶⁶ Portes y Hoffman (2003) señalan que en la sociedad capitalista los recursos que confieren poder están explícitamente relacionados con el mercado y la habilidad de los individuos de competir efectivamente en él. Con esa perspectiva, las categorías utilizadas tratan de abarcar la disponibilidad de algunos recursos, por ejemplo, el control que se tiene sobre la fuerza de trabajo de otros y la posesión de habilidades ocupacionales (Portes y Hoffman, 2003: 42-43).

Retomaré la definición operativa de clases sociales propuesta por los autores anteriormente referidos, quienes identifican la existencia de seis estratos sociales, a saber: I. Capitalistas, II. Altos Ejecutivos y III. Profesionales - que constituyen las clases dominantes caracterizadas por el control de los recursos que confiere poder en el mercado capitalista-, IV. Pequeña burguesía, V. Proletariado formal (no manual y manual) y VI. Proletariado informal (Ver Figura 2.1):

- I. *Capitalistas*, son los propietarios de los grandes medios de producción y están por encima de la estructura de clases. En este grupo se integran los empleadores de grandes y medianas empresas privadas.
- II. *Altos ejecutivos*, son administradores de alto nivel de las grandes y medianas empresas privadas o públicas y de instituciones estatales. Aunque carecen de la propiedad directa del capital, dirigen organizaciones que controlan grandes fuerzas laborales organizadas burocráticamente.
- III. *Profesionales*, trabajadores especializados con formación universitaria, empleados por las empresas privadas e instituciones públicas en posiciones jerárquicas, con puestos de alta responsabilidad. No controlan grandes cantidades de capital ni comandan un gran número de trabajadores, sino que derivan de su posición privilegiada de la posesión de conocimientos escasos requeridos por las empresas y los organismos públicos.

De acuerdo con Portes y Hoffman (2003) estos tres grupos constituyen las clases dominantes en todos los países latinoamericanos –excepto en Cuba-. Sus salarios están muy por arriba de la media de ingreso en sus naciones: los capitalistas reciben beneficios, los ejecutivos ganan salarios y bonos ligados a los beneficios y el rendimiento de las organizaciones que dirigen y los profesionales reciben salarios acordes con el valor y la escasez de los conocimientos especializados que disponen.

- IV. *Pequeña burguesía*, que está constituida por lo que en Latinoamérica se ha definido como “microempresarios”. Poseen algunos recursos monetarios, habilidades profesionales, técnicas o artesanales, y emplean a un pequeño número de trabajadores (más de cinco), supervisados en relaciones cara a cara. En América Latina, esta clase tiene la función de vincular la economía moderna capitalista dirigida por las tres clases anteriores, con la masa de trabajadores informales ubicados en la parte inferior del mercado de trabajo. Estos microempresarios organizan este trabajo de producir bienes y servicios de bajo costo para los consumidores y los insumos de bajo costo subcontratados por las grandes empresas.
- V. *Proletariado formal* corresponde a los trabajadores de la industria de los servicios y la agricultura que están protegidos por la legislación laboral vigente que cubre atención a la salud, discapacidad y jubilación. Esta clase se divide en dos escalones:
- a. el superior integrado por trabajadores y técnicos asalariados;
 - b. el inferior, compuesto por obreros industriales y trabajadores de servicios, así como empleadoras rurales en las empresas agrícolas modernas.

En la propuesta de Portes y Hoffman (2003) se señala que si bien en la estructura de clases de las sociedades avanzadas el último peldaño lo ocupa el proletariado formal -la clase que no tiene acceso a los medios de producción y solamente tiene su propia fuerza de trabajo para vender-, en América Latina, como en otras regiones periféricas, se debe incluir a la gran masa de trabajadores excluidos del sector capitalista moderno que debe procurarse el sustento por medio del empleo no regulado o dirigir actividades de subsistencia (Tokman, 1982; Lomnitz 1977 en Portes y Hoffman, 2003).

- VI. *Proletariado informal*, operacionalmente Portes y Hoffman lo definen como la suma total trabajadores por cuenta propia (excepto los

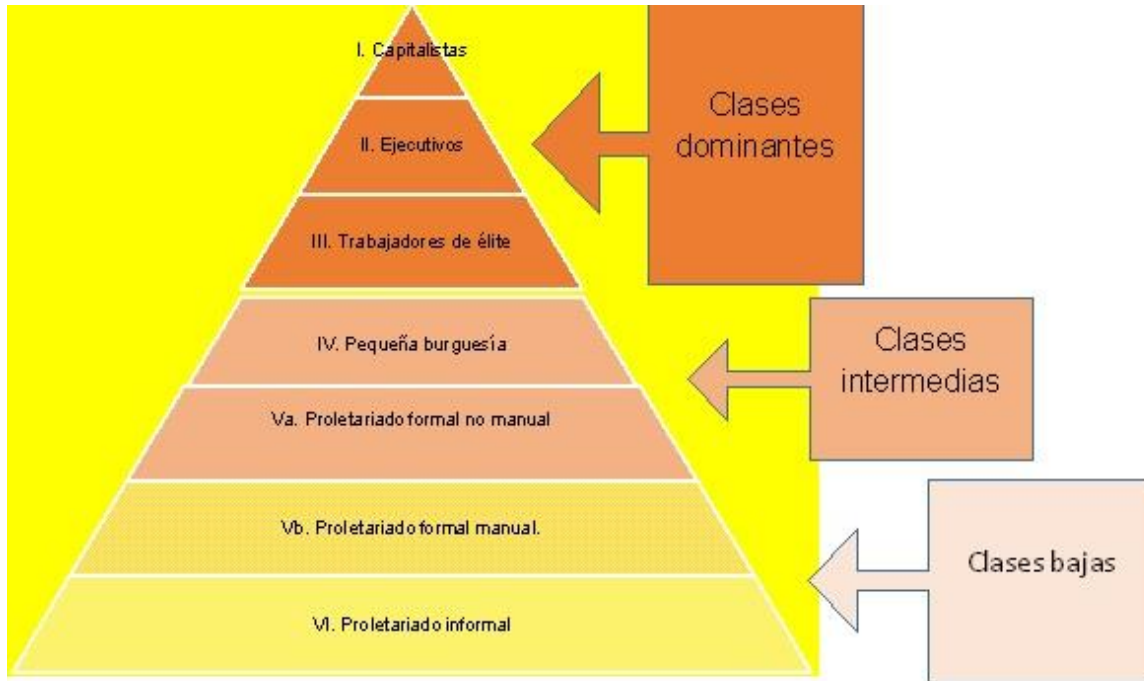
profesionales y técnicos), trabajadores familiares no remunerados, empleadas domésticas, trabajadores asalariados sin seguridad social ni otras protecciones legales (tanto en la industria, los servicios y la agricultura). Estos son en su mayoría temporales trabajadores contratados fuera de los registros y sin contrato escrito.

Las investigaciones de Portes y Hoffman señalan que para el año 2000 en México, 45.7% de la población trabajadora (de más de 15 años), se ubica dentro del proletariado informal y únicamente el 5.7% se posiciona dentro de las clases dominantes (Ver Cuadro 2.1 y Gráfica 2.2). Estos autores señalan que las clases subordinadas constituyen el 80% de la población latina, sin embargo, éstas no son homogéneas y por tanto, se debe explorarse la diversidad económica y social que las componen.

Estas clases subordinadas se deben desagregar en varios niveles: la clase trabajadora formal no manual, compuesta por técnicos asalariados, subordinados y empleados de “cuello blanco”; la clase trabajadora formal manual, que incluye trabajadores asalariados en pequeñas, medianas y grandes empresas urbanas, además de los trabajadores agrícolas en empresas grandes y medianas. Hasta aquí se refiere a trabajadores cubiertos por contratos de trabajo y regulaciones legales. La clase trabajadora informal o proletariado informal refiere a aquel sector de trabajadores que carece de seguridad social: trabajadores urbanos en microempresas, pequeñas empresas rurales, trabajadores domésticos y trabajadores familiares no pagados.

De manera gráfica podemos apreciar la estructura de clase que estos autores identifican para América Latina en la siguiente figura:

Figura 2.1 Estructura de clases sociales en América Latina



Fuente: Elaboración propia a partir de Portes y Hoffman (2003).

Estos autores brindan los porcentajes de población mayor de 15 años inserta en los estratos sociales referidos en la región de América Latina, que pueden ser observados en el cuadro 2.10.

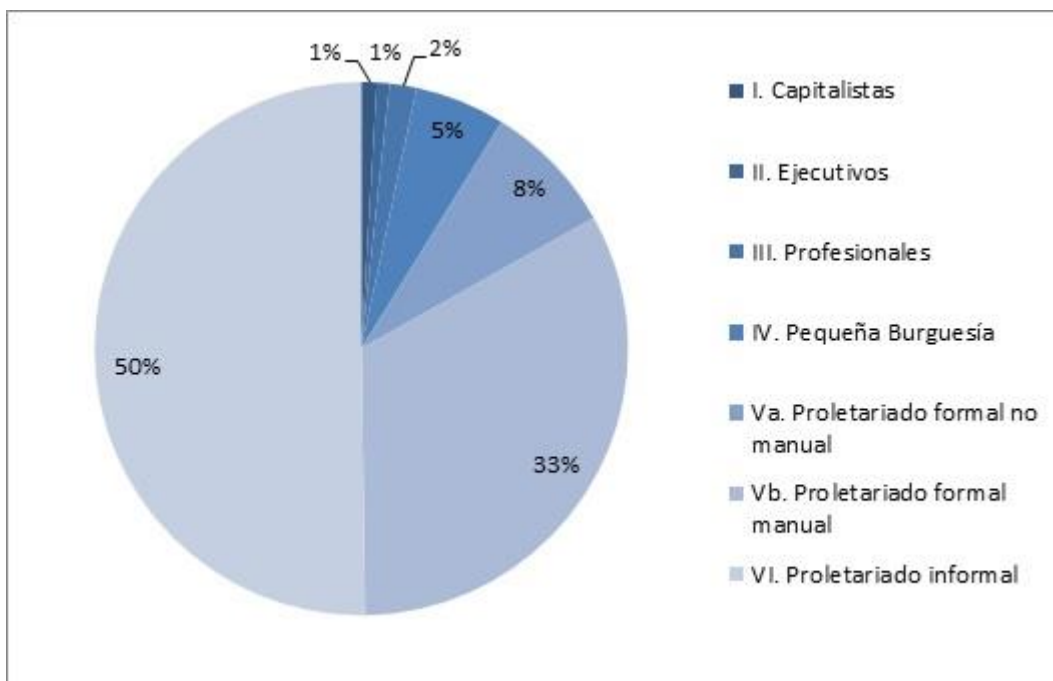
Si realizamos un balance de la estructura de clases en México de acuerdo al modelo propuesto por Portes y Hoffman, se observa que la mitad de la población se inserta en el proletariado informal, los resultados pueden apreciarse en la gráfica 2.7.

Cuadro 2.10 Estructura de clases en países de América Latina en 2000 (%)

	Brasil	Chile	Colombia	Costa Rica	El Salvador	México	Panamá	Venezuela
	%	%	%	%	%	%	%	%
I. Capitalistas	2.0	1.5	2.2	1.7	1.2	1.6	0.8	1.4
II. Ejecutivos	1.8	1.1	0.8	2.4	1.5	1.3	5.2	2.5
III. Profesionales	1.4	6.9	7.7	3.2	2.3	2.8	5.2	10
Clases dominantes	5.2	9.5	10.7	7.3	5	5.7	11.2	13.9
IV. Pequeña Burguesía	7.4	9.4	9.3	10.8	11.8	9.4	8.3	11.2
Va. Proletariado formal no manual	12.7	16.2	7.9	14.1	10.5	13.7	16.3	9.2
Vb. Proletariado formal manual								
I	25.3	33.7	31.9	32.8	27.5	30.9	23.8	33.6
II	20.7	29	27.1	28.2	22.5	25.4	20.9	27.2
VI. Proletariado informal								
I	43.5	30.2	40.1	34.3	45.0	40.2	40.1	31.6
II	48.1	34.9	44.9	38.9	50.0	45.7	43.0	38.0
Sin clasificación	5.9	1.0	0.1	0.7	0.2	0.1	0.3	0.5
Totales	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: Portes y Hoffman (2003: 52).

Gráfica 2.7 Estructura de clases en México (%)



Fuente: Elaboración propia a partir de Portes y Hoffman (2003).

Portes y Hoffman (2003) señalan que en América Latina, las tres clases dominantes representan apenas el 9.4% de la fuerza de trabajo recibe en promedio 13.7 veces el monto correspondiente a la línea de pobreza. Por el otro lado, las clases intermedias, es decir, la pequeña burguesía y los trabajadores formales no manuales, representan el 13.9% de la fuerza de trabajo y sus remuneraciones equivalen cinco veces el valor de la línea de la pobreza. La clase baja, proletariado manual formal e informal obtiene ingresos cuatro veces menor al valor de la línea de pobreza, lo cual representa un nivel demasiado bajo para que una familia pueda salir de la condición de pobreza:

Esta categoría fue subdividida en el estudio de la CEPAL en dos subgrupos: a) trabajadores urbanos en el comercio y obreros y artesanos (comprendiendo un *mix* de proletarios formales e informales), que representaban el 38,7% de todas las personas empleadas, con ingresos medios equivalentes a 3,5 veces el valor de la línea de pobreza; y b) trabajadores de servicios personales y obreros agrícolas (en su gran mayoría informales), que representan el 34,5% de la fuerza laboral y reciben ingresos que apenas duplican el de la línea de pobreza (Portes y Hoffman, 2003: 24)

Resulta central el planteamiento de Portes y Hoffman respecto a la existencia y aumento de una clase social no integrada a relaciones laborales plenamente mercantilizadas ni a beneficios sociales, pues dentro de éstas se inserta el trabajo doméstico remunerado. Este planteamiento permite entender la ubicación en la estructura de clases, tanto de empleadas domésticas como de empleadoras.

2.6 Entre “muchachas” y “señoras”: Propuesta de tipología

Con el objetivo de establecer las cualidades en relación a su acceso los recursos y por tanto, al poder, el criterio de clase social resulta fundamental para entender en qué estratos se integran las mujeres que participaron en esta investigación. Sin embargo, la membresía a la clase social no es el único criterio que tomo en cuenta para clasificar a las mujeres que participaron en esta investigación. A esta perspectiva de clase se añade la de vulnerabilidad social.

La vulnerabilidad social será entendida como la acumulación de desventajas sociales, esta definición permite captar la conjugación de procesos en un tiempo determinado, lo cual, otorga una interpretación más dinámica y procesual al concepto de pobreza (Saraví, 2004b). La vulnerabilidad ha sido explicada como un riesgo, Saraví (2004c) señala que constituye un riesgo a la exclusión, proceso entendido como la desafiliación social, es decir, estar al margen de algunas instituciones claves de socialización e integración social. Según este autor existen situaciones de riesgo que amenazan con desencadenar un proceso de acumulación de desventajas (Saraví, 2009). Las situaciones más extremas de exclusión social son el resultado final de procesos de acumulación de desventajas que pueden tener manifestaciones más o menos intensas, y que mantienen en el horizonte como riesgo la acentuación, el entrampamiento en círculos de desventaja.

En esta investigación, la vulnerabilidad será entendida como el riesgo a la pobreza extrema y la sobrevivencia del grupo doméstico. Es importante destacar que el concepto de vulnerabilidad implica detenerse en el análisis del contexto donde se inserta el sujeto, pues éste va configurando la existencia de condiciones que pueden convertirse en desventajas sociales. Estas desventajas sociales pueden ser el estado civil, la inexistencia de redes de apoyo (familiares y/o paisanazgo), dinámica migratoria, familia de origen, grado de escolaridad, edad, etc. Se ha de mencionar también que en una sociedad profundamente discriminatoria, la pertenencia étnica puede constituir un elemento de riesgo.

En esta sección se presenta una tipología de las trabajadoras y de las empleadoras, así como sus características. Para sustentar estas clasificaciones se hace uso de información obtenida en campo de las informantes principales.

2. 6. 1 Empleadas domésticas: Mujeres pertenecientes al proletariado informal.

Las trabajadoras domésticas, dado que realizan trabajo manual, sin contrato de trabajo, sin seguridad social y dentro de lo que se ha denominado “economía informal” se insertan en el proletariado informal (Portes y Hoffman, 2003). Este

estrato social representa al sector excluido de las prestaciones sociales en América Latina, y ocupa la mayor parte de la población trabajadora en esta región: “el segmento numéricamente más importante de la población empleada en América Latina es el que está excluido de las relaciones capitalistas modernas y el que debe sobrevivir mediante el trabajo no reglamentado y actividades de subsistencia directas (Portes y Hoffman, 2003: 19).

Aunque si bien existen características compartidas entre estas mujeres, se pueden distinguir algunas particularidades relativas a los aspectos que las hacen vulnerables, es decir, que constituyen condiciones de desventaja social. Observaremos que a diferencia de las empleadoras –quienes se ubican en distintas categorías- todas las empleadas pertenecen al proletariado informal, por lo tanto pesa más el grado de vulnerabilidad como criterio para su diferenciación en esta clasificación. Para explorar la diversidad de trabajadoras las he clasificado en cuatro niveles: 1. Empleada-empleadora, 2. “Hijas de familia”, 3. Esposas proveedoras, 4. Jefas de hogar y 5. Jefas de hogar con mayores desventajas sociales. A continuación se presenta la tipología elaborada, se establecen las características y se incluyen datos provenientes de la observación participante y de las entrevistas⁶⁷.

Tipo 1. Empleada-Empleadora

Rosario (49 años, separada, empleada doméstica, Tlaxcala) trabaja actualmente como secretaria y esporádicamente se contrata como empleada doméstica. Ella representa un caso divergente de la mayoría de las trabajadoras de esta investigación y es el caso que tiene menor vulnerabilidad, pues el TDR es una de varias actividades que realiza para complementar sus ingresos. Pasó de ser empleada doméstica a secretaria, es decir, logró cierta movilidad social ascendente al alcanzar un empleo con prestaciones, jubilación y seguridad social. En un tiempo ella misma contrató a “muchachas”⁶⁸.

⁶⁷ En esta sección se incluye información vertida en las pláticas y entrevistas, estos extractos aparecen entrecorillados.

⁶⁸ Categoría *emic*

Trabajaba como empleada doméstica con una maestra, quien tenía una “academia” y le descontaba de su sueldo, “porque según ella me estaba dando clases de a gratis en su academia”. Terminó la carrera técnica y consiguió un empleo en el Instituto Mexicano del Seguro Social. Su esposo la obligó a renunciar, pues según él, Rosario no cuidaba bien a sus hijos. “Cuando todavía estaba con mi marido me daba mis escapadas para ir a limpiar la casa donde trabajé, ya veía yo que se iba, y (sic) iba corriendo, rápido me apuraba”. Tiempo después entró a laborar en una oficina estatal, como secretaria.

Rosario, cuando está “apurada de dinero” se contrata como empleada doméstica, sobre todo limpia casas. También trabaja junto con su hija, como mesera en eventos de su pueblo o consigue trabajo para lavar trastes en las fiestas. Recolecta latas y botellas PET⁶⁹ de la oficina donde labora para venderlas en centros de reciclaje, además ocasionalmente prepara alimentos que vende con sus compañeros de trabajo.

Tipo 2. “Hijas de Familia”

Este rubro integra a mujeres solteras y sin hijos (cinco casos). Su ingreso es utilizado para proveer a su grupo doméstico, constituido por su familia de origen. Jazmín, Elena, Brenda, Celina e Isabel (todas en Tlaxcala) se insertan en esta clasificación. El hecho de que las empleadas domésticas en esta clasificación sean de Tlaxcala, no quiere decir que en la Ciudad de México no se encuentren, más bien se debe al acercamiento a las informantes.

Brenda (empleada doméstica, 19 años, soltera, Tlaxcala) les dijo a sus papás que no quería continuar con sus estudios, que se quedaba “nomás con el bachillerato”. Sus papás se molestaron tanto con esta decisión, que no dudaron en enviarla a trabajar como obrera o como empleada doméstica “para que viera lo que es chingarse (sic)”. Según cuenta Brenda, sus papás no podrían haberle pagado la universidad, pero sí la hubieran enviado a una “academia” para que

⁶⁹ PET: Polietileno Tereftalato, una resina plástica de la que están hechas algunas botellas.

fuera secretaria bilingüe. Su tía, Celina (empleada doméstica, 25 años, soltera, Tlaxcala) les dijo que ella podría conseguirle un trabajo de planta, en Polanco, donde ella también labora. Les dijo que coincidentemente su “patrona” le había preguntado por otra empleada que fuera de confianza.

Brenda dice que al principio pensó que más que un castigo, sería un premio estar en México, ganando dinero y sin gastar nada porque estaría de planta. Sin embargo, señala que su tía, quien trabaja para otra familia en el mismo edificio la vigila constantemente “nomás me está checando” y la carga de trabajo es extenuante. Además, sus padres le dijeron que debe contribuir al gasto de la familia, y por tal motivo “todo lo que gano es para ellos, me quedo con un poquito, pero es para mis hermanos, para que sigan estudiando”. Dice que tiene la esperanza de que sus padres le permitan volver a estudiar.

Isabel (empleada doméstica, 29 años, soltera, Tlaxcala) se insertó en el TDR pues no encontró otro trabajo que se adecuara a su horario para poder seguir estudiando la preparatoria abierta. Ella terminó la secundaria y sus padres no tenían recursos para que ella pudiera continuar sus estudios. Consiguió un trabajo como secretaria en una presidencia municipal, pues su papá estuvo “muy metido en una campaña política”. Pero cuando terminó el período del presidente al que apoyaron se quedó sin trabajo. “Ahí me di cuenta que debería seguir estudiando, porque nomás (consigo) de obrera y eso no me gusta”. Entró a estudiar el bachillerato para adultos, acude todas las tardes a una escuela cerca del mercado de Tlaxcala, por tal motivo debió buscar un empleo que se ajustara a su limitado horario. A Lucía (también empleada), su prima le dijo que los “señores” le habían dicho que unos amigos andaban buscando alguien que les limpiara la casa, Lucía rechazó la oferta porque ya no se daba “abasto”, y decidió comentarle a Isabel. Ella aceptó, “pues me fui resignando, pensando que es pa’ que pueda estudiar”.

En este sentido, las empleadas insertas en esta clasificación experimentan menor vulnerabilidad en comparación con los otros tipos de empleadas, pues comparten con otros miembros los gastos de su hogar, no son las responsables únicas de la manutención de sus familias, ni tienen dependientes directos. Aunque

limitada, tienen mayor capacidad de elección, en comparación con los siguientes tipos de empleadoras.

Tipo 3. Esposas proveedoras

En esta clasificación se insertan las trabajadoras domésticas casadas y con hijos dependientes (16 empleadas), y se distingue de las otras clasificaciones de empleadas, porque su aportación económica resulta fundamental para la manutención de sus hogares, cuyo gasto es compartido con su esposo o pareja. Son mujeres que en su mayoría laboran como empleadas domésticas para “sacar adelante a sus hijos”. En Tlaxcala, encontramos a Ana, Aurelia, Clara, Jimena, Paulina, Reyna y Patricia. Para la Ciudad de México se tiene a Diana, Leticia, Toña, Rosa, Viridiana, Eva, Victoria, Martha y Paula.

Clara (empleada doméstica, 43 años, casada, Tlaxcala) también ha trabajado como obrera, pero ella prefiere el trabajo de casa, pues “anda usted de aquí para allá, y estando en fábrica encierran, no te dejan salir a ningún lado, ni al baño. Además en casa te pagan mejor, aunque no te dan seguro”. En el mismo sentido opina Reyna (empleada doméstica, 29 años, casada, Tlaxcala) quién trabajó en la maquila: “ahí el trabajo es pesado, pesadísimo, nos acabamos el riñón, los ojos, todo, es muy pesado...luego cuando te distraes o platicas se te entierra la aguja y es un cuete (problema)”. Ambas señalan que han tenido conflictos con sus esposos, pues tienen hijos dependientes. Clara dice que su marido “le echa en cara” la falta de atención hacia sus hijos, Reyna asegura que “la verdad es que sí, (con un trabajo extra-doméstico) uno descuida a sus hijos”. Sin embargo, Clara señala que su ingreso trae beneficios para toda la familia “por ejemplo, ahorita estamos haciendo un baño y hay que comprar, hay que invertir para comprar loseta, puerta, todo, todo y de mi sueldo sale el dinero, además pago el deporte de mi hijo (*tae kwan do*), compro luego cositas que hacen falta para mi hijo en la escuela”.

Clara realiza las labores de limpieza y cuida dos niños. Asegura que le gusta mucho su trabajo, sobre todo, encargarse de los niños: “yo me imagino, que como

no puedo tener más bebés, yo creo que me... como que (siento que) son míos y ya se me olvida de que... antes de mi hijo yo tuve otros embarazos que se me murieron mis bebés”. El ginecólogo que me atendió me dice ‘madre tú ya no vas a poder tener hasta que otra vez que vuelvas a hacer todo el tratamiento’. Yo me imagino que por eso me gusta ahorita ver desde chiquitos a los bebés y ya los voy creciendo bueno yo tengo... bueno yo me imagino que por eso. Me encariño mucho con los niños”.

Eva (empleada doméstica, 32 años, unión libre, Ciudad de México) siempre ha vivido en Tepetlaxco, Estado de México. Ella estudió hasta la primaria, ingresó a la secundaria pero no pudo continuar porque “no hubo chance, por lo económico”. Ella quería ser maestra de kínder, aunque confiesa que no cree que tuviera paciencia con los niños. Eva vive junto con su esposo y su hijo en un cuarto dentro del terreno de la casa de su padre. A su esposo, con quien vive en unión libre, lo conoció en su localidad desde “muy niños”, él se emplea como chofer de un taxi, tienen un niño de cinco años.

Su cuarto es de block con techo de lámina, aún no han podido “colar” (ponerle techo de cemento), pues están esperando un dinerito extra. La casa de sus padres es de block, con piso de tierra. Entre ambos comparten el sanitario y la cocina.

Eva empezó a trabajar casi al cumplir los 17 años. Aunque desde los 10 años acompañaba a su mamá a trabajar en “casas”, en la colonia Jardines de San Mateo en Naucalpan. Su madre y sus hermanas tienen la misma actividad laboral, ella dice que “son recomendadas” y “una va metiendo a la otra”. Ella no ha tenido otra ocupación, pues siempre se ha desempeñado como trabajadora doméstica. Asegura que se mantiene en esta ocupación pues “te dan comida y facilidades de horario, yo puedo disponer de horario con comida”, aunque reconoce que “no es así que me guste mucho, porque uno que más quisiera que quedarse aquí en la casa, pero para tener un poquito más aquí en la casa”.

Esta empleada dejó de trabajar cuando se casó, pero “regresó” porque no le alcanzaba, sin embargo, su inserción al TDR ha sido intermitente, “a veces

dejaba (de trabajar) porque mi hijo se enfermaba mucho”. “Aunque a veces les marco a algunas señoras que conozco, cuando no tengo dinero, para ver si les voy a hacer la limpieza, me dicen que sí y voy y me gano mis pesos”. Actualmente trabaja “por agenda”, intercalando las casas donde labora tres días por semana. Eva me comenta que no trabaja toda la semana porque no se daría “abasto”. Sale a las 8 de la mañana de su hogar, llega a su trabajo a las 10 y sale hasta las tres de la tarde. “Mira los días que voy a trabajar, un día antes tengo que pensar en qué tengo que dejar hecho de comer, para ya mañana dejarle a mi mamá, que es la que va a cuidar a mi hijo”, esto lo hace para no tener que hacer la comida a su regreso, pues dado que está muy retirado tiene un trayecto que suma cuatro horas. Ella segura que tiene que dejar hecho el “quehacer” desde un día antes, “para que no se junte”.

Eva dice que trabaja por su hijo, pero también por ella, es que luego yo necesito algo y pues nada mejor como tener nuestro dinerito, poquito, luego hasta para completar la comida. Esto le ha acarreado algunos problemas familiares, pues su marido dice que los “descuida” por andar en el trabajo.

Tipo 4. Jefas de hogar.

Dentro de esta clasificación se ubican las mujeres que son jefas de hogar, únicas responsables de la manutención de sus hogares. Se cuentan en Tlaxcala, Lucía, Luisa, Irma y Adriana; para la Ciudad de México, Raquel, Aída, Mabel, Carmen y Malena (9 mujeres).

Adriana (empleada doméstica, 44 años, separada, Tlaxcala) es jefa de hogar, ella nació y vive en Axcotla del Monte, una localidad rural del municipio de Teolochoico. Dice que ella ya no entiende el náhuatl pero sus padres sí hablaban esta lengua. Cuando era joven, como a los 14 años, se fue a la Ciudad de México para trabajar como empleada doméstica de planta, aunque desde los nueve años trabajaba con algunos vecinos, limpiando casas, cuidando niños. Estuvo varios años en la capital del país, hasta los 20 años, cuando se casó y regresó a Tlaxcala con su

esposo. Tuvo una niña, su esposo bebía con frecuencia y la golpeaba. En una ocasión la golpiza fue tal, que tuvo que ir al hospital “yo digo que si le dio miedo (a su esposo), porque me dejó como Santo Cristo (muy golpeada)”, el marido se fue y no supo más de él. Su papá le permitió hacer una “casita” en el patio familiar, para ella y su hija. Adriana dejó “encargada” a su hija con sus papás durante un año, para trabajar como empleada doméstica de planta en la Ciudad de México y juntar dinero para construir una casa, regresó porque su mamá “la mandó traer”, pues su hija la extrañaba mucho. Su hija “se juntó” a los 16 años y dejó su hogar. Tiempo después Adriana tuvo otro hijo (Alan) quien tiene siete años.

Ella combina el trabajo en un taller de costura como deshebradora con el trabajo “en casas”⁷⁰. De lunes a viernes labora en dicho taller, con un horario de siete de la mañana a cinco de la tarde. Los sábados acude a casa de la “Doctora” y de la “Maestra”, quienes le pagan 150 pesos por día. Adriana prefiere el trabajo en casa que en el taller, porque “ahí estoy ocho horas parada, sin tomar ni agua, deshebrando...”. Adriana tiene su propia casa, junto a la de sus padres, quienes le ayudan con su hijo, su mamá lo recoge de la escuela, le da de comer, ella llega a revisar la tarea, darle de cenar y dormirlo.

Carmen (empleada doméstica, 56 años, separada, Ciudad de México) nació en la Ciudad de México. Sus padres -ambos de la delegación Álvaro Obregón- eran taxista y ama de casa. Los 11 miembros de la familia (10 mujeres y un hombre) vivían en la delegación Magdalena Contreras. Carmen no pudo seguir estudiando, por “falta de recurso”. A los nueve años comenzó a cuidar niños, lavar trastes y a hacer mandados con sus vecinos. Lo poco que ganaba se lo daba a su mamá para cooperar en el gasto. La madre junto con las tres hermanas mayores trabajaban en maquila a domicilio, cortando encaje, bordando faldas de china poblana, Carmen siempre imaginaba que esas piezas que ellas hacían servían como disfraces para las celebraciones, pues se vendían en la Lagunilla para los festivales del 16 de Septiembre. También ponían lentejuela a los vestidos de noche y cambiaban tapones de frascos de medicamentos. A los 14 años comenzó a trabajar como

⁷⁰ Categoría *emic*

empleada doméstica de planta en la Colonia Del Valle, ahí trabajó durante dos años. Cuando regresó a su hogar se mantuvo trabajando en casas, sobre todo haciendo la limpieza en la modalidad de entrada por salida. A los 18 años entró a laborar a una fábrica de ropa -entre la calle 20 de Noviembre y Bolívar-, durante nueve años. Se convirtió en supervisora y jefa de departamento. Dejó este empleo al casarse, cuando tenía 25 años.

Se fue a vivir a Ciudad Nezahualcóyotl, por 13 años, hasta el momento en que su marido consiguió un terreno en Tlalpan, donde construyó una casa de block que puede observarse desde la autopista México-Cuernavaca. Su esposo la sacó de trabajar cuando “se alivió” de su primera hija: “casi me llevó a rastras, aún me acuerdo de ese día, llegó y me dijo cámbiate, encargamos a la niña y cual va siendo mi sorpresa, que me llevó a renunciar, yo no le dije nada, le tenía miedo”. Él decía que la mujer es “del hogar”, el sí proveía, pero “pues yo ahora no tengo nada”. Carmen tuvo tres hijos, y se dedicó a ellos y a su hogar. Mientras tuvo ingresos económicos colaboró con los gastos de educación de sus ocho hermanas.

Volvió a trabajar, cuando se separó, hace aproximadamente 18 años. Consiguió un trabajo en Bosques de Chapultepec, con una mujer mayor a la que Carmen irónicamente llama “la señorita”, y luego en “Viveros, Mixcoac, Viaducto...así chambitas que le fui buscando”. Dejó de trabajar con la “señorita” pues un día, al acudir con el chofer a unas compras que le había solicitado su empleadora, tuvieron un accidente:

yo iba con el chofer, chocamos, el carro tenía una semana, un *honda* plateado, de una semana de nuevo, yo salí lastimada, de las rodillas y de la columna, me llevaron a Médica Sur⁷¹, me pasaron a urgencias, me empiezan a sacar la sangre de las rodillas, cuando la señorita empezó a decirme que yo andaba con el chofer, me empezó a gritar enfrente del doctor que andaba con él, yo le dije “ya deje de estar chingando (sic), yo no ando con Ernesto, es usted”. Y pues desde ahí ya me salí, pagó algunos gastos pero no todos, y mejor le hablé (buscó trabajo) a una señora que conocí rentando un *bungalow* a la señorita.

⁷¹ Médica Sur “es institución privada en México que brinda atención y práctica médica ética, efectiva y con calidez humana, en instalaciones de vanguardia con excelencia en los ámbitos asistencial, docente y de la investigación”. (<https://www.facebook.com/MedicaSurOficial?fref=ts>, perfil oficial de Médica Sur)

Ella espera “en Dios” que este sea su último trabajo, pues por tanto trabajar “le han venido enfermedades”, achaques, como ella dice. Asegura que es porque el trabajo de casa es muy pesado, tiene hernias y artritis, por levantar cosas pesadas. Su hijo menor la metió al seguro social y ahí se atiende. Todos sus hijos terminaron la preparatoria, aunque su hija logró estudiar secretaria bilingüe, pero ya no trabaja, pues desde que se “alivió” dejó de trabajar. El sueño de Carmen era ser médico o ser licenciada.

Su papá siempre les decía “cuando vayan a pedir trabajo, lo primero que las personas se fijan es en su calzado, bien boleado (sic) y su sonrisa, que tengan bien lavaditos sus dientes, y su sonrisa que presenten, a veces no es necesario llevar ropa fina, a veces remendado (sic), pero bien limpio, y nunca tomen nada que no es suyo”. Ella me asegura “eso es lo seguí, seguí ese consejo de mi papá”. Carmen aprendió de su mamá la cuestión de la limpieza, “mi mamá era exageradamente limpia, diario lavaba las sábanas”.

Por otra parte, Lucía (empleada doméstica, 35 años, separada, Tlaxcala) nació en Nezahualcóyotl y ahora vive en Tlaxcala. Su familia se dedicaba a vender en algunos tianguis, a ella le daban una canasta con dulces que debía vender en el tianguis. Es la más grande de ocho hermanos, cuando aún vivían en el DF, una de sus hermanas enfermó gravemente (después murió) pues la niña nació en la calle (su mamá no alcanzó a llegar al hospital). Lucía debió hacerse cargo de sus hermanos durante el tiempo que su mamá estuvo cuidando a su hermana (alrededor de ocho meses). Dice que con “tanto” hermano, tuvo que hacerla de mamá, sobre todo cuando su hermana enfermó y su mamá estaba día y noche en el hospital: “Ahí me veía a los ocho años con mi bebé en la espalda, los otros en la mano. Nosotros trabajábamos con mi abuelita, vendiendo cositas en los tianguis, vendía yo dulces, así como ambulante, o le iba a ayudar a mi abuelita. Ya cuando los marchantes iban levantando, mi abuelita iba a comprar la fruta y verdura que les quedaba, luego mejor ya se la regalaban, para que pudiéramos comer”.

Tiempo después la familia se mudó a Tlaxcala, al lugar de origen de los padres (San Lucas Cuauthtelulpan). A los 16 años se casó con un hombre nueve años mayor, reconoce que fue la necesidad de salirse de su casa y escapar de los malos tratos de su padre:

mi papá era muy duro conmigo, quizá por ser la mayor, me pegaba. Acá me vine a hacer la secundaria y conocí a mi esposo. Pues ya ve que le hablan bonito a una, y pues ya estaba cansada de ver por todos mis hermanos y los malos tratos de mi papá. Ellos me hablaban, me decían que no me juntara con ese hombre, pero no les hice caso. Luego luego encargamos a mi niño, y pues la pasamos difícil. Lucía (empleada doméstica, 35 años, separada, Tlaxcala)

Cuando su hija tuvo 10 años “no les alcanzaba” y ella “salió” a trabajar, lo cual generó conflictos con su esposo: “me decía que a qué iba, que dirían que no es hombre para mantenerme y pues yo terca, porque no me alcanzaba”. Tiempo después Lucía comenzó el bachillerato en la modalidad abierta, y él le decía: “que a qué iba yo de loca, pero yo le decía, el día que yo le falte a mi casa (no cumpla sus responsabilidades), ese día me dices lo que quieras, pero, no, yo digo que su familia le calentaba la cabeza. Él me decía, vamos a tener otro hijo, y pues yo como le dije que no, pues se fue a buscar a otra...a esa sí le da dinero”. Los dos hijos de Lucía y ella viven en la casa familiar, que es reclamada por su expareja como su propiedad, ella teme que la “eche a la calle” (la corra de la casa). Sin embargo, Lucía estudia y trabaja, los fines de semana va al bachillerato abierto, “a ver si consigo un trabajo mejor”.

Tipo 5. Jefas de hogar con mayores desventajas sociales.

En este grupo se ubican tres mujeres, que si bien podrían ser clasificadas en otro rubro, como el Tipo 4 ya que comparten ciertas cualidades similares como ser jefas de hogar, poseen algunas características que las sitúan en las condiciones de vida más desventajosas. Rigoberta, Inés -ambas de Tlaxcala- y Cleo –Ciudad de México- comparten algunas características: carecen de estudios formales –aunque Inés sabe leer y escribir-, rebasan los 45 años de edad (60, 55 y 49), son jefas de hogar, sus

localidades de origen son rurales, y su familia de origen es indígena (mixteca, náhuatl, mazateca).

Inés (empleada doméstica, 55 años, separada, Tlaxcala) es originaria de San Francisco Tetlanohcan, sus padres eran hablantes de náhuatl. Nunca ha salido de su pueblo, excepto cuando visita a su hijo en la Ciudad de México. Ella dice que siempre quiso ser monja, pues cuando tenía alrededor de 10 años, su mamá la envió con las “monjitas” de su pueblo para aprender y trabajar con ellas. Desde ese momento deseó “servir a Dios” y buscó vestir los hábitos, sin embargo, le dijeron que ella era muy “alegre y platicadora”, que no tenía vocación y que era mejor dedicar su vida a una familia y a un buen hombre. Pasó poco tiempo para que encontrara un hombre, de su pueblo, con quien se casó. Ella dejó de trabajar con las monjas y se dedicó a su hogar. Tuvo solamente un hijo. Cuenta que el salario de su marido no le “rendía” y debió conseguir un trabajo a medida de la capacitación que recibió: empleada doméstica, en la localidad urbana más cercana: Santa Ana Chiautempan. Contar con un trabajo extra-doméstico le trajo muchos conflictos con su marido, hasta que un día él decidió irse y no regresar. Para poder acudir a su trabajo, Inés se llevaba a su niño en un rebozo y lo colocaba en una caja de cartón, mientras ella limpiaba, lavaba, planchaba y cocinaba. Dice que tuvo la “bendición” de que la “señora” le permitiera llevar a su criatura al trabajo. Antes de morir, los padres de Inés y contraviniendo las costumbres de su pueblo, le heredaron sus tierras y su casa. Inés se “ayuda” sembrando y cosechando maíz, a veces no acude a la casa donde labora porque en sus palabras, debe atender su tierra, porque de ahí come.

Las situaciones de Rigoberta y Cleo tiene mayores coincidencias: fueron huérfanas y debieron salir de sus lugares de origen por la falta de recursos económicos en sus familias de origen. Ambas fueron migrantes rurales indígenas provenientes de Oaxaca a la Ciudad de México. Su ingreso al mercado de trabajo, específicamente en el TDR, se dio cuando eran niñas y los empleos que han desempeñado son de poca calificación y mal remunerados (como por ejemplo jornaleras, lavanderas, tortilleras). Ambas trabajaron de planta cuando eran jóvenes. Dado que fueron abandonadas por sus maridos se convirtieron en jefas de familia.

No tienen casa propia. Como veremos más adelante, estas mujeres comparten las condiciones laborales más difíciles y tienen los márgenes de negociación más limitados.

Cleo (empleada doméstica, 49 años, soltera, Ciudad de México) nació en San Jerónimo Tecoaatl, Oaxaca. Actualmente renta un cuarto pequeño en San Pedro Mártir, al sur de la Ciudad de México. Es hablante de mazateco y se define como indígena. Cleo viene de una familia de siete hijos, dos hombres y cinco mujeres, su papá era campesino y su mamá ama de casa. Su papá se murió cuando ella tenía cinco años y su mamá se dedicó a trabajar en el campo “para sacarlos adelante”. Cleo es madre de dos mujeres: la mayor tiene 26 años, hace mucho que no la ve porque se juntó con un hombre de Guerrero que se la llevó desde que ella tenía 14 años, ahora tiene dos niños y un marido alcohólico; y otra joven de 17 años, con la que vive, quien no estudia porque le “tocó muy lejos la preparatoria” entonces hará el examen otra vez para ver si puede entrar.

Alrededor de los ocho años de edad Cleo cortaba café, cuenta que por kilo le pagaban entre cinco y 12 pesos, lo cual era entregado a su mamá para alimentar a toda la familia. A los 12 años, ya se había insertado en el trabajo doméstico asalariado en su pueblo de origen, cuidando niños –en la modalidad de planta- en su pueblo, con la hermana de la mujer que la llevó a la ciudad. Cleo cuenta que le pagaban a su mamá, no a ella, “pues como quiera yo tenía comida donde trabajaba, pero mi mamá no, yo se lo daba para su comidita”. Llegó al Distrito Federal cuando tenía 14 años de la mano de una “señora de su pueblo” (hermana de su primer empleadora) quien la trajo para que laborara con ella como empleada doméstica de planta. Duró alrededor de cuatro meses trabajando en esa casa. Cuando llegó a la ciudad, los malos tratos y el exceso de trabajo comenzaron, debía levantarse a las cinco de la mañana a lavar a mano, los pañales de los niños que cuidaba, cuando no se levantaba a esa hora, la regañaban, incluso una sobrina de su empleadora le pegaba. Cuenta que un día cuando ella subió a la azotea a tender la ropa, la “patrona” le quiso pegar con una escoba y ella se salió corriendo. Buscó trabajo con la vecina, quien le dijo que no la debían tratar de esa forma. Se fue con ella a

Guadalajara por cinco años, y a pesar de que le gustaba mucho, regresó a su pueblo porque su mamá se enfermó. Ahí conoció a un hombre con quién se juntó. Nació su hija, pero a los seis meses su suegra y su esposo la corrieron de su casa. Se fue a casa de su mamá. En su pueblo lavaba ropa ajena, cortaba y plantaba café, tenía animalitos que a veces vendía. Su hermano mayor la ayudaba un poco, pero él bebía mucho, le pegaba a ella y a su niña, las “correteaba en la noche, porque se ponía como loco cuando tomaba”. Cuando su hija tuvo cuatro años salieron de su pueblo para el Distrito Federal, pues una conocida de su mamá la buscó para que trabajara para trabajar como empleada doméstica.

Al llegar a la ciudad e insertarse como empleada doméstica de planta, tuvo que dejar a su niña a cargo de su hermana. Salía cada ocho días para ver a su niña, duró un año, porque “no podía vivir” sin su hija. Cuando quiso dejar el trabajo, le dijo a su empleadora que extrañaba mucho a su hija, que por eso renunciaba, pero su empleadora le dijo que “se la trajera a su casa”, así pasaron seis años. Se embarazó nuevamente, y sus patronas la “aceptaron”, por tres años más. Hasta el momento en que le dijeron que ya no, que ya eran dos niñas y no las podían mantener. Cuando estuvo con sus dos niñas en el trabajo “la tenía difícil”, pues a una la “cargaba y a otro la jalaba”, le daban permiso de ir a dejar a su niña a la escuela, mientras a la recién nacida la dejaba en el cuarto de servicio: “dejaba a mi niña, le dejaba su botella (mamila) con leche, le ponía una almohada y siempre la encontraba igual, luego hasta ella solita aventaba su mamila”, aunque una vez “la pobre se enredó en las cobijas y la encontré tirada en el piso”. Cuenta también que tenía problemas con otra empleada que laboraba ahí: “una vez se la encargué, y que me la esconde, yo la dejaba en el cuarto de servicio y lo dejé cerrado, le pedí que le echara un ojito y que me dice que sí, cuando llegué, mi niña no estaba, le dije a la señora, ¿no vio usted a mi niña?”. La empleadora le dijo que no, a lo que Cleo respondió que estaba en su cuarto (el cuarto de servicio), le preguntó a la otra empleada doméstica: “¿no viste a mi hija?, es que no está la niña”, Cleo se dio cuenta que la tenía escondida en la sala “¡que susto, hasta lloré!”. Tiempo después la señora la despidió: “Me corrió así al momento, me dijo que ya estaba bueno, me sacó con mis niñas, renté en una vecindad en la carretera a Cuernavaca, una compañera me dijo que ahí había un

cuarto, porque me sacaron con todo y niñas. Me dio 200 pesos y me fueron a dejar con mis cosas”.

Cleo dice que le gustaría regresar a su pueblo, pero su hija “no se halla”, (no se adapta) además que “allá no se puede vivir sola, no puedo vivir sola, no vivo con el papá de mis hijas, no puedo estar sola”. Es decir, en su pueblo es muy mal vista una madre soltera. Ella hubiera querido trabajar como cajera, en *Aurrerá*, pero asegura que como no estudió, no puede sacar cuentas. No sabe leer ni escribir, pero desde jovencita “ya andaba para aquí para allá, a veces me pierdo, pero me regreso en el mismo camión”. Ella dice que es “como hombre de casa” porque desde que sus hijas estaban recién nacidas las ha sacado adelante. Finalmente, Cleo asegura que no se morirá de hambre porque sabe trabajar.

Rigoberta (empleada doméstica, 60 años, separada, Tlaxcala) no recuerda que día, ni el año, ni el nombre del pueblo donde nació, no sabe si fue en una ranchería de Xalcatongo o de Tlaxiaco. Ella quedó huérfana de madre a los cinco años, su mamá murió en trabajo de parto. Su papá, quien se contrataba en cuadrillas para la cosecha de la piña en Veracruz, se la llevó a varias fincas a trabajar. Al llegar a una de ellas, su padre decidió “regalarla” a la dueña de la finca, para que trabajara y le dieran comida. Doña Rigo, como le dicen sus vecinos, se quedó con esa señora desde los siete años, “al principio pues mi papá trabajaba ahí y yo lo veía, pero luego se fue y no supe nada de él....dicen que jaló para (la Ciudad de) México, pero no sé, nunca lo volví a ver”. La señora “ya me surtía, ya me pegaba, me metía unas chingas (sic), pero no me quejo, así aprendí a hacer cosas y no me muero de hambre”. Rigoberta no sabe leer ni escribir, “yo si supiera leer aunque sea a una fábrica me voy, pero no sé ni poner una O”, tampoco aprendió el mixteco, la lengua de sus padres, no había quién le enseñara, además, la patrona la obligó a aprender el español. Doña Rigo se quedó con la señora, la gente que trabajaba ahí le decía “mira no seas tonta, salte de ahí y vete a Tenozapa porque ahí te pueden pagar, porque donde estaba no me pagaban. “Me ponía a moler, hacer tortillas, lavaba, trapeaba, si todo eso, pero gracias a ella aunque me daba (golpes) sí aprendí algo y ahorita gracias a dios trabajando en casa no me reclaman nada,

aunque sea así sencillito, así cocino y no me reclaman nada”. Me cuenta que nada más duró un año trabajando fuera de ese hogar, conoció a su marido se juntó con él, “me llené de familia, me vine (a Tlaxcala) cuando mi hija la mayor tenía 15 años. Mi marido iba y venía, nunca daba realmente, que según iba a trabajar, pero yo digo que tenía varias mujeres, un día se fue...yo creo que por cigarros y ya no regresó”. Rigo afirma que no tiene casa, no tiene terreno, “no tengo nada, mi marido no es un hombre responsable, él se fue desde hace seis años, no tenemos hogar, nosotros estamos rentando, pagamos mil pesos por la renta”.

A Doña Rigo le hubiera gustado trabajar en una tienda “así como de leer y hacer las cuentas”, pero asume que como no lo hizo “ahí se está matando uno el lomo”. A sus hijos tampoco les pudo dar estudio: uno es ayudante de albañil, otra es dependienta de una tienda de productos de limpieza, la otra empleada doméstica; una más se casó y se fue a Veracruz. En fábrica “no las quieren, (piden) mínimo la secundaria, pero no la tienen, pues no las aceptan, no tienen ni la primaria, ni la secundaria”. Además todos los papeles se extraviaron... no tienen certificado, van a una fábrica y es lo primero que les piden y pues ¿cómo? No la tienen mis hijos...es un golpe duro, porque tenemos que pagar renta que son mil pesos al mes, aparte el agua y la luz, el gas, todo se nos junta”.

2. 6. 2 Empleadoras: Mujeres pertenecientes a las clases intermedias

En esta sección desarrollaré la tipología de las empleadoras, de la misma forma que con las empleadas, se incluyen los casos de las informantes principales. Las empleadoras de esta investigación se insertan en las clases intermedias. Portes y Hoffman (2003) señalan que estas clases están compuestas por la pequeña burguesía y los trabajadores formales no manuales. Se incluyen microempresarios, técnicos asalariados, empleados de oficina de menor rango, empleados de gobierno y trabajadores de empresas privadas, pequeñas, medianas y grandes. En el caso del proletariado formal no manual, puede distinguirse entre los sectores público y privado: empleados de organismos estatales en el nivel nacional y local, además de las instituciones propiedad del sistema de administración fiscal; en el privado se

incluyen empleados de establecimientos con dos o más trabajadores, cualquiera que sea el nivel de especialización.

En esta sección se busca mostrar las similitudes y divergencias entre las empleadoras de esta investigación a partir de una tipología que atienda la diversidad de la clase intermedias. Se mostrará que si bien existen empleadoras que se insertan cabalmente en este sector, otras se ubican apenas por encima de este nivel, dentro del proletariado formal no manual. Lo anterior contrasta con la idea de la empleadora de clase alta⁷² y condiciona la formación de un mercado laboral entrelazado. Los subtipos de esta clasificación son: 1. Esposas de pequeños burgueses y de trabajadores formales no manuales y 2. Trabajadoras formales no manuales (a. Trabajadoras especializadas, b. Trabajadoras generales).

Tipo 1. Esposas de pequeños burgueses y de trabajadores formales no manuales.

En esta clasificación se insertan mujeres cuyo sustento está asegurado a través de los ingresos de su marido. Son esposas de profesionales (abogado de bufete jurídico, empleado bancario, dueño de un taller textil y de una constructora). Estas mujeres son: Emilia, Marcela, Eulalia, Ale (Tlaxcala) y Tina (Ciudad de México) (5 mujeres). Si bien Tina y Emilia tienen un trabajo extra-doméstico su salario no se destina directamente a la reproducción económica del grupo doméstico, porque a decir de Tina nunca se debe meter el dinero que se gana en “chiles y jitomates, porque luego nadie te lo reconoce”. Ale se encarga de su tienda de regalos (propiedad conyugal), por tal motivo fue inserta en este rubro.

Tina (empleadora, 66 años, casada, Ciudad de México) habita en un coto cerrado en la delegación Coyoacán. Nació en el Distrito Federal, vive con su marido, un hombre de 69 años que labora en un banco, con su mamá de 94 años y con la “muchacha”⁷³ (que tiene 68 años). Tina tiene tres hijos, ninguno vive con ella. Ella se

⁷² Ver el trabajo de Camus (2011) respecto a las “mujeres cotidificadas” en Guadalajara.

⁷³ Categoría *emic*

dedica al hogar, hace joyería y compone alhajas, aunque como ella dice “todo es subterráneo”.

En su familia de origen siempre se contó con empleada doméstica. Trabajó dentro del magisterio por 18 años. A los 23 se casó, contrató empleada a los 15 días de matrimonio “dije, si esto es el matrimonio, renuncio...fue muy pesado porque nunca había hecho mayor cosa”. Tina señala que su mamá “no los ponía a hacer nada”. Cuenta que su “mamá tuvo muchacha desde el día que llegó a su casa ya estaba ahí, porque era la muchacha que vivía en casa de la mamá de mi mamá... ya ni le tuvo que enseñar nada”.

Ella señala que a pesar de no haber sido la consentida de su nana, cuando se casó, ella le mandaba con el “mocito de su mamá”, el desayuno preparado. Para Tina su nana era parte de la familia, aunque para la educación de su mamá no lo era, pues “siempre guarda distancia porque así la educaron”. Tina señala que fue su nana la que le enseñó a hacer algunas cosas de la casa, no su mamá: “mi nana mandaba, mi nana decía lo que se hacía de comer, mi nana era la señora de la casa”. Además de la nana, en su familia de origen, había otras trabajadoras que hacían la limpieza de la casa. Para Tina, su nana fue una figura más importante que su mamá, pues su madre se enfocó en su padre, quien padecía una enfermedad crónica “para mí, mi nana era mi figura materna”.

Tina y su empleada doméstica tienen 41 años de relación. Incluso la hija de su empleada nació y vivió en ese hogar: “Ella tiene una hija, que le íbamos a poner (como nombre) “Vesiculina”, porque según ella no era embarazo, la llevé a mi ginecólogo y me dijo la matriz está ocupada, está embarazada. Hablé con ella y le dije, tienes varias opciones, no muchas pero bueno: una es que lo tengas y lo des en adopción, dos que lo tengas y te vayas a tu casa a cuidar a tu chamaco y tres que te quedes aquí, y va a ser tratado como cualquiera de los de aquí, igual regaño, igual consiento”.

Celia, la niña, se quedó en el hogar de los patrones. Según Tina siempre se le dio lo que necesitó, por ejemplo, escuela, alimentación y atención médica. Una vez le dio encefalitis viral, la tuvieron internada por 45 días, el tratamiento era muy

costoso, incluso Tina cuenta que los vecinos se organizaban para comprarme la medicina, porque Concha (la empleada) tiene que ver con todos: “ella se ha ganado el cariño de los vecinos, luego le dicen *Sherlock Holmes* porque anda en todo”.

Señala que sus hijos nunca vieron a la niña como una hermana y que frecuentemente se veían en la “necesidad” de marcar límites entre la familia y la no familia: “La niña muchas veces de chiquita, andaba deambulando por la casa y entonces iba a la cama de nosotros y decía “aquí duerme papá” entonces le decía no, no es tu papá, es el señor Beto y así recordándole siempre que no era su papá”. Tina asegura que la niña “se ubicó”, pero ella no sabe si le afectó, pues aunque trataba de no hacer diferencias finalmente “sí las haces, es decir, yo duermo arriba (cuarto de servicio) y los demás abajo...yo me iba de viaje y así como le traía mis hijos, traía a ella y a Concha, o sea, no haces diferencias, pero en cierto modo, sí haces, a lo mejor a mi hija le traía tres vestidos y a ella uno, por ejemplo”.

Celia, vivió con ellos hasta la que corrieron. Se “endrogó con nueve tarjetas de crédito, Tina y su esposo decidieron pagarle las tarjetas. Le prestaron dinero que la joven les iría pagando mensualmente, con su trabajo de secretaria bilingüe. Sin embargo, las llamadas telefónicas de los acreedores continuaron, y supieron que debía aún 60 mil pesos. Decidieron decirle que se fuera, Concha le dijo que a dónde se irían, Tina le respondió “es tu hija, si te quieres ir con ella ese es tu problema, pero si no, aquí tienes tu lugar. Y entonces se fue, porque eran 90 mil pesos los que debía”.

Tina trabajó durante 18 años, “atendía las dos cosas, el trabajo y la casa”, pero renunció, después iba por las mañanas a jugar tenis “encantada de la vida”. Sin embargo, “no me quedé a gusto y me dediqué a lo de la joyería que es algo que hago cuando quiero, a la hora que quiero, cuando puedo”.

Ella dice que, a pesar de no tener privacidad en su casa, las empleadas domésticas de planta “son la felicidad del hogar, porque llega a veces el marido y tú ya estás harta de comida, de niños, casa, y la verdad yo no me puedo quejar, a mí me fue bastante bien. Yo creo que sí hubiera contratado a alguien aún si fuera soltera, nunca viví sola, con el sueldo de maestra, menos”. Añade, “(las empleadas

domésticas) son la felicidad del hogar, porque te dan armonía, una cosa es que sientas calor de hogar y otra muy diferente es que veas sucia tu casa”.

Emilia (empleadora, 33 años, casada, Tlaxcala) vive en uno de los cotos cerrados más lujosos de Tlaxcala, su casa tiene 12 habitaciones (entre cuartos para dormir, biblioteca, estudio, etc.). Ella vive con su esposo y sus dos hijos (uno en secundaria y otro en primaria), actualmente es directora de una escuela primaria, que es de su propiedad. Ella contrató a la primera empleada cuando realizaba su tesis de licenciatura, pues su hijo estaba recién nacido. Era una muchacha que su suegra le consiguió de un “pueblo de Veracruz”. Emilia me comenta que en su colonia “todas las mujeres tienen empleadas”, asegura que se sorprenden de que ella no tenga contratada alguien de planta, al preguntarle el motivo, señala que le molestaría que alguien invadiera su privacidad. La madre de Emilia, quien trabajaba como maestra en el Distrito Federal, siempre tuvo empleadas domésticas (de planta y de entrada por salida). Emilia recuerda que su madre se veía agobiada por su trabajo, por la casa y por los trayectos, por esa razón contrataba empleadas.

Tipo 2. Trabajadoras formales no manuales

En este rubro se clasifican las mujeres dentro del proletariado formal no manual, es decir, que cuentan con cobertura de servicios de salud, jubilación, prestaciones. Sin embargo, debe destacarse que tienen una posición subordinada en sus centros de trabajo. Dentro de este rubro se pueden clasificar dos grupos, por un lado, las trabajadoras especializadas, ellas tienen mejores condiciones de vida, con mayor autonomía de tiempo y mejores ingresos; por el otro, las trabajadoras generales, quienes tienen menor independencia, menor flexibilidad en el tiempo, menor especialización y menores ingresos.

a. Trabajadoras especializadas

Angela, Ricardo, Mireya, Martha, Liliana, Verónica, en Tlaxcala; Verónica, Carla, Cristina e Isaura en la Ciudad de México (10 informantes), constituyen la

clasificación de empleadoras cuyo ingreso permite vivir holgadamente. Tienen una alta formación profesional (Doctorado y Maestría), se insertan en el sector público y sus puestos de trabajo tienen altas responsabilidades (sin que lleguen a comandar grandes conglomerados de trabajadores).

Cristina (empleadora, 54 años, divorciada, Ciudad de México) nació en Colima, tal como ella lo señala “viene de una clase media alta”. Su mamá no tenía un trabajo extra-doméstico, sin embargo, hacía “otro tipo de actividades necesarias por el nivel social, por las actividades sociales”. Cristina recuerda a Lola, su nana que fue “importantísima en su vida”. De ella recuerda “sensaciones”, como cuando la abrazaba, de la música que escuchaba “hay toda una gama de música, por ejemplo que yo la oí con ella, me iba al patio con ella y ella lavaba y planchaba y yo oía la estación de radio que ella ponía, y yo conozco esa música por ella, mi mamá no me dejaba leer el memín pinguin⁷⁴ y ella me prestaba los memines (sic) para que yo los leyera”.

Ella contrató por primera vez a una empleada cuando la pudo pagar, pues tenía que terminar su tesis de licenciatura, además de que a su esposo le iba muy bien, empezaba negocios y “la idea de subir a tender los pañales, ya no”. Cristina es divorciada, y cuenta que cuando se separó, sus hijos se quedaron con ella, por tal motivo el trabajo doméstico no disminuyó. Actualmente es investigadora de tiempo completo y terapeuta, señala que debido al ritmo de trabajo requiere de una empleada doméstica.

Mireya (empleadora, 37 años, casada, Tlaxcala) contrata empleadas domésticas desde hace 13 años, cuando nació su hijo. Ella trabaja como coordinadora académica en una universidad en Tlaxcala. Mireya cuenta que en casa de sus papás hubo empleadas mientras ella y sus hermanos eran pequeños. Conforme fueron creciendo las tareas se repartieron entre los hijos, “a mí me tocaba hacer el aseo los fines de semana y mi mamá hacía la comida antes de irse a trabajar. Su madre era enfermera del seguro social. Ella no tiene una red de apoyo familiar en Tlaxcala, pues toda su familia vive en Córdoba, “no es así como

⁷⁴ Se refiere a las historietas “Memín Pinguín”.

que le dejo el hijo a mi mamá o hermana”. Ella asegura que sus problemas son de horario, porque ella no tiene un horario fijo de salida, a veces llego a las 10 u 11 de la noche del trabajo, y a veces le hablan para decirle que tiene que ir a una junta a las siete de la mañana. Dice que nunca dejaría de trabajar, toda la vida ha trabajado y si puede pagar por alguien le ayude, no tiene inconveniente. Es decir, se observa en el caso de las empleadoras en esta clasificación que el trabajo extradoméstico es una autoafirmación de las mujeres de clase media (García y Oliveira, 1994).

Ricardo (empleador, 44 años, divorciado, Tlaxcala) es investigador en una universidad, tiene a su cargo a su hija los fines de semana. Señala que a veces sale “con alguien los fines de semana” o “tiene que ir a congresos y a ver unas personas que trabajan conmigo”, o va a trabajo de campo, “cuando mi hija no quiere o no la puedo llevar, la dejo con la ‘muchacha’, algunas veces que he salido a un congreso o que he ido a la playa pero que no la puedo llevar, la he dejado con la ‘muchacha’, hasta una semana”. Su empleada doméstica se encarga de darle de comer a su hija cuando está a su cargo, de llevarla a pasear, al cine, a sus clases de música. Su hija vivió dos años con él. En esa etapa, el transporte escolar dejaba a la niña en casa de la ‘muchacha’ al terminar la jornada escolar, ella le daba de comer, ahí jugaba, veía televisión, salía en bicicleta. Él señala que contrata a la empleada para el cuidado de su hija y para la limpieza, pues él desayuna y come todos los días en restaurantes, manda la ropa a la tintorería: “yo sé que me cuida bien a la hija, tengo la seguridad de que mi hija estará en un lugar adecuado, que la va a atender bien, que va a ver por su salud, por su alimentación, por su cuidado”. Incluso la ‘muchacha’ le dijo que “le diera yo dinero y que ella se hacía cargo de mi hija, nada más que yo le depositara en una cuenta y que si quería podía ir a ver a mi hija o no, yo le dije que no había trato”.

Ricardo señala: “o te dedicas a escribir o te dedicas a limpiar o hacer de comer, entonces no es tanto el estado civil, más bien es la profesión que uno tiene y el estatus que uno tiene”. Este empleador señala que es el mantenimiento del estatus, la necesidad de realizar actividades más valoradas, como la investigación,

aunque también señala que sí es “necesaria” la contratación de empleadas domésticas para el cuidado de los niños: “Sí, sí es el estatus: tú dices ‘bueno no puedo levantarme a lavar la ropa o a planchar, me tengo que levantar a escribir y a leer’. Aunque para los hijos sí necesitas, porque necesitas que te los cuiden”.

b. Trabajadoras generales

En esta clasificación se incluyen las mujeres cuyo salario resulta indispensable para solventar los gastos de manutención de los miembros de su hogar. Estas mujeres comparten con sus esposos los gastos de todos los miembros del hogar. Este grupo se coloca apenas por encima de las trabajadoras domésticas, se insertan en el proletariado formal no manual. Este es el grupo más numeroso y en él se integran: Mirna, Daniela, Leny, Bertha, Dulce, Gabriela, Nohemí, Sofía, Jacqueline, Sarahí, Fátima, Victoria, Lizeth, Gema, Lydia, Lina, Vero, Valeria, Yeni, Karen, Rocío, Aidé (22 mujeres). Es decir, que el grueso de las empleadoras de esta investigación pertenece a una clase media modesta. Estas mujeres tienen empleos como maestras en escuelas privadas y públicas, burócratas, asistente de jefe de recursos humanos, cajeras, secretarias. Se caracterizan por menor autonomía en el tiempo disponible y menos independencia, menos ingresos, son subordinadas, y aunque la mayoría se inserta en el trabajo formal, algunas de ellas aún no tienen prestaciones sociales, como Dulce.

Mirna (empleadora, 39 años, casada, Tlaxcala), tiene dos empleos, por las mañanas trabaja en una dependencia de gobierno, por las tardes como maestra universitaria. Tiene dos hijos adolescentes. Mirna cuenta que tuvo algunos conflictos “personales” respecto al rol de la mujer en su hogar, específicamente sobre la disyuntiva entre los valores tradicionales y sus “inquietudes” profesionales:

Es muy difícil esta parte generacional que aprendí de mi mamá que vivía en la casa, que había que atender al esposo y a la familia, pero mis inquietudes mi necesidad de trabajar, de tener dinero para mí y para mis hijos, de desarrollarme exitosa y profesionalmente, pero también de ser buena madre, buena esposa, buena hija. (Mirna, empleadora, 39 años, casada, Tlaxcala),

Esta empleadora señala que estos conflictos se reflejan en “brotes neuróticos”, a lo cual se le añadía tener una “pareja que no participa, que no ayuda, al contrario influía en los hijos para decir “su mamá no está con ustedes, la mamá de ustedes es la muchacha”. Esta empleadora asegura que su familia “estaba muy enferma...una familia que tuve que -y quise- rescatar y llegar a lo que somos ahorita...todos tuvimos ayuda terapéutica”. Sus dos empleos le han permitido comprar casa, coche, irse de vacaciones, enviar a su hija a viajes por Europa y pagarles escuelas privadas, pero no tiene tiempo disponible, pues cumple con dos jornadas laborales extradomésticas.

Lina (empleadora, 31 años, casada, Ciudad de México) vive con su esposo en Azcapotzalco, no tienen hijos, el empleo de esta empleadora está en la delegación Tlalpan, por tal motivo sus trayectos son largos. Ella cuenta que en su familia de origen tuvieron a una empleada por más de 40 años, hasta que se fue porque estaba “viejita”. En la entrevista asegura sentirse incómoda con el hecho de ser maestra de kinder, “bueno sí, me encantan los niños, pero la verdad me siento como una *loser* (perdedora) como maestra, a mí me hubiera gustado ser artista, pero bueno me ubico en mi realidad y ...pues hay que trabajar”. Lina señala que nunca dudó en contratar a una empleada, “a veces hago un esfuerzo por pagarle, porque mi esposo no paga eso, quizá luego no pueda, pero nunca lo pensé, para mí es fundamental tener ayuda”.

Dulce (empleadora, 32 años, casada, Tlaxcala) tiene dos hijos pequeños. Su esposo trabaja en la Ciudad de México, ella vive con su suegra. Ella nació en Guanajuato, pero llegó a Tlaxcala desde hace 20 años. Estudió licenciatura en computación, trabaja como técnica en un centro público de investigación. Su esposo trabaja en una empresa, y regresa los fines de semana. No paga renta de la casa donde habita, pues se las “presta su suegra”, quien también vive en esos departamentos y con quien comparten gastos de alimentación, luz, agua. Dulce no puede cuidar a sus niños, porque está en el trabajo todo el día, “necesita que alguien haga la comida”, si ella lo hiciera tendría que trabajar medio tiempo y repercutiría

directamente en el ingreso del hogar. En un tiempo, su mamá le ayudaba a cuidar a sus niños, pero le resultaba complicado y dejó de ir. Dulce no tiene seguro social, por tal motivo debe llevar a su hijo a una guardería subrogada de la Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL). En su trabajo le dijeron que al primer año le darían esta prestación, pero hasta ahora le han “dado largas”. Dulce señala que el ingreso de su esposo no es suficiente, por esa razón tuvo que buscar un empleo de tiempo completo que tuviera mayor remuneración.

Conclusiones

En la sección inicial de este capítulo se evidenció el paulatino abandono del perfil de la mujer trabajadora joven, soltera y que sale del mercado laboral al casarse o tener hijos; actualmente, se observa que pese a adquirir tales “compromisos domésticos” la mujer mantiene y prolonga su participación en el mercado de trabajo. Tal es el caso de la mayor parte de las mujeres (empleadas y empleadoras) de esta investigación. Lo anterior replantea la carga de trabajo femenina y permite mostrar que el TDR se constituye como una estrategia privada de las mujeres de clases medias y altas para resolver sus cargas de trabajo reproductivo.

El TDR entonces, por un lado, resuelve el problema de la reproducción de los hogares de sectores medios de manera privada, y por otro, permite que los hogares de la clase más desfavorecida se reproduzcan económicamente, al ser un vehículo para la obtención de ingresos. Es decir, este trabajo engarza la resolución del trabajo doméstico y la reproducción económica de un hogar.

En este capítulo se mostró que la pertenencia a una clase social, entendida como la membresía a categorías caracterizadas por el acceso diferencial a recursos que confieren poder, y las posibilidades de vida relacionadas a este acceso, constituye un elemento determinante en la inserción al mercado de trabajo y en la separación entre empleadas y empleadoras, es decir, entre oferta y demanda de mano de obra.

Se señaló que las empleadas domésticas se insertan en el proletariado informal. Es decir, forman parte de ese gran conglomerado de población que sobrevive en los márgenes, realizando actividades de subsistencia, dentro de la economía informal. Mientras que las empleadoras pertenecen a las clases intermedias, es decir, a la pequeña burguesía y a los trabajadores formales no manuales. También se mostró que existe una heterogeneidad al interior de esta pertenencia a clase pues existen una serie de condiciones que constituyen un entramado de desventajas que se retroalimentan mutuamente (tales como la edad, el estado civil, la pertenencia étnica, las redes sociales disponibles, entre otras). La suma de estas desventajas sociales puede conducir a la vulnerabilidad social.

A partir de esto es que se propuso una tipología para las informantes de esta investigación. Para las empleadas se establecieron los siguientes tipos: 1. Empleada/empleadora (un caso), 2. Hijas de familia (cinco casos), 3. Esposas proveedoras (16 casos), 4. Jefas de hogar (nueve casos), 5. Jefas de hogar con mayores desventajas sociales (tres casos). Para las empleadoras los tipos propuestos son: 1. Esposas de pequeños burgueses y de trabajadores formales no manuales (cinco casos), 2. Trabajadoras formales no manuales (32 casos), las cuales se subdividen en a. trabajadoras especializadas (10 casos) y b. trabajadoras generales (22 casos).

Se observa que en la mayor parte de los casos de esta investigación, a partir del TDR se vinculan dos mujeres que tienen un trabajo extra- doméstico, lo que significa que esta actividad laboral se constituye como un mercado de trabajo que depende de los ingresos de los hogares que pueden demandar estos servicios. La oferta de trabajo en este mercado, o sea la existencia de personas que están dispuestas a realizar trabajo doméstico remunerado, está determinada por la necesidad de ingresos. Es importante señalar que se tomaron dos espacios dísimbolos para esta investigación, con la finalidad de indagar si se podían encontrar grandes diferencias entre una ciudad cosmopolita como la Ciudad de México y Tlaxcala como un espacio tradicional respecto al mercado de trabajo. Resaltó el hecho, sin embargo, de que en términos de las características de

ambos grupos investigados —empleadas y empleadoras—no se aprecian diferencias considerables entre unas y otras. Busco mostrar más adelante en esta tesis que se trata más bien de características inherentes al TDR, y que más allá del criterio espacial, es necesario introducir las cualidades de cada arreglo entre empleada doméstica y su patrona, atendiendo las actividades realizadas, las trayectorias y experiencias de las participantes.

Tal como lo señalan Portes y Hoffman (2003), durante el período neoliberal ha ido en aumento el porcentaje de trabajadores en el proletariado informal. Al mismo tiempo, de acuerdo con las cifras mostradas, en México se reporta un paulatino descenso en la inserción al TDR en el total de la PEA. Respecto de los cambios en las tendencias del TDR, se observa un aumento en el trabajo de entrada por salida. Tal como se puede constatar en las horas trabajadas por las empleadas domésticas en el cuadro 2.5 y con las cifras vertidas por el INEGI (2014), Esto representa una re-estructuración interna del TDR, las trabajadoras de entrada por salida solían hacer labores especializadas (lavar, planchar, preparar comida); sin embargo, la articulación entre la demanda generada por los sectores medios y la oferta creciente de trabajadoras mayores y casadas han generado que esta modalidad vaya en aumento (Goldsmith, 2007: 286).

Tal como lo ha señalado Durin (2009), la modalidad de entrada por salida, es desarrollada por madres de familia, ya que les permite combinar las tareas que emanan de sus obligaciones derivadas de los roles de madre y esposa. En concordancia, se observa que la mayor parte de las mujeres participantes en esta investigación son esposas y madres y reconocen ciertas ventajas del TDR, como la flexibilidad el tiempo. También resalta el hecho de ser una estrategia de reproducción económica para madres separadas o divorciadas, o dicho por ellas, “abandonadas”. A decir de Goldsmith (2007), actualmente se experimenta la creciente participación de mujeres no migrantes en el servicio doméstico, pues a raíz de las crisis económicas, las mujeres de los sectores populares urbanos han tenido que incorporarse al mercado de trabajo. Lo anterior es coincidente con mis resultados de investigación.

El TDR se lleva a cabo dentro de un hogar, el cual alberga, en la mayor parte de las empleadoras participantes en esta investigación a una familia nuclear, este modelo de familia se fundamenta en la división sexual del trabajo⁷⁵. La forma de hogares nucleares y neolcales, en el que la mujer ha ingresado a la esfera de la producción, ha incidido también en las formas de contratación de empleadas domésticas: el modelo de numerosos sirvientes ha desaparecido –excepto quizá en las clases altas-, lo cual genera que cada mujer se encuentre con la otra básicamente a solas, puesto que los demás miembros de la familia se encuentran en la periferia de la organización doméstica, por tanto, la intensidad de los arreglos laborales en el contexto del TDR, se da entre mujeres (Rollins, 1985: 135)⁷⁶.

⁷⁵ Hasta hace poco el hogar nuclear mantenía como ideal la figura de un solo proveedor, sin embargo, han surgido nuevas formas de organización doméstica, tales como el modelo de dos proveedores (Tuirán, 2001; Wainerman, 2000).

⁷⁶ Traducción propia

**PARTE II. LAS NORMAS, LAS DINÁMICAS LABORALES Y EL TRASFONDO
SOCIAL DE LOS ARREGLOS PARTICULARES**

CAPÍTULO 3. MARCOS NORMATIVOS, DINÁMICAS LABORALES Y SUBJETIVIDAD

Introducción

En el capítulo anterior he señalado que las empleadas domésticas se insertan en el proletariado informal. Es decir, forman parte de ese gran conglomerado de población que sobrevive en los márgenes, realizando actividades de subsistencia, dentro de lo que se ha denominado economía informal (Portes y Kelly, 2003).⁷⁷ El objetivo de este capítulo consiste en examinar los elementos contractuales y los elementos subjetivos de esta actividad laboral, así como mostrar los marcos normativos y los elementos que hacen de éste un empleo precario a partir de las propuestas de Rodgers (1989).

El TDR en México está regulado por la Ley Federal del Trabajo, sin embargo, en la realidad esta ley es letra muerta. En este capítulo se examinará el articulado de dicha ley con el fin de hacer evidente que esta normatividad institucionaliza la desigualdad social. En este capítulo se explican las dimensiones objetivas en las se realiza este trabajo, los acuerdos, los conflictos, así como su dimensión subjetiva. Se señala también que a la división en las modalidades del TDR, de entrada por salida y de planta, debe añadirse otra precisión: el tipo de actividades que realiza la trabajadora dentro del hogar en el cual labora. Esto en razón del nivel de intimidad que pueden acarrear las tareas ejecutadas. Por tanto, es necesario señalar la clasificación que he elaborado para estas tareas (la cual se detallará más adelante): a. Limpieza, b. Limpieza y elaboración de comida y c. Limpieza, elaboración de comida y atención de niños/enfermos/ancianos.

⁷⁷ Carlos Salas (2006) señala que Portes y Castells (1989) definen explícitamente una economía informal y no un sector informal, de tal forma que la primera no es una condición individual sino un proceso de generación de ingreso caracterizado por un rasgo central: no está regulado por las instituciones de la sociedad, en un entorno legal y social en el cual están reguladas las actividades similares. Por lo tanto, señala Salas, se trata de trabajadores no protegidos de acuerdo con la legislación vigente en cada país (Salas, 2006).

Sostengo que la ejecución de cada una de estas actividades condiciona la manera en que se configura la intimidad.

Este capítulo tiene cuatro apartados. En el primero, se sitúa al TDR dentro de la discusión de trabajo precario-trabajo decente y en el panorama laboral de América Latina, lo que permitirá interpretar las luchas actuales que globalmente han surgido para la puesta en práctica de derechos laborales de este sector. En el segundo apartado, se expone el marco normativo sobre el TDR, específicamente la Ley Federal del Trabajo vigente en México. El tercero, presenta el surgimiento de organizaciones pro-derechos de las trabajadoras, la creación del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). El cuarto, describe las dinámicas y condiciones laborales y los componentes contractuales, es decir, los términos bajo los cuales se dan los arreglos laborales (salarios, jornada laboral, prestaciones, atención a la salud, etc.) desde el acuerdo inicial, las condiciones de trabajo, así como los conflictos y su resolución, a partir de la información empírica recabada en campo. El apartado cuatro, examina las experiencias y valoraciones que hacen las mujeres (empleadas y empleadoras) respecto a estos arreglos, es decir, la dimensión subjetiva, relacionando esta dimensión con la instrumentación de derechos laborales, a partir de lo que he denominado “la ley del buen corazón”. En la parte final se presentan las conclusiones de este capítulo.

3.1 El trabajo doméstico remunerado en contextos de precarización

El (TDR) se ha constituido históricamente como un empleo “precario”⁷⁸. Este término, definido por Rodgers (1989) refiere a aquellos empleos donde el trabajador carece de cierto grado de certidumbre respecto a la continuidad del trabajo, puede ser un empleo de corta duración o bien, tener un riesgo de despido elevado. Además el trabajador no tiene control sobre las condiciones del trabajo, no cuenta con protección legal o de una organización colectiva; no tiene

⁷⁸ Rojas y Salas (2008) señalan que la precariedad del empleo no se desarrolla en abstracto, sino en contextos nacionales o regionales particulares, por lo tanto es históricamente determinada.

seguridad social, y los ingresos percibidos en estos empleos son bajos. A partir de estas diferentes dimensiones Rojas y Salas aclaran que un trabajo precario es:

Una noción residual que agrupa a aquellos empleos de duración determinada en los que existe un alto riesgo de perder el empleo, donde el trabajador tiene un muy limitado o nulo margen de negociación, no se dispone de seguridad social y de otros beneficios sociales asociados al empleo, o bien la remuneración es baja (Marshall 1992 en Rojas y Salas, 2008: 40).

Tal como lo señalan estos autores el empleo precario se define en términos del (no) cumplimiento de la regulación del Estados sobre las condiciones de la venta y uso de la fuerza de trabajo, hecho que difiere de país a país. Esta regulación puede ser ejecutada directamente (a través de la legislación laboral) o indirectamente, a través de otras reglas garantizadas por la intervención del Estado (como acuerdos colectivos) (Rojas y Salas, 2008). De ahí la relevancia de examinar la legislación sobre TDR en México y su (nula) aplicación.

El fenómeno de la precariedad laboral no es reciente, sin embargo, en Latinoamérica se experimenta una intensificación de este proceso. La precariedad laboral está caracterizada por el aumento de trabajos “marcados por los altos niveles de indefensión de los trabajadores, por la inexistencia o debilidad de sus organizaciones gremiales y por la ausencia o deterioro de las normas y las instituciones laborales que les permitan ejercer sus derechos” (Reygadas, 2011: 35). Este panorama repercute directamente contra el ejercicio de la ciudadanía social por parte de los trabajadores, es decir, atenta contra los derechos a la seguridad social, salud, educación y al acceso a las condiciones mínimas de bienestar que reduzcan las desigualdades provenientes del sistema de clase (Rojas, 2002).

Paralelamente a la precarización laboral, ocurre otro fenómeno: el aumento de trabajos atípicos. Un trabajo atípico⁷⁹ alude a los empleos que difieren del empleo estándar, es decir, del anclado en el modelo fabril. El trabajo

⁷⁹ De tal modo que el trabajo atípico puede incluir trabajo temporal, trabajo de medio tiempo, formas ilegales de empleo, trabajo de casa, autoempleo y *outworking* (Rodgers, 1989).

estándar se refiere al empleo desarrollado bajo el auspicio de la legislación o de convenios colectivos, que incorpora un grado de regularidad y durabilidad en las relaciones de trabajo, así como de ciertas protecciones para los empleados respecto a las condiciones de trabajo, a sus derechos establecidos, así como sus obligaciones (Rodgers, 1989).

Este crecimiento de los trabajos atípicos incluye diversas variables, a decir de Reygadas (2011): la transición del predominio del paradigma fabril a una configuración más heterogénea, donde se incorporan actividades laborales como las derivadas de la agricultura y los servicios. La transición del modelo binario (empresa-trabajador) en las relaciones de producción a un modelo de múltiples relaciones. El aumento en la importancia de aspectos simbólicos sobre los productos, como la marca, el capital reputacional de las empresas, la presentación, etc. El creciente peso en la producción dado a la ciencia y a la técnica. Los cambios en los sistemas de transporte, la apertura de las economías, el surgimiento de nuevas tecnologías de la información permiten ampliar la distribución de distintas fases del proceso de trabajo en distintos espacios locales. La flexibilidad productiva: el tránsito hacia formas más flexibles de trabajo es una de las cualidades más importantes del actual mundo laboral, este proceso se presenta en el tipo de productos (diversificación de la producción e introducción constante de nuevos modelos), en la organización de empresas (descentralización y formación de variadas redes de empresa), en la organización del proceso de trabajo (emergencia de modelos *pos-fordistas* y *toyotistas*), en las tareas asignadas a los trabajadores (proliferación de puestos multitareas, rotación de puestos).

Lo anterior refiere al surgimiento de trabajos atípicos como el tele-trabajo, ciertos servicios personales, *call centers* y otros empleos con formas inéditas de organización. De tal forma que en América Latina se observa una complejización del panorama laboral, pues al mismo tiempo que se experimenta una intensificación de la precariedad laboral, un aumento de los trabajos atípicos, se presentan procesos que tienen que ver con la decadencia de ramas tradicionales,

con el cierre de empresas y el abandono de algunas zonas industriales, el desempleo, el deterioro y la desaparición de organizaciones sindicales, así como la pérdida de dispositivos para la regulación de las relaciones laborales (Reygadas, 2011). Ello resulta en procesos de desmoronamiento del trabajo como hasta ahora se había concebido; pues es observable la paulatina desaparición del trabajo estándar o del trabajo industrial clásico⁸⁰ (Rodgers, 1989). Paralelamente al auge y declive del trabajo estándar y del surgimiento de estos trabajos atípicos, han coexistido una serie de empleos que históricamente divergen del trabajo estándar. Tal es el caso del trabajo doméstico remunerado (TDR)⁸¹, una actividad laboral que conjunta los indicadores de trabajo precario, pero que además no ha sido plenamente reconocido socialmente como un trabajo “verdadero”.

Para entender el contexto actual respecto de los derechos laborales y la seguridad en México es necesario explicar que en nuestro país ocurrió una “integración social selectiva” (Rojas, 2002: 240). La autora menciona que el empleo formal en los sectores públicos o privados constituyó el medio de integración a la seguridad social y a los mínimos estándares en el nivel de vida⁸², de esta manera los beneficios sociales fueron estructurados a partir de acuerdos sociales y corporativos, básicamente entre el Estado y los sindicatos (Bayón, et al., 1998 en Rojas, 2002: 240). Rojas sostiene que la desigualdad social, estructurada a partir de la división entre la población con beneficios sociales y quienes no gozaban de ellos, era menos perceptible en los años de expansión económica, sin embargo, permitió consolidar una gran división entre trabajadores formales (individuos con empleo estable y beneficios sociales) y trabajadores informales (cuentapropistas, trabajadores en microempresas, sin estabilidad laboral y sin beneficios sociales para ellos y para sus familias). Es necesario

⁸⁰ Este trabajo se define por su ubicación dentro de la “industria formal, en grandes empresas, con sindicatos, con contrato colectivo, con prestaciones y acceso a la seguridad social” que cada vez es más la excepción que la norma (Reygadas, 2011: 23).

⁸¹ Habrá que distinguir entre trabajo atípico y trabajo precario, aun cuando pueden tener coincidencias en lo empírico, ambos refieren a dos dimensiones distintas. El trabajo atípico no siempre es precario, pero el trabajo doméstico remunerado cumple con ambas características.

⁸² La autora señala también que el total de la fuerza de trabajo en México nunca ha sido propiamente integrada a condiciones de Bienestar (Rojas, 2002: 240).

atender esta división, que se refuerza sistemáticamente, para explicar el estado actual de los derechos laborales de las empleadas domésticas.

3.2 El estado de la legislación en México

Bautista (2006) menciona que los primeros registros sobre la legislación para el trabajo doméstico remunerado datan de 1798, con las “Leyes de Partida” donde se especificaba, por ejemplo, que el sirviente tenía como obligación defender al amo hasta con su propia vida. En 1821 una orden de las leyes de Cortes de Cádiz reconoció a los trabajadores domésticos. El código civil de 1870 y 1884 emitido por los liberales reguló de manera especial al servicio doméstico: “El que presta los servicios de aseo o asistencia temporal a cualquier individuo, por otro que vive con él, y mediante cierta retribución....El sirviente tiene la obligación de hacer todo aquello que sea compatible con su salud, estado, fuerzas, aptitudes y condición” (Bautista, 2006: 144, 145). Para 1916 y 1917 el Congreso Constituyente dota de una naturaleza laboral a las empleadas domésticas al mencionarlas en el artículo 123 de la Constitución:

Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley. El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán: entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo (Bautista, 2006: 145).

La Ley Federal del Trabajo de 1931, modificada en 1970 establece las condiciones específicas para la regulación del trabajo doméstico remunerado en el Título Sexto, Trabajos Especiales, Capítulo XIII. La Reforma Laboral –presentada por el entonces presidente Felipe Calderón, el 1 de Septiembre del 2012, aprobada por la Cámara de Diputados el 8 de Noviembre del mismo año (y estipulada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012) modificó algunos artículos sin que esto resultara en una reforma de fondo a la legislación del Trabajo Doméstico Remunerado.

Aunque el artículo 123 reconoce que las leyes de trabajo entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y todo contrato de trabajo, existen algunos señalamientos que contradicen el estatus de trabajo especial, por ejemplo el establecimiento de la jornada máxima de ocho horas y el pago del salario, pues este artículo no permite el pago en especie⁸³.

En México el trabajo doméstico está regulado por la Ley Federal del Trabajo dentro del Título Sexto “Trabajos especiales”. En esta Ley se define como trabajador doméstico a aquel que realiza una labor de aseo, asistencia, y en general, los trabajos propios o inherentes al hogar de una persona o familia⁸⁴ (Artículo 331, Ley Federal del Trabajo). La ley establece que las tareas se deben realizar en relación con el hogar, ya sea a través de trabajos físicos o manuales e intelectuales inherentes a la persona del empleador o a sus familiares (extensible a los invitados).

La categorización de trabajo especial también tiene efectos en la legislación de las jornadas laborales⁸⁵ -pues no aplican para este sector las disposiciones generales descritas en los artículos del 58 al 68 -. En el artículo 333 se lee: “los trabajadores domésticos deberán disfrutar de reposos suficientes para tomar sus alimentos y de descanso durante la noche”, normatividad que resulta ser ambigua, puesto que siguiendo a Ríos Estavillo (2002) “los domésticos” no tienen un horario fijo, ya que su horario está condicionado por las necesidades de la casa-habitación donde presten sus servicios. Con la Reforma Laboral del 2012 este artículo fue modificado, quedando de la siguiente manera: los trabajadores domésticos que habitan en el hogar donde prestan sus servicios deberán disfrutar de un descanso mínimo diario nocturno de nueve horas consecutivas, además de un descanso

⁸³ El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda (Artículo 331, Ley Federal del Trabajo):

⁸⁴ No son trabajadores domésticos: las personas que presten servicios de aseo, asistencia, atención de clientes y otros semejantes, en hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, bares, hospitales, sanatorios, colegios, internados y otros establecimientos análogos, y los porteros y veladores de los establecimientos señalados en la fracción anterior y los de edificios de departamentos y oficinas (Artículo 332).

⁸⁵ Definidas por la ley federal del trabajo como el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar trabajo.

mínimo diario de tres horas entre las actividades matutinas y vespertinas (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2013).

En el artículo 334 se señala que “la retribución del doméstico comprende, además del pago en efectivo, los alimentos y la habitación. Para los efectos de esta ley, los alimentos y habitación se estimarán equivalentes al 50% del salario que se pague en efectivo”. De tal forma que:

Si el trabajador doméstico ya laboró, por ejemplo, un término de cinco días y no le han sido cubiertos por lo que respecta al efectivo, por lo menos ya disfrutó del salario en especie; es decir, en esos cinco días laborados ya recibió habitación y alimentación, por lo que faltaría recibir únicamente la retribución o pago en efectivo (Ríos, 2000: 25)

Sobre el establecimiento del salario mínimo de los trabajadores domésticos se señala que el salario de un trabajador doméstico debe cubrirse a partir del salario mínimo profesional⁸⁶, lo cual será fijado por las variaciones de las localidades (Artículos 335-336). Sin embargo, la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (CONASAMI) no ha emitido nunca el salario mínimo para esta actividad laboral⁸⁷. El artículo 336 decía que para la fijación de los salarios mínimos a que se refiere el artículo 335 se tomarán en consideración las condiciones de las localidades en que vayan a aplicarse. Este artículo fue modificado con la Reforma Laboral, ahora se reconoce que los trabajadores domésticos tienen derecho a un descanso semanal de día y medio ininterrumpido, preferiblemente en sábado y domingo. Mediante acuerdo entre las partes podrá

⁸⁶ Existen tres categorías de salarios mínimos: generales, profesionales, del campo.

⁸⁷ El artículo 123 de la Constitución Política señala que los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales.² Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas. Los salarios mínimos se fijarán por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones.

acordarse la acumulación de los medios días en periodos de dos semanas, pero habrá de disfrutarse de un día completo de descanso en cada semana (Secretaría de Trabajo y Previsión Social, 2013)

Los patrones tienen obligaciones especiales, como guardar consideración al trabajador doméstico, absteniéndose de todo mal trato de palabra o de obra; dotar al trabajador de un local cómodo e higiénico para dormir, una alimentación sana y satisfactoria y condiciones de trabajo que aseguren la vida y la salud, y finalmente, el patrón deberá cooperar para la instrucción general del trabajador doméstico, de conformidad con las normas que dicten las autoridades correspondientes (Artículo 337). Este artículo también fue modificado de manera mínima, estableciendo que el empleador debe proporcionar al trabajador habitación cómoda e higiénica, alimentación sana y suficiente y condiciones de trabajo que aseguren la vida y la salud (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2013).

En los casos de enfermedad el patrón deberá pagar al trabajador doméstico el salario que le corresponda hasta por un mes, si la enfermedad no es crónica, darle asistencia médica en lo que se logra su curación o se hace cargo del trabajador algún servicio asistencial, si la enfermedad es crónica y el trabajador ha prestado sus servicios durante seis meses por lo menos, brindarle asistencia médica hasta por tres meses, o antes si se hace cargo del trabajador algún asistencial (Artículo 338). El artículo 339 señala que en caso de muerte el empleador deberá sufragar los gastos del sepelio.

Las obligaciones de los trabajadores domésticos, también son especiales, están obligados a guardar al patrón, a su familia y a las personas que concurren al hogar donde presten sus servicios consideración y respeto, así como poner el mayor cuidado en la conservación del menaje de la casa (Artículo 340).

El incumplimiento de las obligaciones especiales es causa de rescisión de las relaciones de trabajo (Artículo 341). El trabajador puede dar por terminada, en cualquier tiempo, la relación de trabajo, dando aviso al patrón con ocho días de anticipación (Artículo 342). De la legislación vigente deriva que los trabajadores

domésticos no tienen derecho a la estabilidad en el empleo, pues según el Artículo 343 de la Ley Federal del Trabajo el patrón podrá dar por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad, dentro de los 30 días siguientes al inicio del servicio y en cualquier tiempo, sin expresión de causa, pagando las indemnizaciones previstas. Esto se justifica “por la circunstancia de los rasgos de intimidad que se presentan en la convivencia ordinaria de los sujetos que en ella participan” (Ríos, 200:13).

Como puede apreciarse, el articulado de la Ley concerniente a esta actividad laboral es ambiguo, primero porque está enfocado a la modalidad del trabajo doméstico de planta, dejando en el limbo a los trabajadores domésticos en modalidad de entrada por salida. Y en segundo término, si bien existen derechos contemplados en la ley para los trabajadores domésticos –aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, jornada de trabajo, días de descanso obligatorio, cuestiones relativas a la maternidad, antigüedad—igualmente aplicables para otros trabajadores, destaca la discrecionalidad que desde la misma ley se permite.

La voluntariedad en la asignación de derechos laborales resulta evidente en la afiliación al Seguro Social y al Programa “Infonavit para todos”⁸⁸. La inscripción al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) está sujeta a la inscripción voluntaria (Artículo 13 de la Ley del Seguro Social).

Esta legislación ha sido analizada por diversas organizaciones de la sociedad civil y algunas instituciones, como el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), la cual han señalado que en la Ley Federal del Trabajo la discriminación se expresa al limitar, excluir y negar derechos humanos

⁸⁸ Este programa puesto en práctica en 2010 y tiene como finalidad incorporar a los empleados domésticos, para que se incorporen a su régimen de vivienda y ejerzan su derecho a un crédito. En la página oficial se lee: “Infonavit para todos está pensado para ti que no eres derechohabiente del Infonavit pero que trabajas en labores domésticas y tu patrón puede aportar una cuota mensual que te permita, en el mediano plazo, obtener un crédito para vivienda, o bien formar un ahorro para tu retiro” (<http://infonavitparatodos.infonavit.org.mx/MicrositioIPT/accesoT1.html>). En el caso de los empleadores, el texto señala que: Infonavit para todos está pensado para ti que quieres beneficiar a tus trabajadores domésticos, tales como: Mozo, Cocinero, Chofer, Jardinero, Nana o trabajador del aseo. Y puedes pagar una cuota mensual de \$240, \$270, \$325 o \$380 para que puedan obtener un crédito de entre \$227,000 y \$272,000 que les permita comprar una vivienda nueva o usada, construir en un terreno que sea suyo o mejorar su casa, o bien para que usen tus aportaciones como ahorro para su retiro.

laborales a los trabajadores domésticos. Pues solamente se considera el derecho al descanso, al salario, a la alimentación, a llevar a cabo sus labores en un local cómodo e higiénico y a la indemnización. Pero se excluyen por disposición expresa de la ley el derecho a la vivienda y a la reinstalación, además, no se establece nada sobre los derechos a la libertad sindical, la negociación colectiva, la seguridad social, la estabilidad en el empleo, la irrenunciabilidad de los derechos adquiridos y la equidad de género (CONAPRED, 2010).

Debido a este contexto de precariedad y vulnerabilidad laboral desde hace algunas décadas ciertas organizaciones no gubernamentales de empleadas domésticas han iniciado movilizaciones políticas para el reconocimiento de sus derechos laborales, no sólo en México sino a nivel mundial⁸⁹. Sin embargo, se debe reconocer que éste es un sector que tiene importantes dificultades para la acción colectiva. Estos obstáculos van desde la heterogeneidad que existe en las modalidades laborales y en la composición social de las trabajadoras; la dispersión de las empleadas en distintos centros de trabajo, puesto que en la mayoría de los casos cada trabajadora labora en un hogar distinto; los empleadores son particulares, no empresas, ni el Estado, lo cual complica la asignación de derechos como la seguridad social –en muchos casos se señala la imposibilidad de absorber el costo del seguro social-. No existe la negociación colectiva; para la modalidad de planta existe una restricción del tiempo libre, por lo que las empleadas prefieren dedicar este tiempo a actividades recreativas y de ocio, más que de acción política (Toledo, 2009); en la modalidad de entrada por salida, el tiempo de las trabajadoras se encuentra reducido por la doble jornada.

Se debe destacar también, que existe una estigmatización de este empleo y de las trabajadoras, lo cual funciona como un obstáculo para la formación de una identidad laboral y en la formación de organizaciones colectivas. En este sentido, resulta relevante señalar que existe una devaluación social a esta

⁸⁹ Por ejemplo en 1972 se creó el Sindicato de trabajadoras del hogar del Cusco en Perú y en 1988 en Bogotá Colombia, se realizó el Primer Congreso de las Trabajadoras del Hogar, donde se conformó la Confederación Latinoamericana y del Caribe de trabajadoras del hogar, (CONLATRAHO) y se estableció el 30 de Marzo como Día Internacional de la trabajadora del hogar, en donde participó nuestro país.

actividad laboral, pues tal como se mostró en el primer capítulo, las actividades derivadas de la reproducción social no son vistas como trabajo productivo, además se asume que no necesitan calificación y que son tareas “naturales” de las mujeres. En consecuencia, se representa a las trabajadoras como mujeres sin educación, sin estudios y con una profunda necesidad económica. Lo anterior redundó en una estigmatización del empleo doméstico que dificulta la identificación de las empleadas con su actividad laboral y con sus pares, la negación de su empleo; es notable también que para algunas empleadas, esta actividad laboral es una fuente de ingresos complementarios para el hogar a la cual se recurre de manera temporal.

3.3 Las iniciativas globales para el trabajo doméstico digno o decente

Las trabajadoras del hogar -denominación que han adoptado organizaciones y activistas por los derechos de las trabajadoras- han tenido en los últimos tiempos una incursión en la esfera pública, sobre todo a nivel internacional. Al respecto, Mary Goldsmith (2013) señala que una de las respuestas a la desigualdad estructural del TDR en América Latina, ha sido la organización política de las trabajadoras, como por ejemplo la Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar (CONLACTRAHO)⁹⁰, la participación de sus agremiadas en las Conferencias Internacionales del Trabajo (99ª y 100ª) donde se discutieron las normas internacionales para este sector laboral. Según Goldsmith el espacio transnacional, constituyó un espacio contra-público-subalterno:

...donde las trabajadoras se ha organizado y fortalecido, invocando convenios internacionales y construyendo coaliciones amplias que rebasan las fronteras, y a partir de eso, han visibilizado sus condiciones y logrado su reconocimiento como interlocutoras políticas y la legitimidad de sus demandas (Goldsmith, 2013: 223)

⁹⁰ Esta organización surgió en 1988 es la primera organización regional de trabajadores en el mundo, conjunta asociaciones y sindicatos, así como algunas federaciones naciones en América Latina (Goldsmith, 2013).

La creación de este espacio transnacional al que se refiere Goldsmith se explica por la conjunción de varios fenómenos: la necesidad de replantear sus derechos laborales, la feminización de la migración, el aumento de los flujos internacionales y la relación de éstos con el trabajo doméstico⁹¹, así como por la concientización sobre el considerable número de mujeres que se dedican a esta actividad (Goldsmith, 2008) y el renovado debate sobre el trabajo del cuidado.

La visibilidad de estas asociaciones generó una presión a las organizaciones supranacionales para incluir en las agendas esta actividad laboral, específicamente sobre la Organización Internacional del Trabajo (OIT). En junio de 2010 se llevó a cabo la 99 Reunión de la OIT en la que se propuso la creación de un convenio específico para el reconocimiento y la protección de los derechos de las trabajadoras del hogar (Convenio 189), que lleva por nombre “Trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos”:

El Convenio 189 ofrece protección específica a las trabajadoras y los trabajadores domésticos. Establece los derechos y principios básicos, y exige a los Estados tomar una serie de medidas con el fin de lograr que el trabajo decente sea una realidad para trabajadoras y trabajadores domésticos. El Convenio 189 refuerza los derechos fundamentales de trabajadoras y trabajadores domésticos. En él se establecen las normas laborales mínimas para este sector. Las trabajadoras y los trabajadores domésticos pueden: Organizar y movilizar el apoyo para la ratificación y aplicación del Convenio por parte de sus gobiernos; Usar las disposiciones del Convenio y la Recomendación para influir en cambios en las leyes y mejorar las condiciones de trabajo y de vida de las trabajadoras y los

⁹¹ Marina Ariza (2004) argumenta que existe un incremento mundial en la oferta y demanda de mano de obra femenina, lo que en parte ha conducido a la feminización de la migración (interna e internacional). Esto es sostenido en razón de la intensificación del mercado de las maquilas o zonas francas de importación y por la reactivación de dos mercados tradicionalmente femeninos: la prostitución y el trabajo doméstico. En parte, esta reactivación, se debe a la fluidez de la comunicación que conecta a un espacio real o virtual a ofertantes y demandantes que de otra forma permanecerían aislados y a la movilidad espacial, pues la fuerza de trabajo se desplaza al lugar del que proviene la demanda, así, la migración adquiere relevancia. Los trabajos revisados muestran la movilidad de población femenina de países en desarrollo hacia países considerados centrales. Lo cual se ilustra en la presencia de latinas (salvadoreñas, mexicanas, colombianas, peruanas, ecuatorianas) en EUA (Hondagneu-Sotelo, 2001); ecuatorianas en España (Herrera, 2008); peruanas, dominicanas, etíopes, marroquíes, filipinas, albanesas, argelinas, polacas y turcas en ciudades como Atenas, Barcelona, Boloña, Berlín y París (Anderson, 2000); peruanas en España, Italia, Chile, y la Ciudad de México (Tamagno, 2003; Núñez y Holper, 2005; Berg, 2005 y Escrivá, 2005, Toledo, 2009) por poner algunos ejemplos.

trabajadores domésticos, independientemente de si el país haya ratificado el Convenio (OIT, 2012, en línea)

En la posterior reunión de la OIT, el 16 de junio de 2011, con el voto a favor del gobierno mexicano y del sector de trabajadores y trabajadoras, el Convenio 189 fue aprobado, junto con una Recomendación. El Convenio es un tratado internacional vinculante para los Estados miembros que lo ratifican, mientras que la Recomendación que lo acompaña ofrece orientación más detallada sobre cómo aplicar el Convenio. La recomendación es un instrumento que ofrece orientaciones prácticas para el fortalecimiento de la legislación y las políticas de cada país en materia de trabajo doméstico (Ver Anexos).

El Convenio 189 ha sido ratificado por Uruguay, Filipinas, Mauricio, Nicaragua, Italia, Bolivia, Paraguay y Sudáfrica, Guyana, Alemania y Ecuador (Ver Cuadro 3.1). La entrada en vigor de esta norma internacional estaba prevista tras las primeras dos ratificaciones, formalmente la fecha de entrada en vigor fue el 5 de septiembre de 2013. Esta acción representa, según la OIT “una señal política importante que promueve en diversos países la adopción de nuevas legislaciones sobre trabajo doméstico, y también los debates sobre las condiciones laborales de las personas que realizan estas ocupaciones” (OIT, 2013).

Si bien el Convenio ha entrado en vigor en los países afiliados a la OIT, México aún no ratifica el Convenio, por lo que algunas líderes de organizaciones han señalado que nuestro país es uno de los más atrasados en la modificación de la legislación⁹². Algunos funcionarios del gobierno federal han hecho

⁹² En México, la potestad de celebrar tratados o convenciones se encuentra reconocida en los artículos 15, 18, 76, fracción I; 89, fracción X; 104, fracción I; 117, fracción I y 133 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. En ellos se mencionan las restricciones, facultades y potestades del Ejecutivo y del Senado para celebrar tratados. Asimismo, en la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal se indica que la Secretaría de Relaciones Exteriores tendrá la potestad de intervenir “en toda clase de tratados, acuerdos y convenciones en los que el país sea parte”, la cual ejercerá a través de su Consultoría Jurídica, como lo prevé el artículo 11 de su Reglamento Interior. El proceso de ratificación de un Convenio de la OIT en México inicia con una consulta por parte de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social a los sectores obrero, patronal y al gobierno sobre este convenio. Esta institución envía a la Secretaría

declaraciones señalado la “voluntad” del presidente para ratificar el convenio: “Para este año una de las prioridades del gobierno del presidente Enrique Peña Nieto es promover una legislación más clara a nivel federal que permita la incorporación al trabajo digno y formal de los 2.5 millones de trabajadoras y trabajadores domésticos” así lo mencionó Alfonso Navarrete Prida (actual secretario del Trabajo).⁹³ Por su parte, Lía Limón, actual subsecretaria de Derechos Humanos de la Secretaría de Gobernación señaló:

es absolutamente inaceptable que en el país que construimos existan desigualdad y discriminación laboral contra casi 3 millones de trabajadores domésticos, en su inmensa mayoría mujeres, el gobierno federal acelera los trabajos de revisión del Convenio 189 de la OIT para que lo envíe al Senado y éste lo ratifique buscando equidad total en los derechos y obligaciones de estas mexicanas... el gobierno de Enrique Peña Nieto está a favor de los derechos humanos de todos y su cabal respeto, en especial de los grupos más vulnerables... Pasar de las relaciones culturales de servidumbre a las de un trabajo digno con derechos y obligaciones.

Según esta funcionaria “en este momento el señalado convenio 189 en pro de los trabajadores domésticos, se analiza por parte de la Cancillería y “pronto” se llevará a consideración de la Conserjería Jurídica de la Presidencia de la República”⁹⁴, para que sea firmado por el presidente y sea ratificado ante la OIT. Actualmente se encuentra en el Senado de la República para su revisión.

de Relaciones Exteriores un oficio con los resultados, la cual manda a la Secretaría de Gobernación el tratado para que lo someta a consideración del Senado de la República, el Senado recibe los antecedentes del Convenio, los argumentos para celebrarlo o rechazarlo, los beneficios que se esperan, así como las implicaciones de modificaciones legales que se requieren para dar cumplimiento al convenio. Si el Senado aprueba este Convenio, emite un decreto que debe ser publicado en el Diario Oficial de la Federación, ese decreto se limita a decir que se aprueba el tratado, pues no se publica aún el texto. La orden de publicación en el Diario Oficial de la Federación es firmada por el Presidente de la República con refrendo de la Secretaría de Relaciones Exteriores. Después de que se publica en el Diario Oficial de la Federación el decreto de aprobación, el Poder Ejecutivo ya está en condiciones de ratificar el tratado. Para ello, se prepara el llamado instrumento de ratificación, el cual es firmado por el Presidente de la República y refrendado por la Secretaría de Relaciones Exteriores, el mismo se deposita ante la Organización Internacional del Trabajo. Posteriormente el Presidente emite un decreto por el que autoriza la publicación del texto del tratado en el Diario Oficial de la Federación.

⁹³<http://www.oem.com.mx/eloccidental/notas/n3335285.htm#sthash.CkG93Tx0.dpuf> Fecha de consulta: 8 de abril, 2014.

⁹⁴ (<http://www.excelsior.com.mx/nacional/2014/04/08/953092> Fecha de consulta: 8 de abril, 2014.)

Cuadro 3.1 Países que han ratificado el Convenio 189 y estatus actual.

País	Fecha	Estatus
Alemania	20 septiembre 2013	No está en vigor Entrará en vigor para Alemania el 20 septiembre 2014.
Argentina	24 de marzo 2014	No está en vigor Entrará en vigor para Argentina el 24 marzo 2015
Bolivia	15 abril 2013	En vigor
Colombia	9 de mayo 2014	No está en vigor Entrará en vigor para Colombia el 09 mayo 2015.
Costa Rica	20 de enero 2014	No está en vigor El Convenio entrará en vigor para Costa Rica el 20 enero 2015.
Ecuador	18 diciembre 2013	No está en vigor Entrará en vigor para Ecuador el 18 diciembre 2014
Filipinas	05 septiembre 2012	En vigor
Guyana	09 agosto 2013	No está en vigor Entrará en vigor para Guyana el 09 agosto 2014.
Italia	22 enero 2013	En vigor
Mauricio	13 septiembre 2012	En vigor
Nicaragua	10 enero 2013	En vigor
Paraguay	07 mayo 2013	En vigor
Sudáfrica	20 junio 2013	En vigor
Uruguay	14 junio 2012	En vigor

Fuente: OIT (2014)

Nota: al 25 de junio de 2014

Estas luchas de las organizaciones de trabajadoras domésticas a nivel mundial se agendan en el contexto de incremento de los trabajos precarios, de lo cual deriva que la noción de trabajo “digno” o “decente” ha cobrado fuerza, sobre todo, desde las instituciones supranacionales encargadas de regular el trabajo, particularmente la Organización Internacional del Trabajo⁹⁵ (Reygadas, 2011).

⁹⁵ La noción de trabajo digno está muy ligada a los esfuerzos de la OIT desde finales del siglo XX para enfrentar la degradación del trabajo en el contexto de la globalización y la liberación económica (Reygadas, 2011)

El concepto de trabajo digno es la contraparte del concepto trabajo precario, “ambos describen los mismos aspectos de la situación laboral, pero uno en positivo y el otro en negativo” (Reygadas, 2011: 37). Esta perspectiva dicotómica “precario-digno” integra varios niveles analíticos: dimensiones económicas, como el salario e ingresos; aspectos que refieren a la estabilidad, como la seguridad en el empleo; aspectos relativos a las condiciones de trabajo; aspectos normativos, tales como derechos laborales y diálogo social, y los de ciudadanía, como inclusión o exclusión laboral (Reygadas, 2011).

Uno de los mayores retos de la aplicación de la ley, aunque no el único, es el desconocimiento de la misma. En el trabajo de campo encontré que ninguna de las entrevistadas –empleadas y empleadoras- conocía la legislación, jamás había escuchado sobre sus derechos y obligaciones: “Yo ignoro cuáles son mis derechos y eso que estoy estudiando” (Isabel, empleada, 29 años, soltera, Tlaxcala). Sin embargo, resulta aún más significativo el hecho de que algunas no se asuman como sujetos de derecho: “Somos domésticas, qué derecho podemos tener” (Lucía, empleada, 35 años, separada, Tlaxcala), tal como aseguró una de las empleadas entrevistadas. La organización colectiva de estas trabajadoras se dificulta desde esta perspectiva, incluso algunas trabajadoras han desdeñado la posibilidad de pertenecer a un sindicato, pues las organizaciones gremiales son mal valoradas por ellas, además que el pago de cuotas representa otro inconveniente: “nuestro salario es de por sí bajo, un descuento sería peor”, como enfatizó Eva (empleada, 32 años, unión libre, Ciudad de México).

Un elemento adicional que tiene que ver con no sentirse sujeto de derecho, es la dificultad para crear una identidad laboral, debido a la estigmatización creada en torno al trabajo doméstico. Es decir, dado que el trabajo doméstico remunerado es una actividad laboral poco valorada a nivel social, la negativa a asumirse como empleada doméstica es constante, lo que constituye el primer reto para la acción social.

Algunos autores como Bruno Lautier aseguran que un elemento que opera como freno para efectuar movilizaciones o para la acción social de la trabajadora,

es el deseo de las empleadas domésticas para formar parte de la familia empleadora (Lautier, 2003). En mi investigación, sin embargo, resaltó el hecho de que las empleadas se reconocen a sí mismas como sujetos ajenos a la familia con la cual trabajan, reconocen los márgenes de la distancia social y en ningún caso se mostró que quisieran pertenecer a estas familias, aunque sí reconocen un buen trato “como si fueran de la familia”, pero no existe una aspiración a adherirse a ellos, más bien se observó en algunos casos que esta frase “como de la familia” es utilizada como eufemismo por parte de las empleadoras para referirse al buen trato que, desde su perspectiva, otorgan a las trabajadoras.

3.4 Dimensiones contractuales del TDR

Esta tesis tiene como objetivo central develar la puesta en práctica y desarrollo de los acuerdos particulares que sostienen esta compleja relación laboral, para lo cual abordaré dos dimensiones: por un lado, la de los arreglos laborales propiamente dichos –salario, contrato, prestaciones- que constituyen las dimensiones contractuales; y por el otro, las dimensiones subjetivas que subyacen a esta relación–la confianza, el afecto, la solidaridad-.

Esta relación laboral es ambigua y compleja, puesto que transita del afecto positivo al conflicto, de la interacción cotidiana al establecimiento de márgenes fijos, de la convivencia diaria a la legitimación de la desigualdad, debido a la relación de cercanía que se entreteje entre ambos participantes. Al respecto Canevaro (2009) señala:

La cotidianeidad del trabajo doméstico remunerado que realizan empleadas en los hogares de sus empleadores de Buenos Aires supone una situación laboral ambigua, al estar atravesada por relaciones afectivas, no contractuales, en donde la reciprocidad y el intercambio tornan aún más complejo el tipo de vínculo en dicho espacio(Canevaro, 2009, en línea).

A diferencia del argumento de Canevaro (2009), me inclino por considerar que esta relación sí tiene un componente contractual, con muchas peculiaridades,

entre ellas, que el contrato no es escrito, se da de manera verbal y está colmado de acuerdos tácitos. Por tanto, para poder analizar el trasfondo social de los arreglos particulares es necesario revisar las condiciones contractuales y materiales de esta relación.

3.4.1 El acuerdo inicial

En ningún caso observado en la investigación se encontró un contrato por escrito, ni en Tlaxcala, ni en la Ciudad de México. Sin embargo, en ambos lugares se constató la existencia de una especie de contrato verbal que, a decir de Paula (empleada, 50 años, casada, Ciudad de México) “son puras palabras”. En la mayor parte de los casos, las obligaciones y derechos se van dilucidando en el transcurso de la relación laboral, el horario y el salario se fijan en este contrato verbal inicial. Esta empleada señala que regularmente este acuerdo se da más o menos de la siguiente manera: “Al principio puede ser que te pregunten ¿Qué sabes hacer? ¿Cuánto quieres ganar?, a veces también puede ser que te digan: yo pago tanto, tienes que hacer esto y esto, si te conviene, si no, pues ya vendrá otra que sí lo quiera” (Paula, empleada, 50 años, casada, Ciudad de México). En este acuerdo inicial las empleadoras establecen algunas “recomendaciones” acerca del trabajo:

Les hago saber que lo que yo pago no lo van a obtener en otro lugar, les digo que eso que yo pago se lo pagan a una secretaria en una universidad y necesitan estudios. Entonces les digo “yo te pido que seas cuidadosa con las cosas, así como si fuera tuyo, hazlo como si fuera, como si fuera realmente tuyo, entonces yo creo que tú si quieres tus cosas ¿o no?” Entonces me dicen “no pues sí”, yo les digo entonces “hazlo como si fuera tuyo, y algún día esto será tuyo”, porque, bueno, hay cosas de las cuales yo me desprendo y finalmente van para ellas ¿no? (Liliana, empleadora, 45 años, casada, Tlaxcala).

En este acuerdo también se establecen las actividades que ha de realizar la empleada, no obstante, ellas señalan que los acuerdos son unos y el trabajo es otro, “luego ya te empiezan a encargar cosas que no se habían acordado, que ya

te dejan ropa para echar a lavadora, que te encargan un ratito a los niños” (Jimena, empleada, 31 años, casada Tlaxcala). Este tipo de “encargos o favores”, en la mayoría de los casos no son remunerados. Existen, sin embargo, algunas empleadoras que pagan por lo que ellas consideran servicios “extra”, por ejemplo, Lina (empleadora, 31 años, casada, Ciudad de México) asegura que cuando le pide a la “muchacha” que le barra la escalera del edificio donde vive o cuando le dice que lave las ventanas le paga \$50 pesos más. Daniela (empleadora, 31 años, soltera, Tlaxcala) paga por lo que considera un “trabajito aparte”, como planchar o encargarse de su hija en otro horario distinto al establecido. Lucía señala que una de las ventajas de su actual trabajo es que le pagan separado por cuidar a los niños y por hacer el “quehacer” de la casa: “tuve otro donde yo lavaba, limpiaba, barría, sacudía, hacía la comida, cuidaba a una viejita, le daba de comer y nada más me pagaban 100 pesos. Acá con los que trabajo me pagan por cuidar a los niños y luego por limpiar la casa”, al cuestionarle por qué sucede esto asegura que es porque “la señora tiene miedo que le pase algo a los niños, como son chiquitos quiere que esté yo pendiente” (Lucía, empleada, 35 años, separada, Tlaxcala). Lo que resalta de lo anterior es que los pagos de “encargos, favores, extras” quedan a voluntad de los empleadores.

La terminación de la relación laboral puede ocurrir por conflictos entre las participantes. Los principales cursos de acción frente a un conflicto que fueron identificados en campo son resignación, huida y negociación, (los cuales serán abordados en párrafos posteriores). Pero para terminar con la relación laboral puede haber otras motivaciones que no necesariamente impliquen conflictos entre trabajadora y empleadora, como enfermedad (impedimentos físicos, cansancio, edad avanzada), cambio de residencia de los empleadores o empleadas, encontrar otro trabajo, con mejores condiciones laborales o con mayor prestigio. En estos casos puede ocurrir que la misma empleada se dé a la tarea de buscar una empleada sustituta. Algunas empleadas como Lucía le “pasan” el empleo a mujeres de su familia (como Lucía, quien se los “pasa” a su mamá), siempre y cuando el empleo sea bien valorado. “Mi tía, cuando se enfermó, me mandó con esa señora, me dijo que pagaban bien, que trataban bien, se comía y desayunaba

lo mismo que ellos, te dan aguinaldo” (Patricia, empleada, 27 años, unión libre, Tlaxcala).

3.4.2 Tareas asignadas

Hondagneu-Sotelo (2011) señala que el trabajo doméstico pagado contemporáneo no es monolítico y de ahí la necesidad de distinguir los tipos comunes de empleo⁹⁶. En mi planteamiento inicial afirmé que el tipo de tareas asignadas-así como la correspondencia entre espacio laboral y espacio doméstico- son las dos cualidades que dan la peculiaridad al trabajo doméstico. Por tal motivo, considero que además de la distinción entre la modalidad de planta y de entrada por salida, debe especificarse el tipo de actividades asignadas a la trabajadora, pues estas configuran el tipo de relación y las interacciones que se dan entre los actores. A partir de la información recabada en campo, puedo distinguir tres tipos de acuerdos laborales emanados de las actividades realizadas: a. Limpieza, b. Limpieza y elaboración de comida y c. Limpieza, elaboración de comida y atención de niños/enfermos/ancianos. Estos acuerdos fueron observados tanto en Tlaxcala como en la Ciudad de México. A continuación se brindan las características e información proveniente de campo para ilustrar cada uno.

A. **Limpieza.**

Incluye la limpieza de hogar: barrer, trapear, sacudir (quitar polvo), aspirar, lavar baños, limpiar jardín, lavado de trastes, limpieza de cocina, lavar ventanas,

⁹⁶ La autora distingue tres modalidades: 1. el trabajo de niñera/encargada de la casa que se queda a dormir en casa de los patrones (*live-in nanny/housekeeper*), la empleada que vive en casa de sus patrones, trabaja para una familia y vive con ella, y en general sus responsabilidades incluyen el cuidado de los niños y el hogar. 2. Niñera encargada de la casa que no se queda a dormir (*live-out nanny/housekeeper*), la empleada trabaja cinco o seis días por semana para una familia, atiende a los niños y el hogar, pero por las noches regresa a su apartamento, propia comunidad y a veces a donde vive su familia. 3. Limpiadora de casas (*housecleaner*) la trabajadora limpia casas, trabaja para diferentes patronas a partir de una base contractual, y usualmente no cuida de los niños como parte de su trabajo (Hondagneu-Sotelo, 2011).

recoger y acomodar. A veces puede incluir: lavado o planchado de ropa, servir la comida o “dar de comer”, recoger los desechos de las mascotas y limpiar los espacios de éstas. Entre las empleadas que trabajan en la modalidad de entrada por salida este rubro es la principal actividad para la que son contratadas.

Por ejemplo, Carmen (empleada, 56 años, divorciada, Ciudad de México) realiza actividades de limpieza en el Distrito Federal, en la modalidad de entrada por salida. Esta empleada me recibió en su casa alrededor de las seis de la mañana, y me permitió acompañarla en su trayecto desde su hogar hasta la casa donde labora. Al recibirme me dijo que se había levantado a las 5:45 de la mañana, pues a esa hora se baña y arregla su casa. Mientras platicábamos, Carmen tendía su cama, barría y sacudía, y me contaba que su baño lo lava dos veces por semana. Después preparó la comida para ella y para su hijo, dejó lavados todos los trastes, me ofreció un té y un pan. Se lavó los dientes, tomó su bolsa, sus llaves y su celular. En esa ocasión, salimos de su casa a las 7:30 para llegar a su trabajo (cerca del Ajusco) alrededor de las 9:00. Atravesamos por un puente la autopista México-Cuernavaca, y tomamos un microbús para bajarnos en la parada de La Joya. Abordamos dicho transporte con rumbo al periférico, donde esperamos otro camión. En el camino continuamos la plática sobre su trabajo.

Nos despedimos en la puerta de la casa donde labora, nos pusimos de acuerdo para vernos en la tarde en el centro de Tlalpan. A partir de su narración he reconstruido la descripción de sus actividades. Aunque tiene llaves de la puerta principal, prefiere abrir la de servicio. Continúa su narración: Siempre entra a la casa, abre la puerta principal y grita “señora ya llegué, soy Carmen”, en realidad nunca se da cuenta si la señora la escucha o le responde, ella dice que solamente le corresponde tener la atención de avisarle. Se va directo al cuarto de servicio, porque aunque no trabaja de planta, lo destinaron para que deje sus cosas. Allí tiene su mandil, unos zapatos más cómodos, sus guantes y una grabadora. Se cambia de zapatos, se pone su mandil, guarda su celular en él, deja sobre la cama su bolsa y sale del cuarto. Ahora no usa tan seguido los guantes, porque sus dedos se están “enchuecando” por la artritis. De la zotehuela

toma específicamente lo que necesita para cada actividad, no le gusta mezclar. Utiliza trapos diferentes dependiendo el fin, tiene sus “jerguitas” -como ella las llama- para cada cosa: una para los espejos, otra para sacudir los muebles, tiene su zacate para cada baño. Ella me dice que la primera vez que llega a una casa se fija como está organizada y a partir de esa observación hace su trabajo, “por ejemplo, la primera vez que llego me fijo como está la cama y así siempre la tiendo”.

Carmen tiene algunas reglas en su trabajo: “No sacudo closet ni despensa, no meto manos ahí, esa es mi regla, porque luego dicen que nosotras nos llevamos cosas, que ya nos llevamos el papel de baño, el arroz, el aceite, no, a mí eso no me gusta, o también luego dicen que nos llevamos ropa, joyas, algo se pierde y luego, luego con nosotras”.

Si la “señora” no está, Carmen prende un radio que está en la cocina, en caso de que se encuentre en casa, se resigna a estar en silencio. Se dirige al cuarto de la niña, tiende la cama, recoge su pijama, acomoda juguetes. Sigue con el cuarto de los señores, repite la misma operación, siempre y cuando la señora no esté o se encuentre en otro lado, “una de mis reglas es no meterme en los cuartos cuando esté alguien, bueno si es la niña no hay problema”. Se asoma al baño de los señores, si hay alguna cosa tirada, la recoge. Saca la basura de los botes, recoge los trastes que pueda encontrar (vasos con agua, platos), si es día de lavado, lleva la ropa al cuarto de lavado, a veces la señora le deja la ropa en los cestos y le “ahorra” ese trabajo. Comienza a barrer toda la planta alta. Después trapea, aunque sólo una vez a la semana limpia “a conciencia” los pisos laminados, porque son “muy delicados”. Solamente utiliza cloro y un líquido para limpiar los baños, los cuales lava un día sí y un día no. Barre y trapea las escaleras.

En la planta baja recoge algunas cosas que estén fuera de su lugar, que no son muchas “porque, hasta eso, (los empleadores) no son sucios”. Barre, y sacude con una de sus “jerguitas”. Pasa el trapeador. Se va para la cocina, lava los trastes que estén sucios, recoge de la mesa todos los vestigios del desayuno.

Acomoda los trastes limpios, limpia la estufa, tira la basura. Ella ha organizado su trabajo de tal forma que pueda salir a las tres de la tarde “yo si me voy a las tres y hago hasta donde alcance el horario”. Un día lo destina a lavar los baños, por ejemplo “como son cuatro, lo que hago es dejar bien lavaditos dos, y la otra semana los otros dos, aunque siempre lavo la taza del baño”. Me cuenta también que “el lunes hago bien todo, el martes no hago la biblioteca, porque ese día lo ocupo para limpiar los cristales o hacer otra cosa, pero ya no sacudo toda la casa, yo un día a la semana aspiró, otro día paso el mechudo. El viernes es el día que limpio todo el piso laminado, hago una cosa o hago otra, no se puede hacer todo un día. Lo bueno es que esta señora no anda atrás de mí”.

Si la señora no se encuentra en la biblioteca, ella limpia esa habitación, acomoda algunos papeles, sacude los libreros. En caso de que la señora se encuentre ahí, le pide permiso para pasar a limpiar. En ocasiones:

La señora me dice: desayuna, come, no te vayas sin comer, pero llego y en esa casa no hay nada, de veras, mire ella come una toronja y café, eso, y luego, cuando no sale, nada más come sincronizadas y toronjas. Yo digo que por eso está tan flaca y tan pálida. A mí me preocupa que como anda manejando se mareé y pase algo. Me dice “coma lo que quiera”, pero no hay nada, luego hasta yo le ofrezco un taquito si llevo algo de comer, porque luego me da hambre, aunque salgo a las tres y llego a comer a mi casa. Ella no hace comida, no come, más que para el fin de semana Carmen (empleada, 56 años, divorciada, Ciudad de México)

A las tres de la tarde, da los toques finales a la limpieza “guardo cosas que se queden mojadas, veo si no quedó nada tirado, reviso si no se quedaron los pisos mojados o si el baño ya se secó”. Le grita a la señora “Señora, ya me voy, hasta mañana”. Se va al cuarto de servicio, se cambia de zapatos, se quita el delantal y guarda su celular en su bolsa. Sale de la casa, en el camión de regreso a su hogar, saca de su pequeña bolsa una crema *teatrical* y se la unta en las manos: “el jabón y el cloro te pican las manos, nosotras siempre traemos cremita” Carmen (empleada, 56 años, divorciada, Ciudad de México).

Sofía (empleadora, 60 años, casada, Tlaxcala) prefiere contratar únicamente “muchachas” que le hagan la limpieza, no le gusta que le cocinen: “es

que la verdad usan (las empleadas domésticas) mucha grasa, y si mi marido se enterara que yo no hago la comida, pone el grito en el cielo”. Esta empleadora considera fundamental mantener una casa limpia, y considera que a su edad no puedo hacerlo “como lo hacía antes”, por eso recurre a la contratación de una empleada que va a su casa tres veces por semana a lavar los baños, trapear, sacudir, pasar la aspiradora. Hay tareas que no delega a la trabajadora, como lavar ropa, tender su cama, porque las considera “íntimas”, tampoco le encarga lavar el patio de su perro, porque le parece “feo” que tenga que limpiar los desechos del animal. Ella dice que le ha dado un par de indicaciones a la trabajadora, pero que ella hace lo que quiere, entonces prefiere “hacerse de la vista gorda, siempre y cuando se vea limpio” (Sofía, empleadora, 60 años, casada, Tlaxcala).

B. Limpieza y elaboración de comida.

Además de la limpieza del hogar, esta categoría incluye la preparación de los alimentos. Dentro de este rubro se distinguen la compra de los víveres por parte de la empleada, o bien, el que los empleadores brinden los insumos para este fin.

Malena (empleada doméstica, 42 años, soltera, Ciudad de México) vive en Tepatlaxco, una localidad del municipio de Naucalpan, Estado de México. Ella trabaja en la colonia Jardines de San Mateo, en el mismo municipio. En un día común de trabajo, Malena se levanta a las cinco de la mañana, prende el calentador, su hijo debe meterse a bañar a las 6:00 para llegar a la secundaria y ella debe estar lista antes de que despierte su hijo menor. Prepara el desayuno para los tres, deja la comida lista y revisa que la mochila de su hijo menor esté lista. Tiende la cama de su hijo mayor, lava los trastes del día anterior, a veces cuando “cae agua” suficiente, lava la ropa a mano, pues no ha tenido dinero para comprar una lavadora. Le sirve el desayuno a su hijo y lo despide desde la puerta cuando él sale hacia la escuela. Se mete a bañar rápidamente, antes de que su hijo menor despierte. A veces aprovecha para planchar los uniformes de sus hijos y hacer el aseo de su casa. Cuando su niño despierta lo cambia, tiende su cama y

ambos se sientan a desayunar. Aproximadamente a las 8:30, Malena sale de su casa con su hijo, la mochila de él y su propia bolsa en mano. Van con rumbo al preescolar de la localidad. Kevin, su niño, se queda en la escuela, su tía lo recogerá a la una y lo llevará a su casa, Malena pasará por él alrededor de las seis de la tarde.

Malena espera el camión que la llevará a Jardines de San Mateo, su trayecto por la mañana dura alrededor de hora y media; a su regreso el camión regularmente tarda dos horas. Al llegar a la casa toca el timbre de la puerta de servicio, no tiene llaves, la cámara de seguridad la enfoca y le permiten entrar (ahí nos despedimos, ella me dijo que no podría acompañarla adentro de la casa).

Además de Malena, quien fue “contratada” verbalmente para trabajar de entrada por salida, en ese hogar trabaja una empleada doméstica de planta, que dedica mayor tiempo a cuidar a dos niños de un año de edad (son gemelos). Al entrar Malena, pasa por el patio de servicio, acomoda su bolsa y su suéter en silla del antecomedor, se pone su mandil y verifica que la “señora” le haya dejado el menú del día en los imanes del refrigerador. A ella le gusta que su empleadora le deje dicho qué debe de cocinar, pues le “ahorra estar pensando, en lo que les gusta o lo que no les gusta” aunque también asegura que “ya se hallaron a su sazón y nunca se quejan”. En el menú del día, la señora le establece lo que debe cocinar para seis personas (la “señora”, su esposo, su padre, los gemelos y la empleada de planta). Malena me muestra uno de los recados: “Male, te haces una crema de pimiento, arroz blanco, milanesas de pollo con ensalada”. Ella ya sabe en qué parte deja la “señora” las cosas, también prepara una “salsita” y agua “de sabor...a veces también vengo los fines de semana o el viernes dejo hecho para sábado y domingo”.

Mientras se cuecen las verduras, la carne, los frijoles o el arroz, ella lava los trastes del desayuno, sube a tender las camas y a barrer, trapear y sacudir las habitaciones. De vez en vez, corre a la cocina a ver el estado de los alimentos, “la otra (empleada) ni se acomide, ni me avisa, se me puede estar quemando y ella como si nada, según que dice que su trabajo es cuidar a los niños, nada más”.

Ella señala que su trabajo más “fuerte” es preparar la comida, pues en las cuestiones de la limpieza se va organizando, es decir, va rotando las tareas, de tal forma que un día lava los baños, el otro lava ropa, al otro planchar, aunque todos los días barre, trapea, tiende camas y lava trastes.

Malena sabe que hacia las tres y media de la tarde debe estar lista la comida, “yo dejo toda la comida lista, la mesa puesta, todo listo, pero no me quedo a comer, si alcanza, me echo un taquito para aguantar hasta mi casa”. Ella me cuenta que no espera a que la familia termine de comer, a veces se va incluso antes de que coman, porque si se esperara o comiera con ellos, tendría que quedarse a recoger, lavar los trastes y dejar limpio. Así que prefiere salir antes de que esto suceda. A las cuatro se encamina hacia su parada de camión. Sabe que tardará dos horas de camino a casa, por eso desde la mañana lleva una torta y a veces una revista de “chismes de famosos”, aunque casi siempre se queda dormida.

Al llegar a Tepatlaxco, más o menos a las seis de la tarde, se dirige a casa de su hermana a recoger a Kevin. Toma a su niño, quien regularmente está dormido, lo envuelve en una cobija, toma su mochila y su bolsa, le da las gracias a su hermana y le dice que el viernes le pasa “algo” (se refiere al dinero que da Malena por atender a su hijo, el monto regularmente es 50 pesos). Brandon, su hijo mayor, los espera en la casa. Malena acuesta a Kevin, le deja una mamila al lado y se dispone a comer con su hijo mayor.

Emilia (empleadora, 33 años, casada, Tlaxcala) contrató a Petra para que limpie la casa y prepare la comida, “ahí en la comida es donde se complica, yo estoy desde las ocho en el trabajo, salgo a las tres y eso de llegar a preparar (comida), no...”. Petra tiene llaves de la casa y llega aproximadamente a las 10 de la mañana, limpia la casa: barre y trapea, tiende las camas, acomoda lo que esté fuera de lugar, sacude, lava la ropa, la dobla, la guarda y también la plancha. Ella debe hacer el aseo en la casa de 12 habitaciones y preparar la comida del día.

Emilia compra los insumos para la comida y establece el menú de la semana, “yo voy los fines de semana al mercado y al súper, siempre”. En

ocasiones le deja una nota con los alimentos que debe preparar, a veces le llama por teléfono a la casa: “a veces le dejo dicho cómo debe de hacerlo, a todos nos gusta de diferente manera”. Los alimentos deben estar preparados, junto con la mesa, a las tres de la tarde cuando llega el esposo de Emilia del trabajo. Petra come en la cocina y espera que todos terminen para dejar limpio el comedor y la cocina, pues no deben quedar trastes sucios.

C. Limpieza, elaboración de comida y atención de niños/enfermos/ancianos.

Además de la limpieza del hogar y preparación de comida, esta tercera categoría incluye el cuidado de niños, enfermos o ancianos, lo que implica las siguientes tareas: preparar su comida, darles de comer, cambiarlos de ropa y/o de pañal, vigilarlos, hacer la tarea, tomar terapias, llevarlos al doctor, hacerles compañía, bañarlos, jugar con ellos. En la mayoría de las veces esta modalidad se realiza de planta, pero no necesariamente, es decir, la empleada puede estar a cargo de todas esas actividades sin vivir con la familia con la cual trabaja.

Rosa (empleada doméstica, 38 años, soltera, Ciudad de México) vive en Santa Lucía, en la delegación Álvaro Obregón y trabaja en Coyoacán. Por las mañanas recorre el trayecto en una hora, por las noches se tarda hora y media. En su colonia toma un camión que la lleva a Mixcoac, al eje ocho, ahí toma un pesero que la lleva a Villa Coapa, se baja cerca de la casa donde labora. Debe llegar temprano, pero no lleva mucha prisa, pues el niño al que cuida está en la escuela, su mamá lo deja ahí. Rosa señala que “aunque es muy largo mi traslado, estoy a gusto, me gusta lo que hago”.

Rosa prepara la comida, hace la limpieza, pero sobre todo “cuida al niño, que tiene parálisis cerebral, le ayuda a hacer su tarea, voy por él a la escuela y hace con él todas las actividades que tiene por las tardes”. Al llegar a la casa donde trabaja, abre la puerta, se dirige a la cocina y verifica que haya todo para preparar la comida. Lava los trastes del desayuno y se dirige a los cuartos, para comprobar que las camas estén tendidas. A veces, cuando cree que la comida

designada por la empleadora “no es para el día, ya ve que luego con el frío se antoja más un caldito” o que al niño se le puede antojar otra cosa o no están todos los ingredientes para los platillos que la señora señaló, prepara otros alimentos, “a veces le digo, preparé otra cosa, y ella no se molesta, no me dice nada...lo que sí es que le pido opinión un día antes. Mientras la comida está en la estufa ella va a limpiar la sala y echa a la lavadora la ropa sucia. Si ese día le toca natación a Pedro, Rosa prepara su maleta: gorra, *googles*, sandalias, traje de baño, toallas, “yo ya sé que debo de poner para cada día”.

Mientras hace las labores de limpieza, Rosa está pendiente del reloj, pues debe ir por el niño antes de las dos y media. Verifica que su empleadora le haya dejado dinero en la mesa para los pasajes de ella y el niño (a veces también le deja dinero para el gas, el agua, o los pagos de teléfono, luz). Cuando se da cuenta que se acercan las dos de la tarde, verifica el estado de la comida y que la estufa se encuentre apagada. Sale de la casa y toma un camión hacia la escuela del niño, hace de trayecto 20 minutos, lo recoge y ambos regresan a la casa: “ando con él, para allá y para acá, andamos en camión los dos”. Al llegar a la casa, sirve la comida para ellos dos. Después le ayuda a hacer su tarea. Dos veces por semana lleva al niño a la Alberca Olímpica y también al doctor, el niño tiene parálisis “y le cuesta trabajo aprender...ahorita ya logramos que leyera”. Rosa siempre entra a las consultas con el doctor, en ocasiones recibe las indicaciones y se las transmite a Martha su empleadora. De regreso a casa, Rosa supervisa a Pedro para que se bañe y se cambie, pues él ya va a cumplir 14 años. Rosa me cuenta “yo lo bañé por mucho tiempo, imagínese estoy aquí desde que él tenía dos añitos”. Le prepara algo para cenar, aproximadamente a las ocho llega Martha, quien queda a cargo de su hijo, Rosa se despide, le da un beso a Pedro y sale para tomar su camión de regreso a su hogar.

En trabajo de campo fue observada una variante del trabajo de entrada por salida, lo que he denominado “trabajo por agenda”. Esto significa que una empleada realiza el trabajo doméstico en diferentes casas, en diferentes días y con diferentes horarios, esto implica una reestructuración del trabajo doméstico, y

al mismo tiempo, denota una cierta flexibilidad laboral. Goldsmith explica esta flexibilidad señalando que “la misma persona puede ser contratada de distintas maneras (de planta, por día, por horas, a destajo) para desempeñar múltiples labores para varios patrones/as” (Goldsmith, 2007: 287).

Lucía (empleada, 35 años, separada, Tlaxcala) trabaja como empleada doméstica para cinco familias: una pareja sin hijos, un hombre con su hija mayor, dos hombres que comparten vivienda, una familia de cinco personas y una familia de cuatro miembros (padres y dos niños pequeños). Con esta última trabaja de nueve de la mañana a tres de la tarde, aunque siempre sale retrasada. Con los demás empleadores no tiene un horario fijo, debe salir cuando termina todas las tareas de limpieza.

Lucía se levanta a las cinco de la mañana, entra al baño. Tiende su cama, trata de no hacer ruido, pues en el mismo cuarto duermen su hijo y su hija. Se dirige al siguiente cuarto para sacar de su “destartalado” refrigerador la comida que preparará, ese día tocan lentejas. Mientras éstas se cuecen, se dirige al patio a lavar alguna ropa que le urja, casi siempre son los uniformes de sus hijos. Mientras lava me cuenta que trata siempre de “echarle” una “barridita a su cuarto y a la cocina”.

Aproximadamente a las seis de la mañana despierta a su hijo, quien debe ir a la preparatoria. Intenta, en vano, levantar a su hija, quien asiste a la escuela en el turno de la tarde y “se va levantando a las 12”. Mientras la espero en una silla del comedor, recalienta la comida que quedó del día anterior, para desayunar con su hijo, me ofrece un poco de agua para café soluble, un pan y me ofrece un taquito de chorizo con papas. Su hijo sale hacia el bachillerato, Lucía me cuenta que lo ve raro “como que trae algo” -tiempo después se enterará que su hijo dejó de ir a la escuela y que su novia está embarazada-.

Lucía continúa la preparación de la comida. Cuando la finaliza se mete a bañar, y me dice “te quedas en tu casa”, se cambia y alista su bolsa, mientras lo hace me comenta “siempre llevo una bolsita pequeña, es mejor, así no se presta a que digan que uno se lleva cosas”. Lucía me señala un horno de microondas,

me dice que fue regalo de una empleadora en una Navidad, ella se sintió muy contenta porque sus hijos podrán comer calentito, “la verdad es que son flojos, no les gusta calentar la comida, se esperan hasta que yo llegue para comer”.

Lucía sale de su casa, le da algunas indicaciones a su hija “no vayas a tapar las lentejas, que están calientes y se van a agriar, ahí te dejo 20 pesos para tu pasaje, comes, no te vayas a ir sin comer”. Nos encaminamos a la parada, donde tomaremos una combi hacia su trabajo, ella debe llegar antes de las nueve porque sus empleadores se van a trabajar y debe quedarse con el niño de un año. Me pide que regrese como a las tres, para que la acompañe a las casas donde va a limpiar. Ella no se atrevió a pedirles permiso a sus empleadores para que yo pudiera entrar, “como cuido al niño, no vayan a pensar mal”.

Lucía se queda con el niño mientras sus papás van a trabajar, no realiza labores de limpieza, “a veces cuando la mamá no le deja comida, pues se la tengo que hacer, pero es cosa sencilla”, regularmente al mismo tiempo que le da de comer al niño ella se come una quesadilla o un huevo. Espera a que los padres del niño regresen del trabajo aproximadamente a las tres y media de la tarde. Cuando llegan, la madre calienta la comida que ha dejado preparada desde la mañana, la invitan a comer pero ella siempre dice que no, “no me gusta mucho, además que tengo que llegar a mis otros trabajos”.

Lucía me permite acompañarla a otra de las casas donde labora, con el debido permiso de la dueña del hogar. Llegamos a la casa alrededor de las cuatro de la tarde, ella trae llaves del portón de los condominios, y de la casa. Entra por la parte principal, sabe que hoy no están los “señores”. Entra, acomoda su bolsa y me dice “nada más que no me voy a poder sentar con usted”, le digo que no se preocupe que la seguiré, si ella me lo permite. Se dirige al patio de atrás donde ha dejado su mandil y sus guantes y empieza a notarse atareada. Toma el jabón, el cloro, el *pinol*, la escoba, una cubeta y una bolsa grande negra en la que va echando la basura de los botes, me dice que subirá a lavar el baño, subimos ambas, mientras talla el inodoro me cuenta que observa a su hijo “raro”, que cree que alguien lo está molestando y teme que por ese motivo falte a la escuela, pues

puede perder la beca. Termina de lavar el inodoro y pasa a la regadera, la cual talla con la escoba y enjuaga rápidamente. Me sorprende la rapidez con que lo hace. Pasa al cuarto de los “señores”, recoge la ropa, ella quita las sábanas y pone otras nuevas, barre el vestidor, el cuarto y empieza a trapear desde el baño hasta las escaleras. Acomoda los zapatos, saca de la bolsa de su mandil una jerga húmeda, mientras toma los perfumes y las cremas de la “señora” para limpiarlos con ese trapo, me dice “es bien difícil, así como le hago, porque en un día tengo que limpiar todo lo que se junta en la semana, porque si no se ve limpio, pues me darán las gracias. No toda la gente entiende que son friegas buenas las que uno se mete”. Cuando termina de sacudir, guarda algunos aretes en un joyero. Inmediatamente comienza a doblar la ropa que está en una silla y la mete en los cajones, deja una ropa aparte.

Comienza a atardecer, nos dirigimos a la planta baja, la sigo hacia la cocina, me ofrece agua mientras acomoda algunos trastes que los “señores dejaron lavados”. Toma una fibra para tallar las cazuelas sucias, dejaba abierta la llave de agua caliente para quitarles la grasa, antes de lavar les quita los restos de comida a todos los trastes, los va echando a una bolsita de plástico, al darse cuenta que observo esta acción me dice “me lo llevo para mi perrita, la señora ya sabe”, Ella comentó que tenía trabajando con esa familia dos años, y que realmente estaba a gusto con ellos, ya que la señora no era muy exigente con eso de la limpieza, “ya que hay casas en las que de plano no puedes trabajar porque está detrás de tí para ver cómo haces el trabajo, y al notar que algo no fue hecho a su gusto, le subraya que así no, que lo haga de tal o cual manera”. Pero que ahí se siente contenta. Al terminar de lavar los trastes, toma una servilleta de tela para secarlos e irlos guardando de uno en uno en una alacena pequeña.

Lucía seguía platicando sobre las cargas de trabajo del día. Comentó que además de su empleo, hacía lo mismo en su casa, le pregunto si todos los días llevaba ese ritmo, me dice que sí, pero que ni modo, tiene que tratar de seguir adelante. En ese momento Lucía mira el reloj y exclama “híjole ya es tarde y me falta”. Rápidamente se dirige al baño de esa planta, repite la operación: se pone

sus guantes y talla el inodoro, limpia el lavabo. Tira la basura del bote en la bolsa negra. Pasa rápidamente el trapeador y se dirige al estudio, “la señora me dijo que nunca toque el escritorio del señor, que tiene muchos papeles y libros y que sólo él sabe el orden, así que limpio nomás donde están los libros y tiro la basura”. En la sala acomoda los jarrones y los cojines, pasa la escoba y el trapeador. Limpia la mesa del comedor, le cambia de agua al jarrón que contiene flores.

Posteriormente regresa al fregadero para colocar los vasos que dejó escurriendo, en una alacena de madera rústica. Antes de acomodarlos sonó su celular, lo saca de su bolsa trasera del pantalón, traté de separarme un poco de ella para que tuviera una privacidad para contestar la llamada. Supuse que era alguno de sus hijos, Lucía le decía “yo no sé, pero cómo es posible que a esta hora me digas que necesitas dinero, de dónde lo saco”, ante un extensivo relato de su interlocutor, Lucía gesticulaba, se limpió unas gotas de sudor y antes de colgar solamente la escuché decir “no te preocupes, pues veo de qué forma le hago”. Guarda otra vez su celular en el pantalón. Lleva la cubeta, el trapeador, la escoba y la bolsa de basura al patio de atrás, enjuaga y acomoda todos estos artículos. Son alrededor de las ocho de la noche, me dice “véngase para arriba, ora vamos a planchar”. Saca del armario un burro para planchar y una plancha, me dice que como hoy no está sola, no lo baja al cuarto donde está la televisión (regularmente prefiere entretenerse viendo la tv mientras plancha). Va tomando las piezas de ropa, una por una, las va planchando, colgando y guardando en el armario.

A las 8:45 de la noche ha terminado sus actividades en ese hogar. Antes de salir, verifica que todo esté cerrado, que el gas no se esté escapando o que la llave del agua haya quedado mal cerrada. Toma de la mesa los 120 pesos que ganó hoy. Me pregunta si la acompaño a su casa, le digo que sí. Caminamos por una calle obscura y solitaria, esperando que pase un transporte público. Pasan 15 minutos y logramos subirnos a una “combi” que va repleta. Nos bajamos cerca de su casa, debemos caminar otros 10 minutos. A las 9:30 Lucía llega a su casa, a

esa hora se sentará a comer con sus hijos. Lucía tiene jornadas similares de lunes a viernes. El sábado tiene que ir a sus clases de bachillerato, el único día que ocupa para “medio descansar” es el domingo.

Sobre este ritmo de trabajo algunas empleadoras opinan, por ejemplo: “aquí viene una señora que limpia en varias casas, pero la verdad es que cada vez veo que hace las cosas con más descuido y siempre anda a la carrera... la verdad es que me da miedo que un día se caigo o tenga algún accidente, porque siempre anda a las prisas (Sofía, empleadora, 60 años, casada, Tlaxcala).

Hondagneu-Sotelo (2011) retoma a Mary Romero quien asegura que la limpieza de casas, en la modalidad que he llamado “por agenda”, representa la modernización del trabajo doméstico pagado. Las mujeres que limpian diferentes casas en diferentes días, venden su fuerza de trabajo convertida en servicios, de la misma forma en que un vendedor vende un producto a varios clientes (Hondagneu-Sotelo, 2011: 81). Esta variante de la modalidad entrada por salida, implica cierta autonomía de la trabajadora y control sobre el tiempo; sin embargo, para las empleadas se traduce en un proceso de mayor vulnerabilidad en referencia a la diversificación de empleadores, y de una intensificación mayor de sus jornadas de trabajo (“autoexplotación forzada”, en los términos de Cortés y Rubalcava, 1991): “Lo malo es que tienes más trabajo, se te va juntando de la semana y pues quieren (los empleadores) que en un día hagas todo lo de una semana” (Victoria, empleada, 42 años, casada, Ciudad de México).

En el acuerdo inicial, anteriormente referido, las empleadoras corroboran las recomendaciones de la red social⁹⁷. Le preguntan a la potencial empleada sobre las capacitaciones, aunque a decir de la mayoría de las empleadas y empleadoras, en cada hogar las actividades y los “gustos” en la organización de la casa varían, de ahí que para el sector de los empleadores (que pertenecen, como he señalado, a la clase media), la capacitación no resulte un criterio tan relevante. “Mi mamá me decía: ‘si ella (la empleada) no lo sabe hacer, tú tendrás

⁹⁷ Elemento que será analizado con mayor detenimiento en el capítulo “La confianza como aval y como acuerdo tácito”

que enseñarle a hacerlo’, porque va a depender mucho de cómo le gustan las cosas a la dueña de la casa” (Daniela, empleadora, 31 años, soltera, Tlaxcala). En este acuerdo no se estipulan las condiciones de la finalización de la relación: si habrá o no liquidación o finiquito, y no se explicitan las circunstancias que podrían hacer que la relación se termine.

3.4.3 Condiciones de trabajo: salario, jornada laboral, atención a la salud y prestaciones

Los salarios son estipulados desde el principio de la relación laboral, no así su aumento ni bajo qué condiciones se otorgará o se suspenderá, ni sus incrementos o sus reducciones. En la mayoría de los casos el monto de los salarios es resultado de una negociación, siendo los empleadores los que establecen el límite máximo y las empleadas el monto mínimo; sin embargo, resalta el hecho de que algunas mujeres aceptan el pago que les ofrecen, por mínimo que sea, dadas sus necesidades económicas, especialmente quienes han sido clasificadas dentro del Tipo 5. Jefas de hogar con mayores desventajas sociales (Ver capítulo 2).

Los casos de Doña Rigoberta y su hija Patricia (ambas empleadas) son ilustrativos. Rigoberta (empleada, 60 años, separada, Tlaxcala) ha laborado los últimos 12 años con los mismos empleadores, asegura que durante nueve años su empleadora le pagó 82 pesos diarios (al inicio le pagaba 50 pesos), lo más que ha logrado es que le paguen 100 pesos. Su hija Patricia (empleada, 27 años, unión libre, Tlaxcala) me cuenta:

Yo también trabajé con la señora que trabaja mi mamá mientras ella se fue (a pasar una temporada corta con su hija que vive en Veracruz). Pero yo cuando empecé, yo le dije (a la empleadora) “nomás trabajo ocho horas”, primero sí, pero le di la mano y se agarró la pata, porque ya salía a las 6 y llegar a la casa con el encargo de todos los niños (sus hijos y sobrinos) y llegar a hacer tortillas, hacer de comer, chingarme en la casa de ella y chingarme en mi casa pos no...estaba yo más gorda, hasta bajé de peso, me estaba dando en la torre. Y pues yo le dije a ella pues...(Patricia, empleada, 27 años, unión libre, Tlaxcala)

Su mamá la interrumpe: “si porque a mí me daba ochenta y dos pesos”, Patricia sigue: “pues yo le dije que al menos 100 pesos y pues lo logramos, ya da 100, pero no más”. Doña Rigoberta continúa el relato:

Pero no paga más, cuando yo regresé estuve tres semanas sin trabajar porque mi hija se iba a aliviar, tan luego que supo que yo estaba aquí vino a verme, pero mi hija me dice que soy bien tonta, bien suavcita, dice que no me arregle con ella (se refiere a no negociar), que nunca le peleo. Entonces nomás me aumentó 18 pesos desde hace tres años (Rigoberta, empleada, 60 años, separada, Tlaxcala)

El rango de los ingresos de las empleadas que entrevisté en la Ciudad de México va de los \$80-\$250 por día laborado, puede otorgarse al cubrir un horario determinado o por realizar ciertas actividades en la modalidad de entrada por salida; y entre 3,500 y 4,500 al mes en la modalidad de planta. El sueldo más bajo es asignado para aquellas trabajadora a quienes se les encomienda sólo la limpieza y las ubiqué en la delegación Iztacalco; mientras que el sueldo más alto se otorga a quienes realizan las tareas de “limpieza, elaboración de comida y cuidado de niños/enfermos/ancianos”, lo que reportaron las trabajadoras domésticas en Tlalpan y Coyoacán (en estas dos delegaciones del D.F. observé mayor homogeneidad en los salarios). En Tlaxcala el rango va de los \$80 a los \$230, la distinción con la Ciudad de México es que, tanto el salario más bajo como el más alto, se otorgan en la categoría C de actividades, es decir, a la “limpieza, elaboración de comida y cuidado de niños/enfermos/ancianos”. En la modalidad de planta se pagan alrededor de 2,500 a 3,200 pesos al mes. La dinámica establecida informalmente en cuanto a la remuneración es: día trabajado, día pagado. En la modalidad de planta se puede saldar el pago por día o por semana (solamente hubo un caso en el que la empleada recibía su salario cada quincena); en la modalidad de planta puede ser semanal o mensualmente, lo cual depende del arreglo entre empleada y empleadora.

La jornada laboral se adecua a las necesidades del contratante, aunque es cierto que existe cierta flexibilidad en los horarios. La mayoría de las empleadas se quejan de que sus patrones no respetan la jornada laboral ni los acuerdos

iniciales, respecto a los horarios establecidos y el salario que de estas horas laboradas emana. Cleo (empleada, 49 años, soltera, Ciudad de México) cuenta que el arreglo fue el siguiente: su patrona le preguntó que cuánto quería ganar, ella le dijo que 200 por ocho horas, la empleadora le dijo que le daría 100 pesos por cuatro horas. Sin embargo, ella trabaja de una a seis de la tarde por el mismo sueldo.

Por su parte las empleadoras señalan que la flexibilidad del horario de trabajo, constituye un beneficio para sus trabajadoras, y ese elemento debe ser tomado en cuenta antes de establecer un salario mínimo: “No sé en cuánto esté el salario mínimo, como 600 pesos semanales, la señora que me ayuda gana 150 pesos menos, pero ella trabaja el día que quiere y a la hora que quiera, tiene la llave de mi casa y entra a la hora que se le da la gana, entonces yo creo que eso se debe tomar en cuenta” (Daniela, empleadora, 31 años, soltera, Tlaxcala).

Las empleadas hablan de explotación cuando enfrentan las siguientes condiciones: no reciben un sueldo acorde al trabajo que se realiza, exceso de trabajo, sus patrones no respetan los horarios de salida, o bien, cuando tienen que realizar trabajos que no se habían acordado en el acuerdo inicial: “Cuando ya terminé, la señora siempre busca ponerme a hacer otra cosa, que planche, que limpie el refrigerador, que tire la basura, siempre me saca algo que hacer” (Elena, empleada, 39 años, separada, Tlaxcala). Efectivamente en esta relación laboral, pese a que no se produce directamente capital, existe explotación en medida que hay un pago menor al valor agregado del trabajo.

De los casos revisados, ninguna de las empleadas dijo tener Seguro Social. Por su parte, las empleadoras admiten que no han asegurado a sus trabajadoras. Los gastos que generan las enfermedades de las trabajadoras, en algunos casos, son absorbidos por la familia con la cual laboran, en repetidas ocasiones fue señalado que la mandan con algún pariente o conocido que es doctor o a los doctores que ellas frecuentan. Existe un caso divergente, el de Tina (empleadora, 66 años, casada, Ciudad de México), quien ha tenido una trabajadora durante 41 años. Tina le ha pagado las consultas médicas en el mismo hospital donde se

atienden ella y su familia (Médica Sur)⁹⁸, le paga a su empleada un seguro privado, incluso cuando la hija de la empleada estuvo gravemente enferma, ella solventó todos los gastos médicos y además cuidaba de la niña en el hospital.

Las empleadas que no cuentan con estos “apoyos”, acuden a hospitales públicos (sobre todo las trabajadoras de la Ciudad de México), otras más van a los “consultorios médicos similares⁹⁹” y algunas han tramitado el “Seguro Popular¹⁰⁰”. A decir de Mirna (empleadora, 39 años, casada, Tlaxcala) su manera de “ayudarla” (a su empleada) en lo que respecta a su salud es darle “una o dos semanas de salario para que se recupere y yo la espero, yo no contrato a otra gente y si en mis manos está darle algo, como fruta o medios para que se recupere o pueda volver a integrarse bien al trabajo (lo hago)”.

Respecto al otorgamiento del Seguro Social, las empleadoras señalan la dificultad para incorporar a sus trabajadoras, pues resulta un costo que no pueden absorber, incluso hay quienes señalan que ellas mismas no cuentan con este tipo de prestaciones, tampoco sus hijos, motivo por el cual no pueden comprometerse a brindar seguridad social. Esto cobra sentido al señalar que las contratantes en esta relación no son empresas, por tanto no tienen la misma capacidad para otorgar esta prestación, y que en la mayor parte de los casos, se trata de empleadas de clase media, más bien modesta (Ver Capítulo 2).

⁹⁸ Médica Sur “es institución privada en México que brinda atención y práctica médica ética, efectiva y con calidez humana, en instalaciones de vanguardia con excelencia en los ámbitos asistencial, docente y de la investigación”. (<https://www.facebook.com/MedicaSurOficial?fref=ts>, perfil oficial de Médica Sur)

⁹⁹ Éstos son farmacias con consultorios médicos anexos. Las farmacias con médico en consultorio anexo surgieron con las Farmacias Similares, franquicia propiedad de Víctor González Torres, en 1997, época en la que empezaba la discusión para crear el mercado de medicamentos genéricos. Aunque la ley tardó un par de años para ser aprobada en el Congreso de la Unión, el negocio empezó a crecer porque el costo de las consultas era mínimo y ofrecía medicinas muy baratas. Ahora la firma tiene presencia en todo el territorio nacional (La Jornada, 22 de Julio 2012).

¹⁰⁰ El Seguro Popular forma parte del Sistema de Protección Social en Salud del Gobierno Federal, tiene como fin otorgar cobertura de servicios de salud, a través de un aseguramiento público y voluntario, para las personas que no cuentan con empleo o que trabajan por cuenta propia y que no son derechohabientes de ninguna institución de seguridad social, como el IMSS o ISSSTE. Aunque este programa otorga acceso a servicios médicos-quirúrgicos, farmacéuticos y hospitalarios no tiene cobertura universal (http://www.seguropopular.salud.gob.mx/index.php?option=com_content&view=article&id=272&Itemid=287)

En el mismo sentido, ninguna de las participantes en el estudio –ni trabajadoras, ni empleadoras- mencionó que la trabajadora estuviera afiliada al programa Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (Infonavit) en el programa “Infonavit para todos”¹⁰¹. Al preguntarle a Cristina (empleadora, 54 años, divorciada, Ciudad de México) sobre este programa, ella responde: “No mira, jamás ella me ha pedido que tramite algo. A mí no me da la vida para ir a tramitar eso, si ella viene y me dice, pues si”. En la página de este instituto, específicamente en la sección de preguntas frecuentes del Programa Infonavit para Todos, aparece el siguiente diálogo:

2. Mi patrón no quiere hacer las aportaciones, ¿qué hago?

Las aportaciones patronales en este programa son voluntarias por lo que, en caso de que no cuentes con ellas, platica con tu patrón y exprésale tu interés en obtener los beneficios que te da el Infonavit. Toma en cuenta, sin embargo, que no está obligado a hacerlas (INFONAVIT)¹⁰²

Las prestaciones se otorgan a voluntad expresa de los empleadores. Se debe reconocer que algunas empleadas no reciben ninguna prestación, como Paula (empleada, 50 años, casada, Ciudad de México) a quien no le es otorgada ninguna prestación “ahí no dan nada, nada más el sueldo”.

En la mayoría de los casos reciben aguinaldo, el cual varía de los 100 pesos a los 1,200 y, aunque no es otorgado a todas las empleadas que entrevisté, es la prestación que se asigna con mayor frecuencia, si bien, las empleadas hacen notar la con frecuencia “injusta cantidad” que reciben para este fin. En la mayor parte de los casos el aguinaldo va acompañado de “un regalo” de Navidad o Fin de Año, éste puede ser un suéter, una bolsa, un electrodoméstico, una despensa, incluso puede ser un pavo, una pierna de cerdo, un jamón, “lo mismo que yo compre para mi cena, eso le doy” (Liliana, empleadora, 45 años, casada, Tlaxcala). “Le doy un regalo, así como en Navidad a los administrativos les dan

¹⁰¹ Infonavit para todos

¹⁰² <http://infonavitparatodos.infonavit.org.mx/MicrositioIPT/aclaradudasT.html#dos>

vales de despensa” (Cristina, empleadora, 54 años, divorciada, Ciudad de México).

Las vacaciones son las prestaciones más negociadas entre empleadas y empleadoras, así como los permisos para ausentarse. Los conflictos comienzan cuando se busca que las vacaciones, los permisos y los días de incapacidad sean con goce de sueldo. Las vacaciones regularmente se otorgan en Semana Santa (sobre todo los días Santos: jueves, viernes, sábado y domingo), en Navidad y Fin de Año. Aunque hay casos como el de Cleo (empleada, 49 años, soltera, Ciudad de México) que en tres años nunca ha tenido vacaciones pagadas, dice que cuando la señora sale, le pide que vaya a darle su vuelta al perro, limpiarle y darle de comer. Le paga por hacer estas tareas –aunque no el salario completo-, incluso el 24 (Nochebuena) y 31 (Fin de año) de diciembre tiene que ir a trabajar.

Los permisos por maternidad son prácticamente nulos. Se observó que algunas empleadas señalan como “ventaja” de este empleo, los permisos para asistir a reuniones en las escuelas de sus hijos, llevar a sus niños a las casas donde laboran (en algunas ocasiones o por unas horas) -por supuesto, no en todos los casos-. Aunque debe señalarse también que según algunas experiencias narradas, cuando las empleadas están embarazadas son despedidas y no se les brinda ningún tipo de atención médica.

El finiquito es casi inexistente, así como pago por antigüedad. Por ejemplo, Liliana (empleadora, 45 años, casada, Tlaxcala) asegura que cuando su empleada de 10 años de antigüedad solicitó un aumento de sueldo, su esposo y ella se negaron, entonces la trabajadora decidió dejar el trabajo. Ellos se negaron a pagarle o darle alguna retribución por sus 10 años de trabajo, argumentando que no la despidieron, sino que ella se iba por su voluntad:

Usted se está yendo porque usted quiere, no porque nosotros le estemos dando las gracias y dice (la empleada) ¡no, cómo es posible son tantos años! “Sí son muchos años, pero no la estamos corriendo”. Entonces él (su esposo) se molestó mucho y le dijo “pues piénselo, si el lunes usted quiere venir, está aquí la casa, y si no, lo sentimos mucho, pero nosotros no le damos

ningún dinero extra” (Liliana, empleadora, 45 años, casada, Tlaxcala).

Cleo (empleada, 49 años, soltera, Ciudad de México) me cuenta que dos veces ha solicitado “corrida”, es decir, su indemnización al ser despedida. En un lugar donde trabajó ocho años le dijeron que sí, le pagarían lo equivalente a tres meses de sueldo, siempre y cuando no levantara denuncia, es decir, que fuera por “la buena”, ella aceptó y le dieron el pago diferido. En cambio, en otra casa donde laboró seis años, el empleador era abogado, le dijo que era más fácil que él la pudiera meter a la cárcel que ella obligarlo a pagarle, que no insistiera. Cleo nunca regresó a esa casa.

En ningún caso se otorga pensión o jubilación. En el transcurso de la entrevista Rigoberta (empleada, 60 años, separada, Tlaxcala) me confiesa que ella “espera” que la señora “de veras sea honesta, que sea gente”, le pregunto a qué se refiere y me dice que su patrona le prometió que cuando ella no pueda ya trabajar le “dará” seguro social. Desde el fondo de la cocina, su hija quien se reparte entre freír los frijoles para la cena y poner atención a la entrevista, le dice “pero ya te dije que no, que eso no (puede ser) porque ¿verdad que tendría que haberla metido para que le vayan dando por los años que ha trabajado? imagínese usted, ya lleva 12 años” (Patricia, empleada, 27 años, soltera, Tlaxcala).

Las empleadas entrevistadas señalan la necesidad de modificar ciertas condiciones laborales, entre ellas: percibir un salario “bien pagado”, es decir, acorde a las tareas realizadas y a las horas de trabajo, tener un horario fijo y que sea respetado por los empleadores, inscripción obligatoria al seguro social, algunas empleadas señalan la necesidad de un “mejor trato”, esto es, que no les griten, no las insulten y no las humillen.¹⁰³

¹⁰³ Esto será abordado con mayor énfasis en el Capítulo 6.

3.4.4 Conflictos y sus resoluciones.

Bruno Lautier (2003) asegura que en esta actividad laboral el conflicto no es abierto por parte de las empleadas, es decir, las quejas casi nunca son dirigidas a los empleadores. Según este autor, los conflictos cotidianos tienen causas que no permiten fundar una acción colectiva, pues poco tienen que ver con la cuestión salarial o la falta de pago de las cotizaciones sociales, sino que más bien responden a la dimensión cotidiana del trabajo: los horarios, la lentitud o ineficacia atribuida por las “patronas” a las empleadas, el uso del teléfono, el tipo de trato, entre otros.

Este autor señala también que dado que no ocurren enfrentamientos explícitos entre patrones y empleadas, los conflictos cotidianos se resuelven con la partida de la trabajadora:

Una partida brutal, sin otra explicación que la de la gota que derramó el vaso, muchas veces incluso sin solicitar el saldo del salario adecuado. Por supuesto, los empleadores manifiestan casi siempre una total incomprensión de las causas de estas partidas sin explicación o con motivos que parecen triviales, lo que refuerza el discurso común de la irracionalidad, el carácter vulgar y el infantilismo de las empleadas domésticas (Lautier, 2003: 807).

Si bien es cierto que no en todos los casos se dan los conflictos abiertos y abandonar el trabajo, sin mayor explicación, constituye una práctica recurrente para rechazar un trabajo desfavorable, se debe matizar esta aseveración. En algunos casos sí ocurren conflictos abiertos en los que se enfrenta a la empleadora por el bajo salario, por la ausencia de prestaciones sociales, por la falta de seguro social o de INFONAVIT. Su resolución depende de la capacidad de negociación de la trabajadora, quien en la mayoría de los casos, reconoce dicha capacidad y la utiliza para mejorar sus condiciones laborales. Además de que no sólo las empleadas evaden el enfrentamiento, algunas empleadoras también lo hacen (como los casos presentados en el capítulo anterior de empleadoras que no afrontan a la trabajadora que creen que les robó).

Los conflictos observados en esta investigación pueden tener relación con algunos elementos contractuales. Para las empleadas resaltan como motivos: la falta de pago, la negativa a un aumento de sueldo, negativa a las vacaciones, no otorgamiento de permisos. Para las empleadoras los motivos pueden ser: impuntualidad, inasistencia, ingreso de otra persona al hogar¹⁰⁴, el uso de artículos personales, de aparatos y electrodomésticos, también se observó como motivo recurrente descomponer o “maltratar” ropa y artículos electrodomésticos,

En la dimensión subjetiva se distinguen como elementos conflictivos, tanto para la empleada como para la empleadora: la falta de reciprocidad, la transgresión de los límites (como el hecho de ser confianzuda o el maltrato). Para la resolución de estos conflictos –contractuales y subjetivos- se observaron tres cursos de acción tomados por las empleadas domésticas: resignación, huida o negociación. Debo aclarar que no todos los conflictos desencadenan el final de la relación laboral, ni todas las rupturas de la relación ocurren por conflictos.

a. Resignación.

Permanecer en el empleo pese a las condiciones adversas, debido en la mayoría de los casos a la necesidad económica, a la carencia de otras calificaciones o documentos (como actas de nacimiento, certificados escolares, credenciales), incluso pueden ser analfabetas, carecen de redes de apoyo o los lazos de éstas son muy débiles, casi siempre coincide con mujeres que se acercan a los 50 años. Este es el grupo más vulnerable, Tipo 5. Jefas de hogar con mayores desventajas sociales entre las trabajadoras domésticas, como Rigoberta (empleada, 60 años, separada, Tlaxcala), Cleo (empleada, 49 años, soltera, Ciudad de México) Inés (empleada, 55 años, separada, Tlaxcala).

En la literatura se ha señalado que la razón fundamental para el mantenimiento de esta relación laboral es la necesidad económica de las trabajadoras puesto que en este trabajo la noción de vocación no existe (Gálvez y

¹⁰⁴ En este sentido resalta como hecho conflictivo el ingreso sin permiso de algún familiar o amigo de la empleada, sobre todo varón.

Todaro, 1993)¹⁰⁵. Desde mi óptica, esta dependencia económica de las empleadas constituye por supuesto, un elemento primario en el mantenimiento de estas relaciones laborales. Algunas empleadas continúan con sus trabajos a pesar de las malas condiciones, dada su necesidad económica y la incapacidad para insertarse en otros empleos. En estos casos, deben continuar con su trabajo pese a bajo salario, de malas condiciones laborales y de pésimos tratos, debido a la pobreza vivida en sus hogares.

Rigoberta (empleada doméstica, Tlaxcala, 60 años) ilustra estos casos. Ella ha trabajado durante 12 años con la misma empleadora, pero sus condiciones laborales no han mejorado con el tiempo. En los últimos tres años su empleadora únicamente le ha aumentado 18 pesos (ganaba 82 pesos al día, actualmente recibe 100 pesos). Rigoberta señala que le gustaría que la empleadora “se compadeciera de ella y le aumentara el sueldo”, le ha pedido un aumento de sueldo, pero su empleadora le dice que su trabajo está bien pagado (Rigoberta, Tlaxcala, empleada, 60 años). Otra empleada en condiciones similares es Cleo, quien me cuenta:

Momentos me trataba bien, llegó un tiempo que me empezó a gritarme, a exigirme muchas cosas y yo le dije “mire señora, si usted quiere que las cosas se le hagan bien, que usted quiere que yo llegue puntual págame un poquito más”, porque me da 130, me daba 100 pesos diario (s), (me dice) “sí, sí, te lo voy a pagar, pero 30 pesos más nada más”. Uno (porque) tiene necesidad, la aguanta (a la patrona) (Cleo, empleada doméstica, DF, 49 años)

Cleo, a pesar de los malos tratos recibidos y las precarias condiciones laborales se mantiene en esta relación laboral, pues carece de otras opciones laborales.

¹⁰⁵ Por ejemplo, Gálvez y Todaro (1993) apuntan que el trabajo doméstico remunerado es un trabajo en el que la noción de vocación no existe y que se realiza básicamente por la necesidad económica de mantenerse y tener un ingreso.

B. Huida o abandono del trabajo

Esto ocurre cuando una empleada calcula que el costo emocional y/o material de quedarse en ese empleo es mayor que los beneficios recibidos. Por lo tanto, decide no regresar al hogar donde labora. Tomar esta decisión resulta complicado para las empleadas, pues está latente el riesgo de no encontrar pronto otro empleo y poner en riesgo la subsistencia de su hogar. Incluso la frase “irse como chacha” alude a este abandono del trabajo sin dar ninguna explicación. Viridiana (empleada doméstica, 31 años, casada, Ciudad de México) me cuenta:

Viridiana: Yo desde que llegué a ese trabajo, pues como que no (me gustaba), la señora era “especial” se ponía hasta un guante así como blanco para revisar si yo sacudía bien, me andaba siguiendo a ver si hacía las cosas bien, así como “chocante”, a la semana no regresé.

Entrevistadora: ¿No le dijiste que ya no querías trabajar?

Viridiana: No, además ni pagaba bien, ya mejor ya no va uno, para ahorrarse problemas.

Adriana (empleada doméstica, 44 años, separada, Tlaxcala) me cuenta que trabajaba con una médica, al principio su empleadora le indicaba que lavara a mano toda su ropa, específicamente la ropa blanca. Adriana tardaba mucho en lavar toda la ropa, hacer el quehacer, preparar la comida y regresar “a buena hora” a su casa, porque además trabaja deshebrando telas en Acxotla y es madre de un niño pequeño. Ella le dijo a su empleadora que ya no podía seguir lavando a mano, que si no habría manera de que comprara una lavadora. Su empleadora le dijo que para eso le pagaba, que era parte de su trabajo lavar la ropa a mano. Adriana no regresó a ese trabajo.

c. Negociación

Se refiere al momento en que la empleada expone a la empleadora sus necesidades económicas, temporales, físicas respecto a las condiciones de trabajo, para llegar a un consenso de desarrollo laboral óptimo entre ambas partes. Antes de plantearlas, la empleada sopesa cuáles podrían ser las consecuencias (positivas o negativas) de exponer sus necesidades y de buscar un consenso.

En capítulos anteriores he mencionado que la negociación se da entre dos particulares –empleada y empleadora- en relaciones cara a cara, y que no ocurre en el espacio público, a diferencia de la negociación sindical. La negociación en esta relación laboral, ocurre entre sujetos con posiciones asimétricas, reconozco que existe una constricción en la estructura de oportunidades para las trabajadoras, por lo que señalo que no todas las trabajadoras pueden negociar.

Lucía (empleada doméstica, 35 años, separada, Tlaxcala) señala que tiene ciertos acuerdos con sus empleadores sobre algunas ausencias o la flexibilidad del horario. Ella les informó que en ocasiones tiene que ir por su hija a la escuela, ya que un muchacho mayor de edad –la hija de Lucía tiene 14 años- la pretendía y ella tenía temor de que se le “llevara”¹⁰⁶, ellos le dijeron que puede ausentarse o hacer el trabajo a la hora que ella pueda. Es necesario resaltar que las tareas que realiza por la tarde, son únicamente de a. limpieza Las condicionantes para que las empleadas puedan tomar estos cursos de acción son los siguientes:

1. La existencia de relaciones afectivas y de confianza, entre empleada y empleadora,

2. La inserción en redes sociales familiares o de paisanazgo por parte de la empleada, que garanticen cierto apoyo en caso de despido, y/o la inserción en redes sociales de trabajo, es decir, tener relación con otros posibles empleadores o con otras empleadas que puedan recomendarlas.

3. La existencia de otras opciones laborales, ya sea dentro del TDR u otro empleo, lo cual depende directamente de la escolaridad, las calificaciones de la empleada y la inserción en redes ya mencionada. Además de su situación de vida: edad, estado civil, si es nativa o migrante, si es jefa de hogar, si tiene otros ingresos, entre otros.

Resulta notable destacar que a partir de las trayectorias de vida se evidenció que una empleada puede tomar distintos cursos de acción dependiendo de las condiciones de vida que atraviese. En el caso de las empleadoras los

¹⁰⁶ En Tlaxcala es reconocida la existencia de tratantes de mujeres, que enamoran a las jóvenes para después prostituir las.

cursos de acción tomados ante los conflictos pueden ser: el despido de la empleada, la resignación y la negociación. Los condicionantes para optar por uno o por otro, dependen de los siguientes factores: 1. Carga de trabajo (trabajo extra-doméstico y reproductivo) y 2. Disponibilidad de redes de apoyo para el cuidado de niños, ancianos y enfermos.

a. Despido de la empleada doméstica

En este caso, se observaron algunas empleadoras que enfrentan directamente a la trabajadora para despedirla, aunque la mayoría prefieren inventar algunas excusas, siendo la más común que ya no pueden pagarle, como Lydia:

La última vez le encargué que me cargaran el gas, porque yo sí confío y les dejo para que me carguen el gas, porque además pasa cuando yo no estoy y llegué y el recibo estaba modificado. Aparte me había cargado \$500 y ni siquiera caben en el tanque de gas. Entonces ahí sí fue la gota que derramó el vaso, porque yo ya le había regalado muebles, cosas, la había tratado muy bien, préstamos, todo...siempre...entonces es una gente que ya no te da confianza...la corrí, no le dije nada porque ya no quería problemas nomás le dije que yo ya no podía pagarle (Lydia, empleadora, Distrito Federal)

Respecto a los enfrentamientos directos se tienen registrados pocos casos. Quizá esto se deba a que en la mayor parte las empleadoras buscan representarse como “buenas patronas”: comprensivas, tolerantes y respetuosas. Este es el caso de Liliana cuando afirma: “ya ni me preguntes porque no quiero decirte tanta cosa negra que puede salirme ahorita” (Liliana, empleadora, 42 años, casada, Tlaxcala). El caso de Mirna (Tlaxcala, empleadora, casada, 39 años), puede clasificarse en este rubro, cuando corrió a una empleada por amarrar a su hija a la silla, “hubieras visto cómo me puse, bueno, le dije hasta la despedida” (Mirna, Tlaxcala, empleadora, casada, 39 años).

c. Mantenimiento de la relación laboral

En este caso se observa a las empleadoras que deciden mantener una relación laboral, pese a los conflictos que se tengan con la trabajadora, esto puede deberse principalmente a dos motivaciones: la dependencia hacia la realización del trabajo doméstico o la dependencia afectiva hacia la empleada.

En el primer caso, las empleadoras son mujeres con altas cargas de trabajo extra-doméstico y doméstico, sin redes de cuidado a las cuales poder recurrir, en la mayoría de los casos, tienen hijos dependientes. Tenemos como ejemplo a Mireya (empleadora, 37 años, casada, Tlaxcala), quien tiene a la misma trabajadora de planta desde hace siete años:

Yo estoy esperando que la niña que me ayuda me diga que se va, que ya no quiere seguir trabajando, porque yo creo que si yo le digo en algún momento que ya no quiero que vaya -aunque no porque todavía la necesito- a lo mejor ella se vaya a poner medio especial porque ya tiene mucho tiempo de trabajar conmigo (Mireya, empleadora, 37 años, casada, Tlaxcala)

Al preguntarle a qué se refiere con especial, me dice que en su “pueblo, su familia es agiotista”, por lo tanto “sabe de finanzas”, ella considera que la empleada está esperando que la despida para pedirle su indemnización: “y eso es lo que yo no quiero, porque ya realmente no hace nada en la casa, más bien es como acompañante en el ratito que mi hijo está solo en la casa”. Mireya señala que su problema –es decir, la necesidad por la que contrata a la empleada- es su horario:

Si yo llegara a las siete de la noche a mi casa yo no tengo problema, porque mi hijo podría estar solo un ratito, pero cuando tengo muchas actividades y a veces me dan las 10 de la noche aquí (en el trabajo) y pues yo necesito a alguien que esté ahí, aunque está su papá no es lo mismo, porque el papá también tiene cosas que hacer en casa. (Mireya, empleadora, 42 años, casada, Tlaxcala).

Esta empleadora señala que necesita alguien que ayude a su hijo a buscar su ropa, que le prepare y le dé su cena, y reconoce que en la medida en que su hijo está creciendo “la está necesitando menos” porque: “el aseo lo puedo hacer

el fin de semana, porque eso no me lo resuelve ella. O sea, si hace algunas cosas, pero por ejemplo, yo llego en la noche a lavar trastes, porque ella dice ya me voy a dormir y se sube a su recámara y ya no la volvemos a ver hasta el otro día” (Mireya, empleadora, 42 años, casada, Tlaxcala). Aunque también se percibe la poca valoración al trabajo de cuidado, pues Mireya señala que no hace nada, es únicamente acompañante de su hijo. La empleadora sigue con su relato y asegura que la trabajadora no hace las cosas como ella quisiera, el fin de semana ella termina haciendo lo que la empleada no realiza y tiene que decirle al menos dos veces las tareas que tiene que realizar:

No es floja, porque uno le dice y lo hace, pero yo creo que ya se siente con ese confort de decir, la señora ya ni me regaña, ni me va a correr, el único problema que yo he tenido con esta niña es que le gusta mucho llevarse las cosas, siempre desde que llegó, yo creo que si abusa de que sabe que la necesito, porque le he llamado la atención mil veces, oye se me perdió esto, se lleva el dinero, mira si tu dejas tu bolsa en dos minutos te faltan mil pesos, o sea lo que tengas, porque sabe bien dónde buscar. Ese es el único detalle, que sí se lleva las cosas (Mireya, empleadora, 37 años, casada, Tlaxcala)

Este caso ilustra a los de empleadoras que experimentan cierta resignación al tener que mantener una relación que no les resulta satisfactoria. Sin embargo, habrá que destacar que esta resignación no es igual que la de las empleadas, puesto que ellas tienen mayor control sobre la contratación. Las empleadoras que mantienen a la trabajadora en su hogar pese a los conflictos pueden señalar que estos casos son más bien la excepción, y corresponden a relaciones de mucho tiempo.

3.5 El papel de la subjetividad en los derechos laborales: la ley del buen corazón y la desigualdad.

Mientras entrevisto a Viridiana (empleada doméstica, 31 años, casada, Ciudad de México) su mamá, Doña Lupe, nos observa atenta desde el sillón. Doña Lupe tiene alrededor de 60 años, casi todos dedicados al TDR, yo le pido una entrevista

y me responde que no, que no tiene nada que decir, que no sabe hablar, que esas cosas no le gustan, que mejor entreviste a sus hijas, quienes al igual que ella, desde niñas, han sido empleadas domésticas. Atenta a la entrevista que le realizo a su hija, se levanta para prepararme un té “pa’l frío”, y de pronto, Doña Lupe comienza a llorar. Le pregunto si le pasa algo, “ay señito, mire, es que yo tenía una patrona, Doña Irma, muy buena de veras, ella se fue (se mudó) y ni una foto le pedí, yo le lloro todavía, era ella muy buena, de veras”. Yo le pregunto por qué la considera una buena persona, ella me responde: “era muy buena conmigo, nunca me gritó, nunca me pegó. Si yo estaba enferma ella me llevaba al doctor, le decía a sus hijos que me trataran bien, si le sobraba comida me la daba para mis hijos. Juguetes, ropa, cosas que ya no usara, me las daba”.

Doña Lupe sintetiza una cualidad que las empleadas ven en las empleadoras y que se relaciona con la asignación de derechos y obligaciones patronales: la noción de bondad – que sea buena gente o que tenga buen corazón-, esto se refiere a las empleadoras que las tratan bien, que les brindan algunos apoyos económicos o “favores”. Es decir, la cuestión de la bondad puede paliar la ausencia de obligaciones patronales, puesto que ocurre una sustitución de la aplicación de derechos para las trabajadoras por la aplicación de lo que llamo “la ley del buen corazón”. Los derechos y obligaciones de ambos participantes en la relación quedan en el “limbo” y están condicionados por la voluntariedad de los empleadores, por lo que son dejados a la suerte de toparse con lo que las trabajadoras denominan “buenas personas”.

Por otra parte, las empleadoras señalan los beneficios que tienen sus trabajadoras al laborar con ellas: darles la misma comida; permitir que se lleven comida a sus hogares; darles ropa, juguetes, muebles que consideren puedan servirles; hacerles préstamos monetarios, otorgar un buen trato (no gritarles, no insultarlas, no presionarlas en la ejecución del trabajo, no supervisarlas), otorgarles flexibilidad en los horarios y en las tareas asignadas. Por su parte las empleadas señalan como beneficios: flexibilidad en los horarios y en los permisos, recibir ropa y muebles en buen estado y un “buen trato”.

Un indicador de que se es buena patrona, es la duración de las empleadas, el hecho de que las empleadas “les duren mucho” se debe, consideran empleadas y empleadoras, al buen trato que les otorgan. “Yo soy una buena patrona. Y una prueba de ello es que duran muchísimos años conmigo, se van cuando se van a casar...o sea yo en mis 30 años que tengo contratando gente he tenido cinco” (Cristina, empleadora, 54 años, divorciada, Ciudad de México).

Este buen trato se refiere a buenas condiciones de trabajo, entre ellas, Cristina señala la flexibilidad en las condiciones laborales, por ejemplo: (su empleada) “llega a la hora que quiere y se va a la hora que quiere” pues, a decir de esta empleadora, a ella le da igual que “barra el patio a las 9 de la mañana que si lo barre a las 12 del día” (Cristina no tiene hijos dependientes y su hogar es unipersonal). Además asegura también que su empleada “sabe que si necesita un apoyo económico extra, dentro de un rango, yo se lo presto, soy una especie de seguro, bueno si me pide 200 mil pesos, pues no se los voy a dar, incluso me ha llegado a pedir 10 o 15 mil pesos y se los presto, y me los paga cuando puede y como puede”. Sus empleadas “comen lo mismo, y mira, eso tiene que ver con la calidad de los alimentos, porque no es lo mismo que te sirvan sopa de pasta, frijoles y un guisado navegante con veinte zanahorias y un pedacito de carne a que coman lo mismo que uno” (Cristina, empleadora, 54 años, divorciada, Ciudad de México). Liliana también asegura que ha sido buena patrona y por eso no se explica por qué su empleada decidió irse ante su negativa de incrementarle el sueldo:

Yo le regalaba mil cosas, cosas en buen estado, ni siquiera eran baratijas, la ropa de mi hija, cosas para sus nietos, todo, todo era para ella. Cuestiones de salud, le decía, vaya con mi hermano (su hermano es médico) vaya que la atiendan, que no le cobren, o si le van a cobrar cóbrenle tanto, ¡vaya! mejor que a mi propia familia, eso fue mi dolor, si porque dije ¡wow! o sea entonces ¿cómo hay que tratarlas? (Liliana, empleadora, 45 años, casada, Tlaxcala).

Daniela señala que su papá y su mamá le enseñaron que a toda la gente que trabajara con ella primero había que darles de comer, por eso asegura que le

sorprende la gente que “la ves que ahí va ‘la chacha’ caminando detrás de la realeza” (Daniela, empleadora, empleadora, 31 años, soltera, Tlaxcala). Sin embargo, dado que existe esta noción de “buenas personas”, también existe su contraparte las “malas personas”, es decir, que “no todos son buenos” (Cleo, empleada, 49 años, soltera, Ciudad de México).

Siguiendo estas explicaciones de las entrevistadas, la contraparte, una “mala patrona”, se evidencia por la rotación de sus trabajadoras:

Entre las personas con las que juego tenis, hay una señora muy, muy, muy rica que no le duraban y no le duraban hasta que comenzó a jugar y salir, porque las estaba machacando y machacando cuando ella estaba en su casa. Y ahí el problema se junta, un problema de personalidad cruel, dura, que si se conjunta con una forma de entender la condición económica y social (Cristina (empleadora, 54 años, divorciada, Ciudad de México)

Igualmente, Tina (empleadora, 66 años, casada, Ciudad de México), señala que para que una empleada doméstica “te dure” no debes de andar detrás de ella, es decir, debes darle cierta libertad en la ejecución de su trabajo, darles de comer lo mismo que tú comes: “Mira hay empleadoras que son muy desconfiadas y ahí andan detrás de ellas, otras que les dan de comer diferente, yo me entero de cada cosa qué digo ‘pues con razón no le duran’. Es terrible cuando yo como filete, pero tú comes chambarete” (Tina, empleadora, 66 años, casada, Ciudad de México).

Los relatos vertidos por las empleadas en torno a la comida diferenciada, a la “comida que sobra”, “comida pasada”, “comida de refri (refrigerador)”, “comida de días”, “comida que ya no se comen ellos” son continuos. Clara (empleada, 43 años, casada, Tlaxcala) me cuenta que a ella le daban de comer: “sobras, lo ya pasado. Yo estaba criando (amantando) y pues me daba harta hambre, pues vea, me daban comida pasada, ya de días, que tenían en el refri (refrigerador), yo dije “no, pues le va a hacer daño a mi niño’, yo lo veo así, nos dan casi comida para perros”. En el mismo tenor, Cleo narra su experiencia:

La señora tiene un perro y un gato y ella te la da (la comida) cuando ya se llenó de pelo de gato, de perro, me dice mi hija “no mamá, no te lo comas esos panes”, ya la señora te lo da cuando ya tiene días. A veces ella me lo da cuando ya tiene días, me dice que me lo lleve, yo digo que no porque le va a hacer daño a mi hija y ya lo tiro por ahí, o a la basura, para qué me lo como si me va a hacer daño. (Cleo, empleada, 49 años, soltera, Ciudad de México).

Paula (empleada, 50 años, casada, Ciudad de México) asegura que el maltrato de los patrones queda materializado en la comida: “El maltrato se ve en la comida, que es lo que a ellos les queda, eso es lo que te dan”. Una empleada asegura que “Ahí también depende de la persona, de la persona que lo quiera aguantar. Si ella dice ‘ya basta’, me salgo, o hay unos que dicen pues no ahí me aguanto porque es muy difícil de conseguir trabajo, en lo que consigo otro y sólo dependo de eso, pues me aguanto” (Leticia, 31 años, casada, Ciudad de México).

Los gritos y los insultos son parte de los malos tratos señalados por las empleadas. Cleo (empleada, 49 años, soltera, Ciudad de México), asegura que cuando la señora se enoja la insulta, diciéndole que se vaya “a la chingada, que no sirve para nada”. Tina asegura que su madre es muy “racista”, y que en varias ocasiones se expresa de la empleada como “gata de cocina”.

Existe una estrecha relación entre la desigualdad y la asignación de derechos laborales, incluso es evidente en la legislación actual. En los resultados de mi investigación es significativo que para algunas empleadoras emerge apenas un reconocimiento de que las trabajadoras son seres humanos:

(Una buena patrona sería) que entienda que son seres humanos, número uno, que entienda que son seres humanos y que así como son seres humanos, así se tienen momentos buenos y momentos malos ¿no? Así como a veces uno amanece de malas o enojados, con problemas. (Carla, empleadora, 53, casada, Ciudad de México).

Esta empleadora afirma también que es importante entender que la trabajadora:

es una persona, como uno, y como los que están (en la casa), que es una persona, que necesita motivación, necesita apoyo, necesita límites, para mí eso es muy importante. Hay algunas (patronas) que

no les parece nada, las que las regañan, las que las ofenden, me ha tocado ver unas cosas, que las tratan como cosas, como animales, yo creo que no podrían como yo digo, las deben de tratar así como si fueran esposos, hijos, amigos ¿no? Con respeto, hay gente que no la respeta (Carla, empleadora, 53, casada, Ciudad de México).

Brinda un ejemplo de lo que ella considera mala empleadora:

Mira a mí me tocó ver una señora, ella le trabajaba a una señorita de ochenta años en el Pedregal¹⁰⁷, que le avienta cosas, que le tiraba el té enfrente de los invitados, esas son groserías, esas no son malas patronas, son malas personas. Yo creo que las que tratan mal es en primera tienen una falta de autoestima impresionante, y en segunda, porque se siente superior, en clase social, yo creo que es eso, se creen superiores en su clase social, nada más porque superior ¿en qué otra cosa pueden ser? O sea podemos decir es como si volviéramos a la conquista ¿no? El pensar que son inferiores. (Carla, empleadora, 53, casada, Ciudad de México).

Alicia (empleadora, 47 años, casada, Tlaxcala) al reflexionar sobre lo que piensa acerca de las trabajadoras responde:

¿Qué pienso sobre las trabajadoras? Pues que son personas igual que nosotros, que el trabajo doméstico, bueno, el contratar a una empleada es por una necesidad, ¿sí? Yo como empleadora tengo la necesidad de que alguien me ayude a lo que tengo que hacer en casa, y ellas tienen la necesidad también de tener un empleo, entonces lo enfocaría yo más en las necesidades en mi caso ¿no? (Alicia, empleadora, 47 años, casada, Tlaxcala)

Algunas empleadas refieren también a la urgente necesidad de ser tratadas como seres humanos. Reyna (empleada doméstica, 29 años, casada, Tlaxcala) señala que:

A mí me gustaría que nos trataran como seres humanos, que nos trataran muy diferente (a como ahora las tratan). Como, vamos a suponer que nos trataran...que nos dieran de comer y no dar comida cuantos días, eso es lo más importante, porque pos hay muchas casas que nos dan (comida) pasada. Me tocó que nos daban de comer comida del día jueves, viernes y para el lunes regresar y

¹⁰⁷ El nombre completo de este distrito residencial es Pedregal de San Ángel, ubicado al sur de la Ciudad de México, es una zona de clase alta.

comer otra vez esa comida (Reyna, empleada doméstica, 29 años, casada, Tlaxcala)

El testimonio de Victoria (empleada, 42 años, casada, Ciudad de México) también refuerza este argumento:

Nosotros también somos seres humanos, nos cansamos, comemos, tenemos sed y queremos un ratito para nosotros. Pero ellos nos veían que de sol a sol como el burro, pero ni el burro, (porque éste) se echa y a ver levántelo, ya no trabaja. Sí se alquila uno para trabajar, pero no de esa manera. Yo digo que al menos te pregunten si ya desayunaste, ya si no quieren que te sientes ahí con ellos, pues al menos desayuna en la cocina, pero desayuna (Victoria, empleada, 42 años, casada, Ciudad de México).

El hecho de apenas asumirlas como “seres humanos” revela la dificultad de tener una representación de las trabajadoras como sujetos de derechos laborales. Esta actividad laboral es excluida de las mínimas protecciones laborales, en donde el Estado más que ser un ejecutor y vigilante de las garantías, deja en manos de particulares los arreglos y acuerdos laborales.

La “ley del buen corazón” no es lo único que opera en esta asignación de derechos, también opera la devaluación por género y por clase social. A nivel social se asume que esta actividad no necesita capacitación: “casi cualquiera puede hacerlo” (Lorena, empleadora, 31 años, casada, Ciudad de México), que es “ayuda”, que es cosa de “viejas”, que no es un trabajo, que es “natural” que una mujer sepa hacerlo, estas construcciones sociales tienen su fundamento en la ya referida, devaluación del trabajo doméstico (remunerado o no); al mismo tiempo, operan representaciones asimétricas de las trabajadoras: son mujeres pobres, “necesitadas”, no vistas como iguales, mucho menos como sujetos de derecho. Cleo, por ejemplo, señala que a su patrona:

Le gusta tratar mal, está bien que yo vengo de un pueblo, pero no es justo que me trate de esa manera. (Le digo) usted no me da vacaciones, el 24 de Diciembre tengo que trabajar, sales (salgo)

igual. Nunca me dice agarra tu día libre, y me dice que solamente los trabajadores que trabajan en oficina tienen derecho a tener vacaciones, y que la gente que trabaja en casas que no tiene derecho a vacaciones, ella dice que no tenemos derechos (Cleo empleada doméstica, DF, 49 años).

El argumento de Tina (empleadora) denota que la imagen de la escasa calificación requerida para esta actividad laboral se relaciona estrechamente con la asignación de derechos:

Yo creo que para alguien que tiene una carrera, hay leyes, pero ¿para alguien que tú traes a tu casa, que le das casa, comida y sustento? Tú la educas, entonces pues yo digo que las leyes son ahí muy variables. Que las tienes que liquidar, sí, las tienes que liquidar el día que se vayan, un cierto reglamento si debe haber, pero es tan variable, que es de entrada por salida, de planta, digo es como si hubiera leyes para los albañiles, pues tampoco hay, ¿no? Si viene una indita, digo la verdad te la estás jugando, entonces pues yo creo que sí sería difícil. Debería haber algunas cosas generales, es que ellas son de las que no me gustó pues ya me voy, no te voy a demandar porque ya te vas. (Tina, empleadora, 66 años, casada, Ciudad de México)

Esta empleadora señala también que la ausencia de leyes permite abusos de ambas partes. Sin embargo, enfatiza que deben tomarse en cuenta algunos elementos como la educación y los gastos de los empleadores respecto de la trabajadora (en la modalidad de planta):

No puede ganar lo mismo la que trabaja en la presidencia, o en la política que la que trabaja aquí (en el DF), o que la que trabaja en Tlaxcala, no puede ser igual. Porque tiene que tener cierta presentación cierta educación, y si viene aquí (en casa) pues no tienen que tener educación ni presentación. Hay empleadas que no tienen donde vivir, si se vienen de Oaxaca, ¿cuántas de Oaxaca no hay aquí?, entonces ¿cuándo les va a alcanzar para pagar un cuarto? pues no. Si hicieran la cuenta de lo que el patrón gasta en luz, gas, agua, teléfono, es mucho. Imagínate que hay alguien que gana 10 mil pesos al mes, que hay miles, y que necesita de alguien que las ayude, no van a gastar seis mil pesos en el servicio, porque con cuatro no comen. Ya ellas se encargan de superarse y decir ya me puedo ir, ya aprendí, ya me puedo ir a una casa mejor, donde me paguen más, ¿no? (Tina, empleadora, 66 años, casada, Ciudad de México)

Los argumentos de Tina muestra varios elementos, en primer lugar: que se requiere que la particular -o los miembros del hogar- que contratan tengan cierto poder adquisitivo que les permita derogar el pago a la trabajadora. En segundo, denota la escasa valoración al trabajo doméstico remunerado y a las trabajadoras, puesto que asume que las empleadas no tienen “cierta presentación” ni “cierta educación”, es decir, dado que para la contratación por parte de los sectores medios no se requieren calificaciones especializadas –quizá porque tampoco podrían pagarlas-, no es necesario tener altos grados de educación formal, (lo cual no quiere decir que no se necesite capacitación para realizar el trabajo, ni que sea sencillo). El poco valor asignado al TDR resulta en la negativa de la empleadora para establecer regulaciones formales. En tercer lugar, denota la percepción de que es responsabilidad de las trabajadoras “superarse” para poder ganar “más”, y alejarse de las malas condiciones de trabajo.

Conclusiones

En este capítulo se ha hecho explícito que el trabajo doméstico constituye un empleo precario, pues se observa que el riesgo de perder el empleo es elevado, las empleadas tienen un escaso margen de negociación ante su empleadora, carecen de seguridad social y sus ingresos percibidos son bajos. A esto se añade el hecho de que en México, existe una ley ambigua que institucionaliza la desigualdad, además de ser desconocida y pocas veces aplicada.

A partir de la información empírica vertida en este capítulo se observa que esta relación se finca a partir de acuerdos particulares, en las que si bien no existe una contratación por escrito, sí se presenta un contrato verbal. Este acuerdo se da de manera inicial, aunque resulta relevante mencionar que muchas de las “reglas” se van dilucidando en el transcurso de esta relación y que además existen diversas normas implícitas. Se mostró también una clasificación de las actividades realizadas por las trabajadoras (tanto para las contratantes como para las ofertantes), pues considero que el tipo de actividad –aunado al tipo de

modalidad- configura el tipo de relación entre empleada y empleadora. Esto será retomado en los siguientes capítulos.

A esta perspectiva de la precariedad se debe integrar la cuestión de la voluntariedad en la asignación de derechos y obligaciones, así como en la incorporación a beneficios sociales (como la salud, la vivienda, prestaciones sociales). Esta voluntariedad está configurada a partir de representaciones de clase social, de género e incluso se ligan a la personalidad y la moral de las participantes en la relación.

Se señaló que en México y en general, en América Latina, se experimenta un proceso de precarización laboral, de aumento de trabajos atípicos y de la permanencia de trabajos que históricamente han sido divergentes del modelo de trabajo clásico. En México, además ocurrió un proceso de integración selectiva a los beneficios sociales del Estado, el trabajo doméstico remunerado pertenece al grupo de empleos históricamente excluidos de los beneficios sociales del Estado.

Respecto a la Ley Federal del Trabajo destaco dos observaciones, en primer lugar, resalta que el articulado es ambiguo, y está enfocado a la modalidad del trabajo doméstico de planta, lo cual deja en el margen de la ley a los trabajadores domésticos insertos en modalidad de entrada por salida. En segundo término, ha de señalarse que si bien existen derechos contemplados en la ley para los trabajadores domésticos – aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, jornada de trabajo, días de descanso obligatorio, cuestiones relativas a la maternidad, antigüedad—igualmente aplicables para otros trabajadores, destaca la discrecionalidad que desde la misma ley se permite.

En las cuestiones relativas a la aplicación de los derechos resaltan varios factores el desconocimiento de la legislación, y el hecho de no asumir como sujetos de derecho a las trabajadoras ni al trabajo doméstico, así como el papel de la subjetividad. Al respecto, he propuesto la denominación de “la ley del buen corazón” a la sustitución de la aplicación de derechos para las trabajadoras por la bondad y buen corazón de los empleadores, es decir, que los derechos y obligaciones de ambos participantes en la relación quedan en el aire y están

condicionados por la voluntariedad de los empleadores. Otro elemento importante en esta asignación de derechos es la devaluación del trabajo y de las trabajadoras, lo cual fue evidenciado a partir de las narrativas de las empleadas y empleadoras.

Tal como se señaló en líneas anteriores esta ocupación es un empleo precario pues carece de un contrato permanente y por escrito, de prestaciones sociales, de acceso a la salud y de sindicatos, situación a la que se le añaden los bajos ingresos. Además de estas características se añade la falta de una legislación adecuada e igualitaria que garantice los derechos de empleadas y de empleadoras. De tal forma que los derechos quedan a reserva de los empleadores y de la capacidad de negociación de la empleada doméstica, de ahí que sea tan relevante analizar los elementos subjetivos de esta relación. Resulta central entender que los aspectos legales son sustituidos por la subjetividad, por el buen trato, la afinidad y sobre todo por la ley del buen corazón.

CAPÍTULO 4. EL TRABAJO DOMÉSTICO REMUNERADO, UNA RELACIÓN LABORAL ENTRE MUJERES

Introducción

El trabajo doméstico remunerado (TDR), liga directamente a dos mujeres que establecen una relación laboral. Como se ha destacado en la literatura (Pedrero, et al., 1997) esta actividad laboral es, junto con la prostitución, un emblema de la segregación laboral por género, pues, de acuerdo con el INEGI (2011), el 91% de las trabajadoras domésticas son mujeres. Es relevante también indicar que la mayoría de estas trabajadoras tiene una patrona, pues aunque laboren con una familia, su empleadora es mujer. Todas las participantes en este estudio, según lo mostré en el capítulo 2, tanto las empleadas como las empleadoras, son mujeres (excepto un empleador).

En este capítulo abordaré la manera en que las construcciones sociales del género, distinguen socialmente a las mujeres de los hombres y les atribuyen características –habilidades y actitudes— diferenciadas. Las construcciones de género no existen únicamente en el imaginario social, son normalizadas y materializadas, e incluso han sido naturalizadas en prácticas cotidianas bajo argumentos presentes en la vida diaria. Al mismo tiempo, se analizará la manera en que la ideología de la domesticidad se expresa en una relación intra-género en la conformación de dos dimensiones del trabajo doméstico (Ver Roberts, 1997): una “espiritual”, que se refiere a la esfera de “*nurture*”, del cuidado y provisión de afecto a los miembros del hogar; la otra, “*menial*”, en los términos de Roberts (1997) que tiene que ver con la parte manual: de limpieza de lo sucio y que es más despreciable de parte de quien contrata.

Tal como se señaló en el capítulo 2, las empleadoras de esta investigación pertenecen al sector de la clase media, y en su mayoría tienen un trabajo extra-doméstico, por lo tanto, centro la atención en torno al entrelazamiento de dos mercados laborales. Esto se refiere a la relación que se establece entre dos

mujeres a partir del ingreso, es decir, que el ingreso de la trabajadora doméstica deriva del ingreso de su empleadora, lo cual se traduce en una relación de dependencia que enlaza a ambos mercados. Se aborda también la reproducción estratificada (Colen, 1989, 1995) este concepto es utilizado para explicar la cumplimentación diferenciada de las tareas de reproducción física y social, a partir de desigualdades de clase, raza, etnicidad, género (Colen, 1995: 78).

A partir del entrelazamiento de mercados y la reproducción estratificada se articula una discusión sobre la división sexual del trabajo, los problemas de la reproducción social y la disponibilidad de mano de obra barata. Se incorpora también el análisis de las obligaciones morales del trabajo doméstico por parte de las empleadoras y de las empleadas, así como las razones para elegir a una mujer como empleada a partir de las experiencias de las informantes y la manera en que la domesticidad se convierte en un conflicto entre ambas participantes de esta relación laboral.

Este capítulo consta de cinco secciones. En la primera se analizan y vinculan la ideología de la domesticidad, de la maternidad intensiva y la separación entre trabajo “espiritual” y “degradante” (Roberts, 1997). La segunda sección presenta las obligaciones morales en relación al trabajo doméstico, tanto de las empleadoras, como de las empleadas. La tercera, explora los argumentos fundamentados en construcciones de género de ambas participantes para la contratación de una mujer. En la cuarta sección se explora acerca de cómo es que el espacio doméstico y las actividades derivadas de su reproducción, se convierten en un lugar de conflictos entre dos mujeres. Finalmente, en la quinta sección se discute acerca de la división entre trabajo espiritual y trabajo degradante a partir de la asignación de tareas a empleadas domésticas y empleadoras. En la parte final se incluyen las conclusiones.

4.1 De la ideología de la domesticidad a la relación entre mujeres.

En el primer capítulo de esta tesis se ha reconocido que con el desarrollo del capitalismo, se produjo una separación entre las unidades productivas y las unidades domésticas (Vogel, 1978 en De Barbieri, 1984: 23, Tilly y Scott, 1975 en Borderías, Carrasco y Torns, 2011:19; Scott, 1993, Roberts, 1997, Williams, 2001). De la misma forma, se ha evidenciado que con la industrialización se gestó una nueva ideología de la domesticidad, la cual, situó a las mujeres como responsables “naturales” del cuidado y paralelamente re-significando la maternidad.

Diversas autoras (Scott y Tilly, 1975; Barbieri, 1984; Jelin, 1984; Anderson, 2000, entre otras) han enfatizado que la artificial división entre las dimensiones pública y privada ha puesto en mayor desventaja a las mujeres, como madres y esposas confinadas a lo privado y con un trabajo no reconocido como tal, y que además las orilla a la doble jornada. De esta manera, emplear a una trabajadora doméstica permite evadir las contradicciones de género, reforzar la división público/-privado y reducir la doble jornada. Tal evasión no está exenta de tensiones entre las mujeres que contratan a las trabajadoras domésticas y éstas, quienes venden su fuerza de trabajo.

Pateman (1995) señala que la representación social de un trabajador presupone un hombre quien tiene una mujer, una esposa que cuida y resuelve sus necesidades diarias (este es uno de los fundamentos de la ideología de la domesticidad). Anderson (2000), por su parte, cuestiona esta premisa y asegura que Pateman deja ver que una mujer no puede convertirse en un trabajador “ideal” (en la misma forma en que un hombre lo hace), dado que la construcción de "trabajador" presupone que él es un hombre que tiene una mujer para cuidar de sus necesidades diarias. Sin embargo, Anderson (2000) asegura que las mujeres sí pueden llegar a ser trabajadores “ideales” en el mismo sentido que los hombres al delegar el trabajo reproductivo a las empleadas domésticas: “es la

fantasmal figura a menudo racializada de la trabajadora doméstica - niñera - cuidadora quien la acompaña y realiza este trabajo” (Anderson, 2000: 162)¹⁰⁸.

A partir de la representación del hombre como trabajador ideal (con dedicación exclusiva y de por vida de una misma ocupación) se construyó en oposición, una representación del trabajo “interrumpido” de las mujeres (Scott, 1993). De esta forma se estableció una diferencia entre la estabilidad del empleo y del ejercicio profesional de los trabajadores varones y la irregularidad y el cambio de empleo entre las mujeres:

Se postuló el sexo como única razón de las diferencias entre hombres y mujeres en el mercado laboral, cuando estas diferencias podrían también haberse entendido en términos de mercado laboral, de fluctuaciones económicas o de las cambiantes relaciones de la oferta y la demanda. La historia de la separación de hogar y trabajo selecciona y organiza la información de tal modo que ésta logra cierto efecto: el de subrayar con tanto énfasis las diferencias funcionales y biológicas entre mujeres y hombres que se termina por legitimar e institucionalizar estas diferencias como base de la organización social. Esta interpretación de la historia del trabajo de las mujeres dio lugar – y contribuyó- a la opinión médica, científica, política y moral que recibió ya el nombre de “ideología de la domesticidad”, y al de “doctrina de las esferas separadas”. (Scott, 1993: 406)

La domesticidad refiere entonces a la organización del mercado de trabajo y del trabajo familiar a partir de normas de género que justifican, sostienen y reproducen esta separación entre público y privado. Tal como lo he señalado en capítulos anteriores, la ideología de la domesticidad se observó con mayor claridad en los modelos económicos de industrialización (en México, en el modelo de sustitución de importaciones ISI) y su manifestación más clara fue la exclusión de la mujer al mercado de trabajo. Sin embargo, en el modelo neoliberal, con la inserción y permanencia de la mujer en el mercado de trabajo (explorada en el capítulo 2) se ha difuminado esta ideología, aunque no ha desaparecido. Esto se evidencia con la segregación laboral por género, la discriminación laboral de las

¹⁰⁸ Se debe recordar que Anderson analiza el caso de migrantes internacionales a Europa, por lo que integra las cuestiones raciales en su explicación (Traducción propia).

mujeres y el hecho de que ellas sean las que estructuralmente perciben menos ingresos (aun realizando el mismo trabajo).

Para analizar el TDR considero que la ideología de la domesticidad constituye un punto de partida, que debe ser complementado con el planteamiento de Dorothy Roberts (1997). Esta autora señala que si bien debe partirse de la domesticidad para entender que la dicotomía ideológica casa/trabajo, permite y reproduce la subordinación de la mujer al excluirla del mercado de trabajo, se debe ampliar el análisis a la manera en que la separación ideológica se reproduce entre las mujeres, específicamente en el trabajo dentro del hogar.

Esta autora señala que dentro del hogar también se reproduce esta valoración diferenciada del trabajo extra-doméstico y trabajo doméstico, de tal forma que se dicotomiza el trabajo dentro del hogar, separándolo en trabajo espiritual y trabajo degradante¹⁰⁹. El trabajo espiritual, es altamente valorado pues se asume que es esencial para el buen funcionamiento del hogar y la educación moral de los niños; y por el otro, el trabajo degradante, que es devaluado porque es extenuante y desagradable y se cree que requiere poca habilidad intelectual. Según Roberts (1997), el primero se asocia a las mujeres más privilegiadas, mientras que el segundo se asocia con las minorías, inmigrantes y mujeres de la clase trabajadora.

Roberts (1997) apunta que el trabajo doméstico (remunerado o no) traslapa el espacio público y el espacio privado, debido a que se lleva a cabo por las mujeres en sus propios hogares y por mujeres quienes trabajan por un salario en casas de otras personas o en el sector servicios. Paradójicamente, dice Roberts, el trabajo espiritual altamente valorado se limita a la casa y las patronas creen –o esperan que suceda así- que solamente ellas pueden proveerlo; mientras que el trabajo doméstico degradante, devaluado, puede comprarse en el mercado. Es

¹⁰⁹ Roberts (1997) refiere la existencia de un trabajo “menial”, en este trabajo este concepto es traducido como degradante, *menial* implica baja calificación y un rango bajo en la estructura del empleo, pero en este caso denota a las tareas desagradables.

decir, el trabajo doméstico puede ser realizado dentro del hogar de la mujer y no obtener ningún salario o hacerlo para otro hogar y obtener muy poco.

Roberts (1997) también hace alusión a la dicotomía ideológica entre espacio público y espacio privado, la cual lleva implícita una creencia en la naturaleza espiritual de la mujer. A partir de la división sexual del trabajo, el matrimonio constituyó un intercambio de sustento económico del marido por el soporte espiritual de la mujer (Roberts, 1997: 55)¹¹⁰. La madre otorgaría la guía moral para su familia, mientras el esposo proveía el soporte financiero. Esta ideología de las esferas separadas dio a la mujer, un rol definido, mientras preservaba la dominación masculina sobre la mujer. De esta forma, el culto de la domesticidad legitima el confinamiento de la mujer a la esfera privada y define a la mujer como madre, a partir de su naturaleza moral y espiritual. Por lo tanto, la misma idealización de la espiritualidad de la mujer, reforzó la oposición entre la crianza materna en el hogar y el trabajo masculino en el mercado. Sin embargo, no todo el trabajo doméstico es espiritual, pues también involucra tareas desagradables, físicamente tediosas, tales como estar de pie al lado de una estufa caliente, lavar baños, tallar escaleras, pisos cambiar pañales, etc. (Roberts, 1997). Es decir, la noción de domesticidad puramente espiritual sólo puede ser sostenida mientras alguien más realice estas tareas desagradables, degradantes, de baja categoría.

Según Roberts (1997) las tareas indeseables tuvieron que ser separadas física e ideológicamente de los aspectos morales de la vida familiar, esto significó el hecho de que las mujeres pudieron delegar las tareas del trabajo de baja categoría a otras mujeres, mientras retuvieron las que más valoran. Esta fragmentación fomenta una jerarquía entre las mujeres debido a que las tareas de baja categoría son delegadas por las mujeres más privilegiadas a las menos privilegiadas. Al mismo tiempo, la disponibilidad de una clase de trabajadoras de baja categoría, sostenida por la raza y subordinación de clase, hace que esta división del trabajo doméstico entre mujeres sea posible. Roberts (1997) señala

¹¹⁰ Traducción propia

que pese a la inserción de la mujer al mercado de trabajo esta división entre espiritual y degradante se mantiene, pero con una ligera distinción: ahora la empleadora supervisa la labor de las mujeres menos privilegiadas.

En este sentido cobra relevancia analizar la desigualdad social y económica entre mujeres y su relación con la resolución de las tareas de reproducción de sus hogares. De ahí que sea necesario integrar el concepto de reproducción estratificada, anteriormente referido. En ese sentido, Colen (1989, 1995) considera que la reproducción estratificada refleja el vínculo entre mercados de trabajo y posiciones de poder asimétricas al interior del hogar donde se establece la relación entre las trabajadoras y sus patronas¹¹¹.

A partir de esto, se tiene a dos mujeres, por un lado la empleada, quien proviene de los estratos pobres, y que tiene un trabajo extra-doméstico –que, paradójicamente, es un empleo dentro del espacio doméstico, realizando tareas reproductivas para otros—quien intensifica su jornada laboral, al realizar doble jornada¹¹² o, delega en las mujeres de su familia, las tareas de su propio hogar. Por otro lado, se encuentra a otra mujer que, gracias a su condición socioeconómica más favorable, puede encontrar “ayuda” para descargarse de las tareas domésticas y eludir o reducir la carga de la doble jornada con la contratación de una empleada doméstica.

Según Anderson (2000) la presencia de la empleada refuerza la identidad de la empleadora: una administradora del hogar competente de clase media, situando a la empleada en oposición a ella. Por lo tanto, los roles de la empleada y empleadora están tejidos en estereotipos femeninos mutuamente dependientes. La empleadora constituye quien dirige y la empleada quien ejecuta, el elemento que genera conflicto entre ambas, es que se tiene una ama de casa que administra y pretende extraer el máximo de horas de la trabajadora que contrata,

¹¹¹ La autora incluye entre los factores contextuales a las políticas migratorias, toda vez que en su investigación resultan relevantes pues se centró en el trabajo doméstico y de cuidado de migrantes de las Antillas en Nueva York.

¹¹² La doble jornada se refiere a la condición que experimentan las mujeres que tienen un trabajo remunerado –extra-doméstico- con un horario laboral y que además se hacen cargo de la mayoría de los trabajos relacionados con la reproducción cotidiana de sus hogares.

otorgando salarios bajos, lo cual se justifica a través de la devaluación social del trabajo doméstico. Por tanto, la empleada doméstica reafirma el estatus de los hogares, y en particular afirma el estatus de las mujeres del hogar. En este sentido, Anderson (2000) explica que las propuestas que se reducen al análisis de la domesticidad como relación asimétrica entre hombres y mujeres, como la del contrato sexual de Pateman (1995)¹¹³, son limitadas para explicar el TDR y la relación entre mujeres.

Lo anterior permite afirmar que la contratación de una trabajadora doméstica es una estrategia -privada- que permite que las mujeres de clase media se inserten de manera menos conflictiva en el empleo productivo (Anderson, 2000). Se observa que tanto en la Ciudad de México como en Tlaxcala, los hogares de los sectores medios resuelven la necesidad de la reproducción cotidiana con la contratación de una empleada que proviene de los sectores bajos.

La mayoría de las empleadoras de esta investigación tiene un trabajo extradoméstico, esto determina la existencia de un entrelazamiento de mercados, una estructura que relaciona a dos mujeres que cuentan con un trabajo extradoméstico y que se relacionan a partir del ingreso: el ingreso de la trabajadora doméstica deriva del ingreso de su empleadora. Esto se traduce en una relación de dependencia que entrelaza a estos dos mercados, los cuales surgen como una estrategia privada de las clases medias y altas para cumplimentar la reproducción cotidiana. Dicha estrategia se configura a partir de la reducida participación del Estado en las tareas reproductivas; el aumento de los hogares nucleares y neolocales que no disponen del apoyo de las redes familiares; el incremento de empleos fuera del hogar para mujeres de la clase media y, en términos más generales, la disponibilidad de abundante mano de obra –femenina y masculina— a bajo costo. Derivado de la existencia de estos mercados, se observa otra

¹¹³ Carole Pateman (1995) señala que la subordinación de la mujer impuesta por el patriarcado ha persistido en todas las versiones de la historia social, pero que se ha mantenido en silencio la cuestión del contrato sexual¹¹³. La autora señala que las relaciones de dominación y subordinación entre hombres y mujeres están implícitas en el contrato social, por tanto, el contacto primigenio es el sexual, donde las mujeres fueron los objetos del contrato, no partes de éste, lo cual explica la fundación del patriarcado moderno (Anderson, 2000¹¹³; Pateman, 1995).

distinción: la posición ambigua de las empleadoras, pues en esta investigación, la mayor parte de ellas tienen una posición subordinada en sus centros de trabajo, pero son patronas en su casa. ¿De qué manera esta peculiaridad se traduce en la relación entre mujeres?

Se ha debatido acerca de la necesidad real en la contratación de trabajadoras domésticas, por ejemplo, Anderson (2000) señala que este empleo no sólo resuelve necesidades de la reproducción, sino que permite la reproducción de estatus de los hogares y sobre todo de las amas de casa. Cumes (2012) por ejemplo, señala que los asuntos de orden práctico constituyen explicaciones *emic* de las empleadoras, que enmascara la dominación colonial:

Comprenden que el tener una trabajadora en su casa es un asunto de orden práctico, en el sentido que alguien debe ayudar a hacer lo que ellas por falta de tiempo no pueden asumir. En este caso, pareciera que su posición es distinta a aquellas amas de casa que piensan que así tengan tiempo, su estatus social no permite mancharse las manos con un trabajo que corresponde a las choleras (manera de nombrar peyorativamente a las trabajadoras domésticas en Guatemala)... las empleadoras hablan del servicio doméstico como un asunto de orden práctico que ha superado el contenido de subordinación (Cumes, 2012: 29)

Desde una visión *etic* esta autora señala que las experiencias tanto de empleadoras no indígenas y de sus empleadas indígenas se enmarcan en un sistema edificado sobre el colonialismo, basado en supuestas diferencias biológicas (raciales, sexuales), culturales (etnia y género) y sociales (Cumes, 2012). Desde la corriente feminista en Latinoamérica también se ha analizado críticamente la relación entre empleadas domésticas y sus empleadoras feministas. Goldsmith (1993) señala que:

El servicio doméstico ha sido una espina en el costado del feminismo latinoamericano, dado que las feministas por sí mismas emplean domésticas. Feministas de clase media son forzadas a reconocer que frecuentemente ellas son capaces de participar políticamente solamente porque una pobre trabajadora del hogar carga con una gran porción de su doble jornada. Esta situación fomenta una relación de poder tensa, que es la antítesis de la hermandad feminista (Goldsmith, 1993: 203)

Existen otros planteamientos en las que se analiza la explotación de la que son objeto las empleadas, en las que se menciona que las empleadoras se liberan del trabajo doméstico relegando en otras las actividades a través de salarios bajos. Dentro de esta última vertiente se ubica el trabajo de Hildete Pereira de Melo (1993) quien señala que hay dos diferencias básicas entre las “domésticas” y las “feministas”. En primer lugar, las primeras luchan por su sobrevivencia. En segundo lugar, existe una visión diferente sobre el trabajo; para las “domésticas, la necesidad de trabajar para sobrevivir destruye cualquier otra aspiración” (Pereira, 1993:226); en contraste para las mujeres de clase media y alta, el trabajo es una forma de liberación, una valoración social, una afirmación personal una elección libre. Esta autora segura que “el servicio doméstico remunerado entonces se interpreta como una realidad donde unas mujeres discriminan y esclavizan a otras mujeres” (Pereira, 1993:226). Esta autora critica al movimiento brasileño feminista de su época señalando que éste acaba siendo una idea fuera de lugar, debido a la presencia generalizada de la empleada doméstica en la familia brasileña (incluyendo a las familias de las feministas). En dicha sociedad se condensan dos fenómenos, por un lado, el gran mercado de trabajo para mujeres pobres es el servicio doméstico remunerado y por el otro, la nula existencia de infraestructura que permitiría a las mujeres liberarse de los quehaceres domésticos (Pereira, 1993:226). Sin embargo, este planteamiento no toma en cuenta que en los países latinoamericanos las mujeres (empleadas y empleadoras) ingresan al mercado laboral en épocas de mayores crisis económicas.

También se ha explicado que el TDR perpetua las desigualdades de género (Moreno, 2012) y de clase (Gimeno, 2010). Moreno señala que las condiciones de inequidad de género, se perpetúan al buscar una liberación de la carga reproductiva buscando que otra mujer lo haga. Para esta autora la contratación de una empleada constituye:

Una búsqueda de ayuda ante la carga impuesta: la ayuda, por tanto viene de otra mujer. Una solución de este tipo evade de la

responsabilidad a los miembros del hogar, excepto a las mujeres, quienes a pesar de la asistencia, siguen siendo las responsables de procurar un ambiente limpio, de comodidad y afecto a la familia (Moreno, 2012: 5)

Moreno (2012) señala que las condiciones de inequidad de género se perpetúan en la contratación de TDR, pues las mujeres siguen siendo las responsables del trabajo reproductivo, los hombres no se involucran en estas tareas. Por lo tanto, la liberación de la carga de trabajo doméstico se logra delegando en otra mujer las tareas del hogar y de cuidado (Moreno, 2012). A partir de la contratación y de los arreglos privados entre mujeres, se aminora la carga de trabajo a mujeres profesionistas y amas de casa. Esta autora señala que el TDR es importante para la conciliación de las esferas familiar y laboral:

La búsqueda de ayuda externa para la realización de trabajo doméstico y de cuidados, se considera una estrategia ante la abrumadora carga de trabajo, lo mismo para las profesionistas que para las amas de casa; disponer de alguien que realice el trabajo sucio uno o dos días a la semana libera, en alguna medida, a la mujer de un trabajo rutinario y agotador. En ninguno de los casos se encontró que esto respondiera a un elemento de distinción. Contar con una persona de apoyo en las labores domésticas permite que una ama de casa pueda dejar a sus hijos más pequeños en el hogar, y llevar a los más grandes a la escuela; puede cocinar para la familia, al mismo tiempo que la empleada lava los baños; facilita ir al banco, a la lavandería, mientras la señora o la “muchacha” barre o trapea. Tener ayuda externa permite que una profesionista pueda terminar de escribir una tesis, o destinar algunas horas al descanso y la convivencia con la familia. (Moreno, 2012: 18, 2013:109)

Gimeno (2010) explica el solo hecho de que se produzca un debate sobre la contratación de una mujer por otra mujer, resulta antifeminista -pues implícitamente se culpa a las mujeres por abandonar sus casas en manos de otras-. Para esta autora el TDR reproduce y perpetúa las relaciones de desigualdad de género y de clase. Esta autora hace referencia a un pregunta planteada por Nancy Fraser: “¿Quién limpia la casa de la limpiadora?”, esto quiere decir que:

La asistenta no puede contratar servicio doméstico que le haga el trabajo de la casa mientras ella está fuera trabajando en el servicio doméstico, con lo que se condena a un grupo de mujeres, pobres, inmigrantes, de clase obrera, a la doble jornada mientras que las mujeres de clase media se libran de ella. Es decir, si ponemos a otras mujeres a realizar el trabajo que nos libra de la doble jornada, las condenamos a ellas a asumirla (Gimeno, 2010, en línea).

Considero que un planteamiento más detallado respecto a las motivaciones para la externalización (salarización o comodificación) del trabajo doméstico, es el expresado por François-Xavier Devetter (2013). Este autor señala que el TDR se inserta en una "trampa de precariedad", situación que debe ser analizada desde los mecanismos de demanda, para lo cual examina tres lógicas –complementarias entre sí- que justifican la contratación de una empleada doméstica.

La primera, hace referencia a la importancia de las cargas domésticas, tales como el número de hijos, la duración del trabajo profesional, tamaño de las casas, y el salario, como determinantes en la contratación de empleadas domésticas (Oropesa 1993; Spitze 1999 en Devetter, 2013). Esta justificación se apoya en la noción de la falta de tiempo de los empleadores para dedicarse a las tareas del hogar. Es decir, la contratación permite resolver las limitaciones temporales, pues la falta de tiempo y la necesidad de facilitar la conciliación entre vida profesional y vida familiar las que explicarían el recurso a una empleada doméstica (Devetter, 2013).

Para el autor, más bien son los niveles de riqueza los elementos determinantes en la contratación. Según Devetter, las únicas variables determinantes, son el nivel de estudios, pero sobre todo el ingreso. La demanda se hace posible por la diferencia entre el ingreso de los que demandan el servicio y los que lo ofrecen. Es necesario que el precio por hora de limpieza sea inferior al salario horario del empleador. Las desigualdades salariales son, de esta manera, necesarias para la contratación de la empleada doméstica (Devetter, 2013).

Este autor señala que si la demanda solo tuviera como origen la productividad, las desigualdades no serían sólo diferencias de ingresos -derivadas

de mecanismos de diferencia de productividad-, ni intervendrían dimensiones estatutarias (como el sexo o la raza) o dimensiones simbólicas relacionadas con los signos de “reconocimiento” de los que podrán beneficiarse los individuos (Devetter, 2013).

En la segunda lógica, el autor señala como justificación para la contratación, la propia dinámica de las parejas, de tal modo que se interpreta la contratación de una empleada doméstica como solución de la tensión que se produce por el desfase entre la igualdad de los cónyuges en la esfera pública y el mantenimiento de las desigualdades en la esfera privada (Baxter et al. 2009 en Devetter, 2013).

Devetter (2013) apunta que el recurso de contratar una empleada doméstica es presentado por los empleadores, como un elemento que favorece la igualdad en la pareja. Sin embargo, señala que esta justificación no tiene eco en la realidad, pues más bien reduce los conflictos al interior pero no los desaparece: “la ‘empleada doméstica’ aparece como un medio que permite que la ‘señora’ de la casa se libere (parcialmente) de las tareas domésticas, suprimiendo así el conflicto doméstico (Hontarrede 2009) en torno al reparto del ‘trabajo sucio’” (Devetter, 2013: 86).

Si bien el autor afirma que no debe analizarse la contratación de una empleada doméstica como un hecho individual, pues responde a la configuración familiar inserta dentro de las tramas del género; señala que la decisión de externalizar es sobre todo femenina, y se mantiene como un asunto “entre mujeres” (Rollins 1985; Ehrenreich y Hochschild 2002 en Devetter, 2013). Es la mujer quien se encarga de la contratación y de la carga administrativa y psicológica que implica, la organización doméstica se mantiene como un espacio feminizado y las cuestiones relativas a la empleada doméstica también lo son (Devetter, 2013).

Aunque la contratación representa una reducción del trabajo doméstico, no implica la supresión de las cargas domésticas asignadas a las mujeres, pues tal como se mostrará en este capítulo, la supervisión de la ejecución de las tareas

domésticas se mantiene como una tarea femenina. Por lo tanto, esta externalización trae consigo una mayor desigualdad entre mujeres y reduce la participación de los varones en las tareas domésticas, es decir, “la externalización de las tareas domésticas no es una respuesta a la desigualdad de género sino una manera de esquivar la cuestión” (Peterson 2007 en Devetter, 2013: 87). Esto significa que:

Dado que las tareas domésticas son una carga sobre todo femenina, la externalización hace posible la extensión de la jornada laboral de las mujeres de mayores ingresos. Esto contribuye a la degradación de la posición relativa de los hogares que no pueden recurrir a estos mismos servicios. Desde esa óptica, las desigualdades son no sólo necesarias sino que también son reforzadas. En efecto, la autonomía parcialmente reencontrada de las parejas adineradas se obtiene a expensas de los hogares pobres (Devetter, 2013: 87).

Lo anterior coincide con el concepto de reproducción estratificada (Colen, 1989, 1995), es decir, la realización diferenciada de las tareas de reproducción física y social, a partir de desigualdades de clase, raza, etnicidad, género. La segunda lógica se enlaza con la tercera, al abordar el tema de la delegación del trabajo sucio o pesado. El autor señala que la delegación de la parte más fastidiosa de las tareas domésticas, (como la limpieza y el planchado), permite la realización de otras actividades, como jugar con los niños. Devetter (2013) señala que esto, permite que las desigualdades sociales se intensifiquen, pues la contratación de la empleada no está motivado por una especialización, sino por un rechazo de las tareas que el compañero se niega a compartir, es decir, el hombre se niega a realizar su parte del “trabajo sucio” que la mujer elige externalizar para no tener que asumir la integralidad del trabajo doméstico.

Al externalizar estas tareas, se enfatiza el carácter “sucio” del trabajo doméstico, de tal forma que la supuesta “paridad” entre hombres y mujeres, dentro de ciertos hogares, se obtiene a través de la creación de empleos en condiciones muy degradadas “donde la revalorización simbólica (en cuanto a reconocimiento) es muy difícil, dado que su existencia proviene del rechazo a

ciertas tareas, por parte de las parejas de clases superiores (Arat-Koç 1989)” (Devetter, 2013: 87).

La tercera lógica de externalización, postula que la compra de mano de obra para la realización de trabajo reproductivo es un "consumo ostentoso" o un rechazo a la realización de "trabajo pesado", es decir, la demanda de servicios domésticos es una forma de “consumo ostentoso” (Veblen 1979) dentro de una lógica estatutaria de distinción (Bourdieu 1979) (Devetter, 2013). Esta explicación, se liga con el planteamiento de trabajo espiritual y trabajo degradante, al que se recurre en este capítulo.

El hecho de contratar una empleada doméstica, es un “bien posicional” que permite distinguirse y descargarse de tareas consideradas como "trabajo sucio" (Anderson 2007; Hughes 1996 en Devetter, 2013) o trabajo degradante. Es decir, recurrir a una empleada doméstica evita la realización de tareas degradantes y permite distinguirse al efectuar un gasto inaccesible a otros. Según este autor esta lógica implica desigualdades mayores que los casos anteriores, pues no sólo la distancia entre los ingresos es necesaria sino que además no es suficiente, las tareas delegadas son claramente desvalorizadas, pues se asume que no necesitan capacitación, por lo tanto la delegación de estas tareas no puede hacerse hacia los “semejantes”. Los empleos domésticos inducen así a formas de estigmatización social ligadas al género y a los orígenes étnicos (Devetter, 2013) y de clase social.

En este capítulo se analizarán las explicaciones brindadas por las empleadas y las empleadoras para esta contratación, a partir de las tres lógicas señaladas por Devetter (2013): la necesidad práctica, la reducción del conflicto entre hombres y mujeres al interior del hogar, y el consumo ostentoso y la distinción.

4.2. Las obligaciones morales de las mujeres en relación al trabajo doméstico

Jordan, James, Kay y Redley (1992) señalan que las mujeres de los sectores pobres, pese a que buscan mantener como rol primario el trabajo reproductivo, reconocen que su ingreso es esencial para mantener los estándares de vida a los que la familia aspira. En mi investigación, algunas empleadoras comparten esta perspectiva, aunque también hay quienes señalan que además de que su ingreso les permite el mantenimiento o mejoramiento de las condiciones de vida de los miembros de su hogar, su fin es la realización personal. En el caso de las empleadas, todas las informantes señalaron que deben obtener un ingreso para mantener a sus familias, incluso para lograr la sobrevivencia de sus hogares.

Las mujeres construyen sus decisiones laborales dentro de un espectro de las obligaciones asumidas hacia otros miembros de la familia, como esposas y madres, responsables la atención al esposo, del cuidado de los hijos y del trabajo doméstico (no remunerado). De esta manera una mujer con un trabajo extra-doméstico analiza, ensaya y negocia sus responsabilidades, oportunidades y necesidades; elaboran arreglos para cumplir con sus tareas, conciliar el cuidado de los hijos, el trabajo doméstico y su trabajo extra-doméstico (Jordan et al, 1992). Estos acuerdos y conciliaciones tienen un sustento moral, pues responden a su rol de género, a asumir que cumplen con las tareas genéricamente asignadas: como el cuidado de los hijos y el esposo y que, además, pueden colaborar con la manutención de su hogar y buscar su “realización” a través del trabajo extra-doméstico (Jordan et al, 1992).

Con “obligaciones morales” me refiero a las elecciones y acciones individuales que implican cierto grado de libertad, donde el sujeto reconoce esta obligatoriedad como justificada, argumentada y razonada. ¿De qué manera se configura esta obligatoriedad respecto a supervisión y/o administración del hogar? ¿Cómo se experimenta en las empleadoras de clase media? ¿Cómo se experimenta en las empleadas?

4.2.1 Obligaciones morales de las empleadoras

La obligación moral del trabajo doméstico no se presenta de forma homogénea entre los miembros del hogar ni está exenta de conflictos, más bien se evidencia de forma más clara cuando una mujer debe tomar decisiones respecto a la organización de su hogar. Esto se observa en los argumentos de las empleadoras participantes. Tanto en el tipo 1. Esposas de pequeños burgueses y de trabajadores formales no manuales, como en el tipo 2. Trabajadoras formales no manuales (a. trabajadoras especializadas y b. trabajadoras generales) se observan dos posiciones. Por un lado, quienes aseguran que las tareas domésticas son compartidas también por otros miembros del hogar; y, por el otro, las empleadoras que asumen como tarea propia y como una obligación femenina las tareas de reproducción de su hogar. La segunda postura es la predominante.

Las primeras como Leny (empleadora, 38 años, casada, Tlaxcala) señalan que las tareas del cuidado del hogar y de los hijos deben ser compartidas con su esposo, motivo por el cual los gastos que genera la contratación de una empleada son compartidos por ambos. Sin embargo, existe un reconocimiento de que las mujeres son las encargadas tradicionalmente a estas tareas y el marido que las apoya es una buena persona. Es decir, persiste la noción de que para los hombres el trabajo doméstico no es una obligación, sino un apoyo a la esposa.

El segundo tipo de empleadoras es el más numeroso en mi investigación, estas mujeres reconocen como propio el trabajo doméstico y han naturalizado más la división sexual del trabajo. En caso de no poder efectuar las tareas del trabajo doméstico o en caso incluso de no querer realizarlas, consideran que la obligación de pagar por dicho trabajo es suya. Entre estas empleadoras no existen cuestionamientos sobre quienes son las responsables de supervisar y administrar la realización del trabajo doméstico.

Bertha, trabaja en el turno de la noche en un hospital público; en el momento de la primera entrevista, vivía sola con sus dos hijos pequeños, para poder ir a trabajar dejaba a sus niños en casas de sus padres y aseguró que inicialmente no tenía la intención de contratar empleadas. Sin embargo:

Antes de contratar a Isela (empleada doméstica) un día llegó a mi casa mi ex-suegra a buscar a mis hijos, sus nietos...mi casa la verdad es que era un desorden. Luego me enteré que la señora decía que mi casa era un chiquero (corral de puercos), que yo era una cochina, que cómo era posible que tuviera a los niños así. Al principio me enojé mucho, porque pues yo trabajo y su hijo (el padre de los niños) poco le da (respecto de los gastos de manutención). Después pensé seriamente en buscar a una muchacha para que me ayudara con todo lo de la casa (Bertha, empleadora, 29 años, divorciada, Tlaxcala)

Estas empleadoras asumen, en principio, como propia la obligación de cumplir con la mayor parte de tareas emanadas de la reproducción cotidiana, así como cumplir con la doble jornada en sus hogares, por lo cual recurren a la contratación y consideran que el beneficio es para ellas mismas, dado que tales responsabilidades son “suyas”. Esta percepción se refuerza cuando se sienten rebasadas y buscan “ayuda”¹¹⁴. Sarahí por ejemplo, trabaja como secretaria, con una jornada laboral de ocho horas en una localidad a la que tarda en llegar 45 minutos de su casa (recorre el mismo trayecto para el regreso) señala que “muchos de los esposos no son comprensivos aunque vean que la mujer trabaja, pero dicen ‘tu obligación es la de la casa’” (Sarahí, empleadora, 55 años, casada, Tlaxcala). Otra empleadora señala “siempre se ha pregonado que la mujer debe ver por su casa, aunque trabaje, ella tiene que encontrar la forma, hay hombres que si les llegan a ayudar a sus esposas, pero hay hombres como el mío que nunca...es el famoso machismo”(Gabriela, empleadora, 59 años, casada, Tlaxcala).

Las obligaciones morales respecto a esta actividad son evidentes en las motivaciones y beneficios para la contratación de una empleada doméstica. El cuidado de los hijos, la atención de la casa y la mayoría de las actividades derivadas de la organización doméstica se constituyen como responsabilidades asumidas como propias por las empleadoras, sobre todo en el caso de mujeres casadas, con hijos y que tienen una actividad extra-doméstica. Los dos argumentos más señalados como motivaciones para la contratación de una

¹¹⁴ Categoría *emic*

empleada doméstica son poder contar con tiempo disponible para otras actividades: “la razón principal (para contratar) es tener más tiempo para los hijos y estar más relajada” (Emilia, empleadora, 33 años, casada, Tlaxcala), así como la dificultad de hacer compatible el trabajo de la casa con el trabajo fuera de la misma. Lydia, quien es maestra de inglés en educación preescolar, asegura que:

En mi caso la contrato porque está complicado. De que lo haces, lo haces, pero pues súmale en lo que llegas de trabajar, haces la comida, luego los hijos con sus horarios, sus tareas y todo, pues es bastante complicado. Tendrían que entrar ellos a ayudar, que en mi caso a veces mi marido entra al quite, a mis hijos no les ha tocado mucho, les ha tocado poquito, tendrían que entrarle, pero no creo que nos diera tiempo de hacer todo, todo lo que hay que hacer (Lydia, empleadora, 45 años, casada, Ciudad de México)

Verónica (empleadora, 31 años, unión libre, Tlaxcala) señala que el estar fuera de su casa todo el día le impide cuidar a sus hijos “como debería” y le resulta imposible hacer la comida y darle de comer a sus niños. Así como Mirna (empleadora) quien narra la dificultad de ser “proveedora” y “mamá”:

La falta de tiempo para atender la casa es la razón principal (para contratar empleada), y la mala organización de la familia, es decir, no hubo familia en sí, no hubo roles establecidos, ni tareas, ni para los hijos ni para el esposo. Es que eres tan responsable que te avientas toda la responsabilidad, no me di cuenta pero eximí de toda responsabilidad y de obligaciones al papá de los hijos. (Mirna, empleadora, 39 años, casada, Tlaxcala)

Un argumento similar es vertido por Daniela (empleadora, 31 años, soltera, Tlaxcala), quien asegura que debe distribuir detalladamente sus tiempos “para que pueda estar bien allá [su casa] y acá [su trabajo], y después desarrollar el rol de mujer, de mamá, de pareja¹¹⁵”. Lo cual, asegura resultarle muy complicado, porque:

...uno se tiene que extender como al mil y terminas cansada ¿no? Finalmente es agobiante también, entonces yo sí creo que uno se mete a la complejidad uno mismo, porque quiere ser mamá, quiere

¹¹⁵ Daniela no vive con su pareja.

ser esposa y quiere ser trabajadora...y en todos quedar bien. Sí, sí se me complica. Si fallo, no puedo ser infalible, pero procuro pues que mi hija y mi pareja también tengan lo necesario para estar bien. Aquí en el trabajo pues fallo, a veces, se me va el avión y llego tarde (Daniela, empleadora, 31 años, soltera, Tlaxcala).

Tanto las empleadoras que asumen el trabajo reproductivo como tarea compartida, como aquellas que lo asumen como propia tarea, señalan las razones para la contratación: la comodidad, la armonía, la salud mental, la prevención de conflictos con los demás miembros de la familia. Lina (empleadora, 31 años, casada, Ciudad de México) en un tono jocoso, afirma al respecto: “Yo la contrato por comodidad, por tiempo, por salud mental y porque un divorcio me sale muy caro”.

Otras motivaciones para la contratación tienen que ver con el estilo de vida y la exigencia en sus actividades laborales, sobre todo para las empleadoras que he clasificado como trabajadoras especializadas (ver capítulo 2). Lo cual es más evidente en las mujeres que viven solas, como Cristina: “Si yo no la tengo a ella o a alguien más, yo no puedo trabajar al ritmo que mi trabajo me exige” (Cristina, 54 años, empleadora, divorciada, Ciudad de México). Lina asegura que contrata porque tiene necesidad de que alguien realice este trabajo por ella:

La contrato por necesidad también. A mí eso es lo que más me pesa, probablemente no sea el que gaste tiempo en lavar un baño, pero el pensar que puedo estar haciendo otra cosa en vez de estar lavando el baño y con tantos pendientes en esta vida, pues dices “no, no, le voy a invertir a lavar el baño”. Pero también tiene que estar limpio, y entonces ahí dices “si tengo la posibilidad de pagar, pues estoy ayudándole a alguien que, si trabaja, es porque lo necesita y entonces cubre mi necesidad también (Lina, empleadora, 31 años, casada, Ciudad de México).

En el caso de las mujeres que no tiene una actividad laboral extradoméstica, clasificadas dentro del tipo 1. Esposas de pequeños burgueses y de trabajadores formales no manuales, la razón de la contratación estriba en la cantidad de trabajo del cual son responsables dentro de sus hogares: “mira, yo tengo cuatro hijos, mi esposo y yo creemos que tenemos que solventar

necesidades. A él le tocan unas tareas y a mí otras, yo soy la responsable de la casa y no me doy abasto. Necesito a Lucy (empleada) para al menos tener un respiro” (Marcela, empleadora, 37 años, Tlaxcala). En el caso de Ale (empleadora, 61 años, casada, Tlaxcala), ella contrata a empleadas porque “ayuda” a su esposo en su negocio y “no puede hacerse cargo de toda la casa todos los días”.

Tina (empleadora, 66 años, casada, Ciudad de México) asegura que las empleadas son la “alegría del hogar”, pues a ella la contratación de una empleada le permitió tener más tiempo disponible para sus hijos, poder realizar otras actividades como deporte, salir con sus amigas y reducir los conflictos entre los miembros de su hogar, por la realización de estas tareas.

Las empleadoras que se asumen como responsables del trabajo doméstico, también se conciben como las más beneficiadas en la contratación de una empleada. El discurso de Alicia es ilustrativo:

En primera, el apoyo que a mí me daba tener ayuda, el satisfacer una necesidad que tenía yo. Yo tenía más tiempo, por ejemplo, cuando mi esposo me decía “acompañame a tal población”, pues yo me iba con él porque ya sabía que en la casa estaba todo arreglado. Entonces ya no me remordía la conciencia de dejar la casa tirada y salirme. (Alicia, empleadora, 47 años, casada, Tlaxcala)

Liliana por ejemplo, dice que ella se beneficia en su tiempo libre, en su tranquilidad, en la seguridad de que su hija está bien, además de “el beneficio de no hacer tantos deberes, yo creo que redundo en la salud, a nivel físico, a nivel psicológico, yo creo que el beneficio es múltiple” (Liliana, empleadora, 45 años, casada, Tlaxcala). Sarahí, por su parte, asegura que los beneficios están en que le “ayuda” a hacer su “quehacer” y que ya no tiene que trabajar en su casa, después de trabajar en la escuela donde labora como secretaria:

No tengo que venir a hacerlo (el trabajo doméstico), a lo mejor el beneficio es que puedo descansar. Se me baja mucho la presión (arterial) quizá es porque tengo mucha presión por todos lados, yo me ayudo de esa forma (contratando empleadas) ya nada más vengo les doy de comer y ya veo qué hay de comer y si lo puedo hacer de comer hoy o mañana, o a

veces ya traigo de comer. Pero ya descanso más o hasta voy a ver a mis papás (Sarahí, empleadora, 55 años, casada, Tlaxcala)

Si las empleadoras se asumen como las más beneficiadas de contar con trabajadoras, son ellas quienes también se ven más afectadas por su ausencia. Algunas, en caso de no contar con empleada doméstica, como Karen (empleadora, 36 años, divorciada, Ciudad de México) aseguran que tendrían que recortar su jornada laboral: “yo no podría trabajar más que medio tiempo”, o como Bertha (empleadora, 29 años, divorciada, Tlaxcala) quien tendría que dejar su trabajo nocturno. En algunas otras repercutiría en el estilo de vida que llevan: “yo creo que mi casa funcionaría en un 30%, yo tendría que lavar los fines de semana, tendría que lavar y planchar sábado y domingo, acomodar toda la ropa, limpiar, o sea todo se iría al fin de semana” (Isaura, empleadora, 37 años, casada, Ciudad de México). Al preguntarle a Liliana de qué forma esto repercutiría en su vida, la respuesta obtenida fue la siguiente:

Híijole no, pues bastante mal. Porque el fin de semana yo lo ocupo para mí. Por ejemplo, ahorita yo te puedo decir que cada 15 días estoy en un diplomado que me ocupa tres horas cada sábado, pero me ha ayudado mucho al crecimiento personal, entonces no lo dejaría. Repercutiría en que tendría que ocupar toda la tarde, no saldríamos al cine, ni a dar la vuelta, ni a visitar a la familia ¡ayy, nooo! (Liliana, empleadora, 45 años, casada, Tlaxcala).

Liliana asegura que tan solo la idea de no tener empleada la “estresa”: “Me dices eso y ya me estreso, o sea, me estresaría el doble”, pero además, “no lo disfrutaría”, señala que “empezaría a regañar a mi hija, me desquitaría con ella. Porque el nivel de tensión hace que uno explote por todos lados” (Liliana, empleadora, 45 años, casada, Tlaxcala).

Para algunas empleadoras los efectos se traducirían en su carácter y en estado de ánimo. Para Emilia “sería un poco más difícil llegar a hacer las cosas (de la casa), hasta de malas te pones o te cuesta todo más trabajo” (Emilia, empleadora, 33 años, casada, Tlaxcala). Por ejemplo, Lina (empleadora) asegura

que además de generarse problemas con su esposo, ella tendría un mayor desgaste:

Oirías gritos hasta la esquina, porque mi marido se pondría neurótico y yo más neurótica...igual, pon tú que (mi casa) funcionaría probablemente igual, pero con un desgaste. Porque pues alguien tiene que hacerlo. Entonces pues como que ¿a qué hora? Pues te haces un espacio. (Lina, empleadora, 31 años, casada, Ciudad de México)

Cuando realicé la primera entrevista a Sarahí, estaba en “pláticas” con una “muchacha”¹¹⁶, es decir, no contaba con empleada doméstica. Lo cual, a decir de ella, era evidente en el arreglo de su hogar. Sentada en un sillón de la sala, me señala hacia la cocina y me dice “ahorita si ya está de cabeza, no digamos así mucho, pero sí, siempre sí se nota. Nomás viene uno a hacer lo importante, que a hacer la comida, lavar los trastes que ocupamos, pero a veces que le doy una manita de gato, pero no es siempre, quizá cada ocho días” (Sarahí, empleadora, 55 años, casada, Tlaxcala). Ella me confiesa que aunque a veces se propone hacer las cosas del “quehacer”, prefiere aceptar que ya se cansó, sin embargo señala:

La verdad es que siempre se descuida, porque una de dos: o atiendo mi casa o atiendo mi trabajo, porque la mayor parte del tiempo uno está allá. Yo entro de 8 a 3 de la tarde y aquí ya vengo a las cuatro, cuatro treinta. El martes más tarde por lo del tianguis (en San Martín Texmelucan), a veces hasta las seis (Sarahí, empleadora, 55 años, casada, Tlaxcala)

En el caso de las empleadoras que se insertan en el tipo 2, es decir, que tienen un ingreso, un elemento que durante el trabajo de campo permitió visibilizar quién asume como responsabilidad propia el trabajo doméstico fue de quién depende el pago de la trabajadora. La información indica que tal dinero se eroga de los ingresos de la empleadora misma o del gasto común “Yo pago (el TDR) porque mi marido se hace cargo de los pagos más grandes” me dice Liliana (empleadora, 45 años, casada, Tlaxcala). Sarahí me dice que dado que su esposo

¹¹⁶ Categoría emic

“tomaba mucho, llegaba hasta las 12 del trabajo, bien tomado”, ella era la que tenía que hacer “todo” en su hogar y con sus hijas. Decidió contratar “porque es la forma de ayudarme. Yo les pago, aunque con Cirila (empleada doméstica de planta) me daba un tanto él y otro tanto yo, pero no siempre, casi era yo la que pagaba”. Al preguntar por qué pagaba ella el sueldo de las empleadas, señala que ha tenido muchos problemas con su esposo, ella siempre “se arregló sola, como si él no estuviera”, entonces “busqué quién me ayudara, y pues yo tenía que pagarles”. Ella ha pensado que sus hijas deberían hacer parte del trabajo doméstico, “a veces les digo ‘ay hijas, eso que pago, mejor se los doy a ustedes’, pero luego digo, no, no, ellas mejor al estudio, no la arman con el quehacer pesado y (entonces) es que mejor busco muchachas” (Sarahí, empleadora, 55 años, casada, Tlaxcala).

4.2.2 Obligaciones morales de las empleadas

Las trabajadoras domésticas se enfrentan a la misma disyuntiva de las empleadoras respecto a las maneras de resolver la reproducción cotidiana de sus propios hogares, sin que ellas tengan la opción de pagarle a alguien más para hacer estas tareas (aunque Jimena le paga entre 20 y 50 pesos a una vecina por cuidar a su hija, es decir, puede brindar un salario mínimo, más bien simbólico, por el cuidado de sus hijos). Ellas también se enfrentan a la obligación de cumplir con las funciones que impone el rol social de ser mujer, es decir, de ser las responsables, entre otras cosas, del cuidado y organización del hogar.

Las empleadas intensifican su trabajo doméstico –el de sus propios hogares y el remunerado- y/o delegan en las mujeres de sus familias estas tareas. Uno de los casos más ilustrativos es el de Viridiana (empleada doméstica, 31 años, casada, Ciudad de México), ella tiene cinco hijos. Solamente vive con tres que aún son dependientes (hombre de 17, mujer de 15 y hombre de 4) y su esposo, quien trabaja como obrero, rentan por 500 pesos un cuarto en Tepatlaxco. Linda, su hija de 15 años no fue aceptada en el bachillerato que ella había escogido, dejó de

estudiar, esperando “quedar algún día en el que ella quiere”. Linda se hace cargo de sus dos hermanos, además de trabajar en una tortillería.

Viridiana se levanta a las seis de la mañana, para preparar algo de comida, sopa de fideos o poner a cocer los frijoles. Levanta a su esposo, y sus hijos mayores a quienes les da de desayunar, después barre el cuarto, recoge la ropa y, si hay agua, se pone a lavar. Cuando su niño más pequeño despierta, lo lleva al kínder y sale hacia su trabajo en Naucalpan. A veces hace una hora por el tráfico, sobre todo por la tarde, sale a las seis y a veces llega hasta cuarto para las ocho. Como su hija Linda no está estudiando, ella es la encargada de ir por su hermanito menor y darle de comer a él, a su hermano cuando regrese de la escuela y a su padre cuando regrese de la fábrica. Entre Linda y Viridiana tienen un arreglo, cuando a la madre le da tiempo de hacer la comida, la hija debe “recoger” su cuartito, pero cuando Viridiana se va sin haber preparado la comida, Linda debe preparar los alimentos “para sus hermanos”. Es decir, la distribución de las tareas domésticas es entre ellas dos y no participan ni el esposo de Viridiana ni el hijo mayor (que tiene 17 años). Viridiana reconoce la ayuda de Linda: “Ella es la que me apoya mucho (con las tareas domésticas), yo le dije a mi hija ‘si quieres seguir estudiando debes de meterte a trabajar, porque a mí no me alcanza’” (Viridiana (empleada doméstica, 31 años, casada, Ciudad de México)).

Al cuestionar a las empleadas domésticas respecto de la posible contratación de una empleada que les descargue de trabajo a ellas, la respuesta fue claramente negativa. La mayor parte de las empleadas argumentaron la falta de dinero para eso, así que les pedí que supusieran que contaban con los recursos económicos para tal efecto. La mayoría decía que aun teniendo recursos económicos no contratarían a nadie, que preferirían destinar el dinero a otro cosa, incluso hubo quien aseguró que no tenía por qué gastar si tiene en casa tres niñas (sus hijas) que pueden hacer gratuitamente esta actividad (Leticia, empleada, 31 años, casada, Ciudad de México). O Celina, quien asegura que “hasta ahorita no creo (que contrataría a alguien), a menos que yo esté bien enferma sí, pero así

que estuviera yo bien, no, porque lo puedo hacer, mi hija ya lo puede hacer, o sea que no” (Celina, empleada, 25 años, soltera, Tlaxcala).

Un elemento que debe ser destacado, es que la mayor parte de las empleadas señaló que no les gustaría la manera en que alguien más les hiciera “su quehacer” (Eva, empleada, 32 años, unión libre, Ciudad de México). Reyna asegura:

Pues la verdad yo no creo porque no me va a gustar como me lo haga, en primera pus (sic) yo me levanto temprano a las 5:00 de la mañana, yo dejo hecho mi aseo, como ahorita ya me vine, yo sé que vine a la junta y me levanté temprano, ya hice mis cosas, está todo limpiecito, ya nada más llevo yo o están mis hijos (Reyna, empleada doméstica, 29 años, casada, Tlaxcala)

Rosario (empleada doméstica, 49 años, separada, Tlaxcala) se mostró a favor de contratar a alguien, cabe aclarar que ella ha sido empleada y empleadora:

Sí me gustaría contratar a alguien si tuviera las posibilidades (dinero), sí porque mi casa la tengo muy desordenada, porque todo el tiempo ando fuera, pero no me alcanza el dinero que yo gano. En primera estoy pagando mi casa, en segunda tengo un préstamo que me están quitando buen dinero, entonces estoy ganando demasiado poco, no me alcanza y entonces yo tengo que mantenerme de otras cosas. Por lo mismo tengo que lavar nomás sábado y domingo, y hacer mis cosas y toda la semana tengo toda la casa bien mal. Para poder ese tiempo que yo pudiera tener más, dedicarle a mis hijos (Rosario, empleada doméstica, 49 años, separada, Tlaxcala).

Las empleadas domésticas se enfrentan a los conflictos de no poder delegar el cuidado y las necesidades económicas de sus hogares a otras personas. Toña me asegura que su esposo continuamente le dice que no se vaya al trabajo, “que cuide a los niños y que atienda mi casa”, pero con el sueldo de obrero de su esposo no alcanza para mantener a sus dos hijos:

La verdad es que con el sueldo que él (esposo) gana no me alcanza y una como ama de casa, es la que sufre. Por ejemplo, él me da 500 pesos semanales, yo tengo que darles de eso pasajes a los niños para que vayan a la escuela. A veces veo que ya no tienen zapatos, o les piden un libro y a mí, con lo que él me da, no me alcanza, prefiero trabajar y ya cuando ellos me piden, (les puedo decir) ‘ten

hijo, aquí hay' (Toña, 34 años, empleada doméstica, casada, Ciudad de México).

Existen testimonios que revelan el conflicto con el que viven las trabajadoras por transgredir el papel de ama de casa dependiente del salario del esposo: "A mí me enseñaron que una se aguanta con lo que le dé el marido, y pues así debe de ser, yo debo dedicarme a mis hijos" (Patricia, empleada, 27 años, unión libre, Tlaxcala). Sin embargo, Patricia sale a trabajar.

Jimena (empleada, 31 años, casada, Tlaxcala) por su parte asegura que tiene muchos conflictos con su esposo por los mismos motivos:

Yo ahorita tengo muchos problemas con mi esposo, él se molesta mucho porque dice que llego bien tarde, que descuido a mi hija. Lo que no le gusta es que dice que Mariana (empleadora) como no está casada y no tiene hijos, pos (sic) sabe a dónde me sonsacará, dice él "tú quisieras así andar libre, pero no"...Yo no es que quiera desobedecer, pero a ver, yo gano bien, yo le pago a la vecina para que vea a mi niña, la comida no falta, ¿a poco él me va a dar lo que me da ella? (la empleadora) (Jimena, empleada, 31 años, casada, Tlaxcala)

Jimena le paga a su vecina entre 20 y 50 pesos por atender a su hija en el tiempo en que la niña llega a su hogar y ella llega de trabajar. Otro argumento similar es vertido por Reyna (empleada, 29 años, casada, Tlaxcala). Al preguntarle si le gustaría volver a trabajar, ella responde que sí, pero al responder por qué razón no ha conseguido trabajo dice: "pues porque... por mi esposo, es que ya es diferente, ya no es igual como antes, que irme y pues a trabajar y ya, no es igual porque tengo dos niños y (a) mi esposo tengo que atenderlo también". Le pregunto si su esposo no la deja trabajar, me dice que lo que ocurre es que "no trabajo porque voy a descuidar más a mis hijos y como están acostumbrados a comer bien y entonces de momento ahora sí iban a bajar de peso, ya no iban a comer bien, bueno, por esas cosas". Al preguntarle si su esposo le permitiría trabajar ella responde: "pues si no descuido a mis hijos, si no descuido mi casas, yo creo que sí, bueno dice que sí, pero yo sé que no le va a gustar si me salgo" (Reyna, empleada, 29 años, casada, Tlaxcala).

4.3 La elección de una mujer como empleada

Debido a que la obligación moral implica resolver las cuestiones del trabajo reproductivo de sus propios hogares, las empleadoras participantes en esta investigación buscan la contratación de mujeres, que puedan cumplir con las “tareas que a ellas como mujeres les corresponde”. Sin embargo, hacia las conclusiones señalaremos que la contratación de una empleada no tiene como fin buscar una sustituta, sino más bien a una subordinada.

Al realizar las entrevistas averiguaba sobre los criterios para la contratación de empleadas para el TDR. Ninguna entrevistada hacía alusión al sexo, porque para ellas estaba implícito. Al preguntar si contrataría a un hombre, las respuestas negaban rotundamente esta posibilidad. En dichos argumentos se destacaban cuestiones como intimidad y privacidad, además del riesgo de un abuso sexual en caso de contratar a un hombre.

Cristina (empleadora, 54 años, divorciada, Ciudad de México) por ejemplo, asegura tajantemente que para contratar a alguien debe ser mujer: “sí debe ser mujer, sí, definitivamente”. Al continuar con sus argumentos me cuenta con incredulidad que una de sus conocidas tiene un empleado doméstico:

No entiendo cómo puede. Si quieres sí es una cuestión de género: yo vivo sola, pues a mí no me gustaría que un hombre esculcara mis cajones, que viera mis calzones, no, no, no me gustaría. Yo tengo una hija, entonces cuando mi hija vivía aquí, pues cuando era niña, no, no me hubiera gustado, tampoco cuando era adolescente, tampoco me hubiera gustado, cuando se volvió mujer, tampoco me hubiera gustado. Son detalles que quizá no tienen importancia, mira por ejemplo, yo lavo mi ropa interior en la regadera, yo la tiendo ahí y pensar que llegue un mono a limpiar el baño y que vea mi ropa interior ahí colgada y la pueda tocar y manosear...No, no...o tener que estar escondiendo en mi casa la ropa interior, no...tiene que ser mujer, definitivamente. (Cristina, empleadora, 54 años, divorciada, Ciudad de México)

Es notable que para las empleadoras existe una división entre las trabajadoras domésticas, quienes laboran dentro de la casa, a pesar de hacer

actividades fuera de ella (limpiar y barrer la calle, tirar la basura, surtir víveres, entre otros) de los hombres que trabajan realizando labores en las inmediaciones de la casa. Por ejemplo, la misma empleadora, señala “Aquí hay un señor que viene desde hace 20 años, una vez al mes viene a lavar los vidrios, a él lo conocí por una compañera de trabajo, trabaja con varios de ahí, y ese es el oficio del señor, él se dedica sólo a lavar vidrios. También viene el jardinero. Aunque a ellos no los considero trabajadores domésticos” (empleadora, 54 años, divorciada, Ciudad de México). Esta división entre trabajo de hombres y de mujeres es observado también en el caso de Sarahí:

No nunca he pensado (contratar hombres), bueno para mi casa no, pero para mi papá sí, como ya está grande, ya tiene 90 años, para él sí. Estaba comentando con mi hermana: mira mi papá ya es grande, en algún momento Dios no lo quiera, que ya no pueda caminar ni con silla de ruedas, mi mamá ya no va a poder, nosotros tampoco, ya es difícil porque pesa, ahí si le vamos a tener que contratar a un hombre, pero nada más ha sido así, no he pensado en más...no se me había ocurrido. Yo he escuchado una maestra decir que contrató un hombre, ahora sí que “tenía hombres ahí” (risas), y dice que le va muy bien. La verdad yo desconozco. Yo no he sido de ese pensamiento, porque en primera por el machismo, son pocos los hombres que quieran trabajar. Se contrata (hombres) para los animales, pero para el quehacer no se contratan hombres (Sarahí, empleadora, 55 años, casada, Tlaxcala)

Ninguna de las empleadoras entrevistadas manifestó su interés por contratar hombres para el trabajo doméstico, algunas incluso tomaban con sorpresa la pregunta. Por ejemplo, Eulalia dice que nunca se le hubiera ocurrido pensar en contratar a un hombre: “No, no (contrataría a un hombre). Por mi hija y por mí y no, no...fíjate qué buena pregunta...no hubiera pensando en eso. Llega una persona que nos ayuda con el pasto, es hombre, si nos ayuda con el pasto, las flores, tiene limpia la parte externa de la casa” (Eulalia, empleadora, 38 años, casada, Tlaxcala). Alicia (empleadora, 47 años, casada, Tlaxcala) se mostró muy sorprendida:

Entrevistadora: ¿alguna vez pensarías contratar hombres?

Alicia: ¿Hombres? Nunca se me había ocurrido, nunca se me había ocurrido, pero a lo mejor si mi casa tuviera jardín, entonces si...

Entrevistadora: ¿Contratarías un hombre para hacerte la comida, lavar, barrer, planchar, trapear?

Alicia: (Silencio) ¡ay no!

Mónica: ¿Por qué no?

Alicia: ¡Porque no! (sube la voz), no sé, vaya, a lo mejor porque culturalmente me educaron para que al hombre se le atienda ¿no?

Entonces entraría un poco en choque, como que me sentiría mal en darle órdenes, bueno en el trabajo doméstico, si fuera por ejemplo un negocio, que tuviera yo un restaurante una cafetería, ahí sí sería completamente diferente porque sí contrataría hombres. (Alicia, empleadora, 47 años, casada, Tlaxcala)

La respuesta de Mirna condensa los argumentos de las empleadoras: “yo nunca pensé en contratar hombres, hombres no, porque necesitaba extensión de mamá, no extensión de papá” (Mirna, empleadora, 39 años, casada, Tlaxcala). Este argumento, denota la persistencia de la división sexual del trabajo y la manera en que asume que el trabajo reproductivo es obligación de la mujer.

Las trabajadoras también explican las razones para la contratación de mujeres para el trabajo doméstico que igualmente responden a estereotipos de género. Leticia, (empleada, 31 años, casada, Ciudad de México) afirma que se debe a que “a los hombres casi no les tienen confianza, yo digo que agarran más las cosas que nosotras ¿verdad?”. Es decir, la presencia de un hombre genera sensaciones de vulnerabilidad, lo cual también tiene que ver con la supuesta “fuerza física” de un hombre.

Reyna (empleada, 29 años, casada, Tlaxcala) asegura que es porque las mujeres somos más trabajadoras: “porque tenemos ahora si como dicen, tenemos las dichas para trabajar más, ahora sí que los hombres, porque con perdón de ti, hay de hombres a hombres, porque hay muchos que nada más van a lo que van, que no creo que vayan porque dice porque me urge el trabajo, o quiero trabajar”. Para esta trabajadora un hombre “va a lo que va” refiere a tres cosas: robar, abusar sexualmente de la empleadora o de sus hijos o enamorar a la patrona para después robarla. Elena (empleada, 39 años, separada, Tlaxcala) señala que es “porque las mujeres somos más limpias”, Clara por su parte asegura que “no

contratan por desconfianza hacia los hombres, no vaya a ser que les hagan algo a sus hijas, o a sus hijos ya ve que ahora no se sabe” (Clara, empleada, 43 años, casada, Tlaxcala).

4.4 La esfera de lo doméstico como arena de conflicto entre empleada y empleadora

Según Elizabeth Jelin (1998) la situación de las mujeres es ambigua respecto a la organización de la familia y del cuidado derivado de ella. Por un lado, se oyen reclamos por un reconocimiento de su individualidad como personas y contra la desigualdad en la distribución de la carga doméstica. Sin embargo, desde otra posición y simultáneamente, continúan ubicadas, y así se reconocen a sí mismas, en ese rol de soporte familiar, o sea, ancladas en su papel de hijas, esposas y madres. Esta posición ambigua es una consecuencia de la ideología de la domesticidad, pero también del enfrentamiento con otro tipo de necesidades (como la de obtener un ingreso o realizarse profesionalmente).

Esta ambigüedad se convierte en un conflicto permanente para las mujeres que tienen una actividad laboral extra-doméstica, sean empleadas o empleadoras, conflicto que se origina por las cargas morales del ser madre y ama de casa. En el caso de las empleadoras, algunas refieren ciertas culpas, sobre todo en la delegación del cuidado de los hijos:

Un día llegué a media mañana a la casa, mi bebé tendría unos 10 meses y encontré que la (empleada doméstica) la tenía amarrada con una venda en una mecedora porque le daba miedo que la niña se le cayera. Entonces, le impedía el movimiento a la niña. Esa fue la primera y última vez que vi a esa muchacha en la casa. A partir de ahí la niña se fue a la guardería. Me dio muuuucho (sic) coraje conmigo, por no estar al pendiente de esas cosas y por no estar dedicada a la casa (Mirna, empleadora, 39 años, casada, Tlaxcala)

De los sentimientos de culpa experimentados por Mirna se pueden interpretar dos cosas: la difícil cuestión de compatibilizar la maternidad con el trabajo extra-doméstico, es decir, hay una culpa como madre, y además un

reconocimiento de que la responsabilidad del cuidado de los hijos es suya. Pero al mismo tiempo, debe salir de su casa para trabajar.

Aidé por ejemplo asegura que el no hacerse cargo de su casa y de sus hijos, por tener un trabajo de tiempo completo y, por lo tanto, tener que ausentarse de su hogar, generó una crisis familiar. “Yo intenté a distancia tener todo bajo control, comida, limpieza, crianza, educación, todo”, lo cual era muy pesado, “llegó el momento en que estaba yo neurótica, o sea, llega el momento en que la familia hace crisis, y yo hice crisis porque fueron demasiadas obligaciones en mí”. Aidé señala que “mientras más crecen los hijos más van necesitando, orientación, educación, ayuda, ya no es el que preparale el biberón y ponlo a jugar, sácalo a caminar y llévalo a pasear o juega un rato en bicicleta, ya no es eso, ya son necesidades de comunicación, de confianza, de empatía, entonces como yo ya no cubría las exigencias de los niños”. Ella cuenta que su hija era la que más demandaba su atención, “sobre todo de la niña de ‘mamá hazme caso, mamá escúchame, mamá te necesito’ hubo mucho desencuentro entre la hija y yo, porque aparte, la familia política le decían a la niña que estaba abandonada por mí”. Esto generó una “crisis” en ella “llegó el momento en que yo hice crisis y esta crisis era como la neurosis de ya no puedo, y esta crisis se reflejó en la crisis matrimonial y ya fue cuando me di cuenta que tuve un esposo que no participó en nada” (Aidé, empleadora, 65 años, divorciada, Ciudad de México).

Al mismo tiempo lamenta no haber enseñado a sus hijos las labores de un hogar, pues al contratar a una empleada anuló la participación de los otros miembros de la familia:

Hay una parte muy difícil de ser proveedora y mamá, porque creo que hice falta en mi casa para enseñar a mis hijos lo que yo aprendí. Yo en mi casa aprendí cuestiones de la vida doméstica, aprendí a lavar calcetines, a lavar trastes, a barrer, a que teníamos roles en las tareas de la casa y yo no me preocupé ni me ocupe de eso, en lugar de enseñarles roles y hábitos a los niños, puse muchacha. Entonces, ahora me es muy difícil que los hijos cumplan con este tipo de obligaciones cuando no hay muchacha. Me hubiese gustado, si hubiese podido, hubiera escogido estar al menos medio día en casa y

que los hijos aprendieran lo que yo aprendí (Aidé, empleadora, 65 años, divorciada, Ciudad de México).

Los argumentos anteriores constituyen apenas una parte de los conflictos que puede generar la delegación de las tareas domésticas para las empleadoras. Otro tipo de conflictos que vincula a ambas participantes tiene que ver con las críticas al papel de madre o de ama de casa de parte de la trabajadora hacia la empleadora. Hondagneu-Sotelo (2011) narra que en los casos de su investigación resulta constante la crítica de parte de las empleadas hacia la forma de crianza de las patronas. El centro de la crítica es la manera en que las empleadoras ejercen la maternidad. Las empleadas critican lo que consideran una crianza poco cuidadosa y que se percibe en las críticas que van desde el egoísmo con sus hijos, el cuestionamiento del cariño (“Yo amo a mis hijos, ella no”), así como el tiempo que le dedican a la maternidad. Según esta autora para algunas empleadas “sus airados resentimientos de clase se expresan en la retórica de la comparación entre las prácticas de maternidad” (Hondagneu-Sotelo, 2011: 74). Es decir, la cuestión de maternidad se convierte en un espacio de conflicto entre ambas mujeres, al menos de manera simbólica, conflicto interpretado por la autora a partir de las diferencias de clase.

En mi investigación lo doméstico y sus tareas derivadas en términos de la reproducción social conforman esta arena de conflicto entre empleada y empleadora, pues constituyen un espacio socialmente asignado a las mujeres en el que se evalúa y califica el ser una “buena mujer”. Estas percepciones acerca de las “señoras” se fundamentan en el imaginario de que son o debieran ser ellas las responsables de la reproducción de su hogar, las características –positivas o negativas- que se les da a las empleadoras en términos de sus cualidades y capacidades para las tareas domésticas, también están construidas a partir de elementos como el afecto, los apoyos que hayan otorgado o negado a la trabajadora, las tensiones o conflictos que entre ellas se hayan construido; además que también se percibe un conflicto de clases. También se observan límites difusos respecto a la separación entre actividades de trabajo “espiritual” y

“baja categoría”, por lo que se percibe un constante cuestionamiento acerca de las tareas realizadas por las trabajadoras y por las empleadoras.

Reyna por ejemplo asegura que las empleadoras “que tienen pues una carrera a fuerza deben de buscar a una empleada doméstica para poder ejercer su carrera, si no contarán con nuestro trabajo, pues no podrían ustedes mantener su casa limpia. Ni cuidar a los hijos, ni nada por el estilo” (Reyna, empleada, 29 años, casada, Tlaxcala). Es decir, que para poder insertarse en el mercado laboral, como “trabajador ideal” masculinizado, debe haber quien realiza el trabajo doméstico en sus casas, pero también quien haga las tareas de trabajo “degradante”. Algunas prácticas ligadas a los modos de vida de las empleadoras son criticadas por las trabajadoras:

Yo a ella la aguanto, es especial, pero quizá sea por su trabajo, tiene muchas cosas que hacer, al que no aguanto es a su novio. Además yo creo que ella como que está medio loca, yo digo que le hicieron falta hijos, porque tiene un perro que trata así como niño. El pinche (sic) perrito ahí anda dando lata, se sube, me ensucia todo lo que yo limpie y ella no hace nada (Malena, empleada, 42 años, Ciudad de México)

En estas percepciones destaca la noción de limpieza, orden y eficacia en el trabajo doméstico que las empleadoras realizan dentro de sus hogares:

Son unas puercas, así te lo digo. No recogen ni su calzón, es asqueroso tener que estar recogiendo sus porquerías. Quieren que en tres horas y por 200 pesos uno les quite la mugre de años, ni un pinche (sic) vaso de agua te dan y quieren que todo limpies (Victoria, empleada, 42 años, casada, Ciudad de México).

En los argumentos de las empleadas se percibe la forma en la que evalúan a la patrona de acuerdo a su eficacia en las labores domésticas, como en la cocina. Rosario me cuenta que cuando ella era “muy chamaquilla” trabajaba con la esposa de su primo, quien no sabía cocinar. Ella recuerda que le decía “Chayo se me antojan unos *huazontles*¹¹⁷ y yo decía cómo se hace eso, yo he visto a mi

¹¹⁷ Los *huazontles* son plantas comestibles originarias de México. En Tlaxcala regularmente se preparan en forma de “tortitas”, se rellenan de queso, se capean con huevo y se sirven con caldillo de jitomate.

mamá”. Mientras su empleadora se iba a trabajar “yo cargaba al niño y corría con los chamacos, porque tenía cinco niños y me los dejaba a todos. Entonces, las dos niñas más grandecitas las llevaba yo a la parada para que se fueran a Santa Ana a la escuela y al otro niño lo llevaba yo al kínder y ya me cargaba a los otros dos así chiquitos”. Ella preparaba lo que su empleadora le indicara, aunque eso representara ir a ver a su mamá para que le explicara cómo preparar los alimentos. Rosario continúa su relato:

Si me daba la friega dura, lavaba, planchaba, trapeaba, cuidaba niños y lavaba muchísima ropa con ellos, porque eran muchos niños y a diario al niño no le ponían protector en la cama y se orinaba y diario cambiar sábanas, la verdad era media malhecha la señora y no le gustaba hacer, no le gustaba hacer nada, llegaba, comía se cambiaba otra vez y se volvía a ir. Entonces yo tenía que dejarle limpias las cosas (Rosario, empleada, doméstica, 49 años, separada, Tlaxcala)

También destaca la educación que dan las empleadoras a sus hijas para efectuar el trabajo doméstico:

Entrevistadora: ¿Ella enseña a sus hijas?

Rigoberta: Ella no enseña a sus hijas, no, una ya tiene 15 años y no lava ni su calzón, su ropa interior no la lava. Si ella (empleadora), que ya está grande, sus calzones están colgados encima del burro con sus pantalones para que se vayan a lavar, ya va pegando a los 40 pero no lava ni un calzón, ni la ropa interior de su marido, ella casi ni es mujer...Yo tengo que acomodar los calcetines, yo tengo que acomodar las camisas, las camisetas, la ropa interior de su marido, las playeras, todo tengo que acomodar en sus cajones. Ella no se acomode, así puede estar dos tres días en el tendedero y ella no lo baja. (Rigoberta, empleada, 60 años, separada, Tlaxcala).

Como su empleadora tiene un laboratorio, le pregunto si no será acaso por la carga de trabajo que tiene, y Rigoberta me responde: “No, es floja, yo por muy huevona (sic) que sea, aunque sea la ropa voy a meterla porque se está asoleando, pero ella no, no le gusta hacer quehacer, yo por eso le digo que hago como si fuera mi casa, como si fuera mi marido el señor, cabrón (sic)”. Agrega “yo tengo que acomodar los calcetines, su ropa interior, sus camisetas, todo tiene que ir en sus cajones, le plancho, todo acomodo en su ropero, las camisas las cuelgo, todo tengo que acomodar, hasta la ropa que dejan tirada la pongo en el burrito

para planchar, todo lo tengo que hacer”. Esta empleada señala que “hago el quehacer como si fuera mi casa, yo creo que hasta más, acá mis muchachas al menos ayudan. Le digo que las chamacas comen y ahí dejan el plato, ella no les dice acomódalo y déjalo en la tinita de los trastes, o lava tu cuchara y tu plato, pues si ella hace pues las hijas ven, pero como no hace” (Rigoberta, empleada, 60 años, separada, Tlaxcala).

4.5 Asignación de tareas domésticas en la clase media: ¿Trabajo espiritual o trabajo degradante?

Como ya se ha señalado en párrafos anteriores, Williams (1997) propone la existencia de la dicotomía entre trabajo espiritual, que implica tareas efectuadas para el buen funcionamiento del hogar, sobre todo lo que refiere a la educación moral de los niños; y trabajo degradante que implica la realización de las actividades desagradables, monótonas y poco valoradas, y que son asignadas a las empleadas domésticas.

Para Williams esta división entre uno y otro trabajo, se estructura y se reproduce a partir de la diferencia racial. Según esta autora, la delegación de las tareas del hogar a las mujeres menos privilegiadas ha sido apoyada por la negación de su capacidad para las tareas del hogar espiritual. Para Williams en la sociedad estadounidense las mujeres pobres, inmigrantes y de color han sido descalificadas socialmente a tal grado, que han sido excluidas de otra forma de empleo que no sea el trabajo doméstico remunerado, específicamente en el trabajo de baja categoría. Los datos observados en esta investigación tanto en Tlaxcala como en la Ciudad de México, muestran que las empleadas domésticas - incluso las que tienen mayores desventajas sociales-, han desempeñado otros empleos (efectivamente precarios y de baja calificación) (Ver capítulo 2).

Williams argumenta que esta descalificación se ha visto agravado por el menosprecio de los rasgos morales de las empleadas. Es decir, se han construido imágenes dominantes que representan a las empleadas como madres no aptas,

indiferentes e incluso inmorales (en oposición a la imagen retórica de la madre contemporánea)¹¹⁸. Al respecto, en nuestro país Mary Goldsmith (2007) ha señalado que sobre las empleadas domésticas se han tejido ciertos “mitos no fundamentados”, por ejemplo: “son indígenas que apenas saben el castellano”, “son madres solteras, se meten con cualquier tipo y terminan embarazándose”, “son violadas por los patrones y los hijos de éstos”. Para la autora estos mitos corresponden a discursos ocultos sobre las empleadas del hogar. En mi investigación se observó que si bien no todas las empleadas enuncian estos discursos, su existencia fomenta una infantilización de la trabajadora, niegan a la trabajadora como sujeto de derecho y fomentan el asistencialismo (lo cual será abordado en el capítulo 6).

Para analizar si es posible aplicar esta dicotomía entre trabajo espiritual y trabajo degradante al caso que nos ocupa, se debe observar las tareas que realizan las trabajadoras y las empleadoras. En cuanto a la limpieza resalta que la tarea asignada a la mayor parte de las empleadas domésticas, es el lavado de los baños. A los ojos de las empleadas y empleadoras es una tarea desagradable “a nadie le gusta lavar un baño...menos ajeno” (Lucía, empleada doméstica, 35 años, separada, Tlaxcala). Al respecto, Devetter (2013) señala que la limpieza de los baños aparece como un elemento concreto en la categorización de trabajo sucio, así como la limpieza de toallas femeninas sucias.

Se observa que son pocas las trabajadoras que pueden elegir la comida que prepararán o la forma en que lo harán, pues las empleadoras saben lo que es “adecuado” para los miembros de su familia, “yo siempre le digo asadito, ya ves que cocinan con mucha grasita ellas (empleadas)” (Liliana, empleadora, 45 años, casada, Tlaxcala). Esta empleadora le encarga a la trabajadora que prepare la comida para toda la familia, siguiendo expresamente sus indicaciones. Aunque

¹¹⁸ En el caso de estudio de Williams se culpa a las madres solteras negras por perpetuar la pobreza mediante la transmisión de un estilo de vida anormal a sus hijos. Por ejemplo, en las noticias a nivel nacional se enfatiza cuando una madre afroamericana o latina es arrestada por criar a sus hijos en una casa infestada de ratas y cucarachas. Solamente escucharnos sobre la inmoralidad de la clase de las madres a quienes son asignadas las tareas del trabajo doméstico de baja categoría. (Williams, 1997).

también existen casos como el de Cleo, a quien su empleadora le encarga el menú, siendo ésta su mayor responsabilidad, aunque en ocasiones su empleadora la regaña porque no le gusta lo que prepara para comer.

Respecto a las tareas del cuidado de los niños se observa que el límite entre el trabajo espiritual y el trabajo de baja categoría, se fundamenta en no transgredir tareas que competen únicamente a la madre. Por ejemplo, en el caso de Liliana, la trabajadora lleva a la hija de Liliana a sus clases extracurriculares, también acude a las reuniones de la escuela de la niña cuando la madre no puede asistir; ella la baña y le da sus alimentos. Sin embargo, la empleada no tiene permitido firmar ningún documento de la escuela, ni tomar alguna decisión, por ejemplo, si en la junta se ponen de acuerdo sobre el color del vestido para algún festival ella no debe dar opinión. La baña, ayuda a cambiarla, pero ella no escoge la ropa, “es que luego la viste de chile, mole y manteca”, es decir, no sabe combinar la ropa: “una vez la traje (a la oficina), y bueno yo dije no, no, la ropa se la escojo yo” (Liliana, 45 años, casada, Tlaxcala).

En párrafos anteriores se ha hecho alusión a una narración de Jacqueline, ella señala que su hija le ha dicho que con ella no se puede, es demasiado exigente con las empleadas y pone el ejemplo de la limpieza de su cocina “integral”: “para tallar que no sea fibra para que no se raye mi mueble, pues es que nos costó. Si fuera así, pues hasta yo le tallo con la escoba”. (Jacqueline, empleadora, 49 años, divorciada, Tlaxcala). Es decir, la empleadora podría hacerlo, pero como es una tarea laboriosa la delega a la empleada.

Liliana ha señalado que en caso de que faltara la empleada doméstica, no podría “comprometerse” a realizar algunas tareas que ella realiza, como lavar las calcetas blancas de su esposo después de jugar tenis:

Por ejemplo, mi esposo se va a jugar tenis todos los sábados, y yo no le digo nada, se va 3 ó 4 horas los fines de semana y regresa con un chorro de ropa sucia...y (es) blanca, a esas cosas yo no me comprometería, a lavar las calcetas después del deporte, es terrible. Entonces yo no me comprometería a esas cosas tan duras, no no, no, no, me pones en la torre, hújole...Además yo tendría que llevar a mi hija a todas sus actividades porque no se me haría justo que por

mí, bueno por Mary (la empleada), no pudiéramos hacer todo, no sería justo, entonces yo tendría que llevarla, se me haría un caos aquí en el trabajo (Liliana, empleadora, 45 años, casada, Tlaxcala)

Otro ejemplo de esta división lo brinda Lina (empleadora, 31 años, casada, Ciudad de México), quien señala: “Me queda claro que si yo me organizara de mejor manera mi tiempo, probablemente podría hacerlo...pero pienso también que estoy ayudando a alguien que lo necesita y por el otro también estoy apapachando este lado de que salgo a trabajar y luego llega a trabajar a la casa”. Esto le resulta “bien complicado” sobre todo porque “hago dos horas de camino, llego fumigada, lo menos que quiero es llegar a trapear el piso o lavar los baños...porque ya me ha pasado, lo haces una semana, ¿pero más tiempo? Me volvería un poco más loca. (Lina, empleadora, 31 años, casada, Ciudad de México).

Se deben observar también casos como el caso de Rosa (empleada doméstica, 38 años, soltera, Ciudad de México) o de Tina (empleadora, 66 años, casada, Ciudad de México), dado la cercanía de sus relaciones con su empleada y su empleadora respectivamente también tienen una fuerte participación en el trabajo espiritual. Rosa, quien atiende a un niño con parálisis cerebral, participa activamente en las terapias y en las consultas, interviene en la elección de alimentos y en su preparación. Carla (53 años, empleadora, casada, Ciudad de México) cocina y lava la ropa de toda la familia, los domingos lava los trastes (pues es el día de salida de su empleada). Esta empleadora no barre ni trapea, esas tareas están asignadas a la trabajadora.

Lucía a veces le corta el cabello al niño que cuida “cuando ya lo veo muy mechudo le doy sus cortecitos de pelo”, al preguntarle si la señora se molesta cuando toma la iniciativa, me responde que no, que nunca le han dicho nada. Daniela, señala que tiene una “obsesión” con el planchado: yo plancho las cortinas y las sábanas, pero eso lo hago yo, no se lo dejo a la muchacha. Al cuestionar el motivo de no delegar esta actividad, responde: “pues es enfadoso prefiero encargarle otras cosas” (Daniela, empleadora, 31 años, soltera, Tlaxcala).

Lo observado me permite señalar una diferencia con el trabajo de Williams quien realiza su estudio con empleadoras blancas en Estados Unidos y con empleadoras afroamericanas, donde el factor racial resulta central, pues polariza aún más la relación laboral. En mi trabajo, con empleadoras de la clase media los límites entre trabajo espiritual y trabajo de baja categoría son más bien confusos, sin embargo, se pueden distinguir dos elementos presentes: la elección y la supervisión.

La elección respecto a las actividades realizadas está siempre a cargo de la empleadora, pues pueden elegir las actividades a realizar, las empleadas no pueden hacerlo. Son las empleadoras las que deciden qué hacer y qué no hacer. La elección depende también de los márgenes de negociación de las trabajadoras.

Rollins (1985) y Williams (1997) señalan que pese a la inserción de la mujer al mercado de trabajo esta división entre trabajo espiritual y de baja categoría se mantiene, aunque con una ligera distinción: ahora la empleadora supervisa la labor de las mujeres menos privilegiadas. Derivado del reconocimiento de las tareas domésticas como propias de las mujeres, la supervisión de la realización del trabajo doméstico permanece como una tarea y como obligación femeninas. La empleadora es quien debe dar las indicaciones, controlar, revisar y vigilar la ejecución del trabajo doméstico. Al respecto Cristina (empleadora, 54 años, divorciada, Ciudad de México) comenta: “Siempre fui yo (la que trataba con las empleadas)...era una división muy clara de trabajo, a mi tocaba tratar y negociar con ellas”.

Liliana (empleadora, 45 años, casada, Tlaxcala) comenta que ella siempre les dice lo que tienen que hacer desde el principio, pero para evitar conflictos entre ella y la empleada “es necesario estar vigilando frecuentemente, como recordándole: ‘¿te acuerdas que te dije que no le pongas *suavitel*¹¹⁹ a estas prendas?, o que la comida (se cocine) con poca sal, así nada más asadita, siempre estoy vigilando”.

¹¹⁹ Suavizante de telas, utilizado para enjuagar la ropa.

Existen mujeres que prefieren dar las instrucciones una o dos ocasiones, sin tener que repetir varias veces, como Alicia, a quien le interesa que con una o dos veces que da la indicación, baste, de tal modo que la empleada “entienda lo que yo quiero que me haga en mi casa, o sea que no esté diario ‘sabes qué, ahora vas a hacer esto y eso’, o sea me gusta decirles “¿sabes qué?” vas a hacer esto y siempre es lo que vas a hacer’, a lo mejor ‘ayúdame en otra cosita’, pero no, me gusta ya tener una actividad específica para ellas” (Alicia, empleadora, 47 años, casada, Tlaxcala).

Algunas empleadoras señalan que deben estar “checando” (supervisando) cómo se realiza el trabajo pues la mayoría de veces no les satisface cómo realizan las empleadoras ciertas actividades:

A mí no me gusta cómo les queda el baño. Yo si le hecho el líquido, porque el chiste es tallarle, pero mi hija dice “contigo no se puede”. Yo luego les digo échale aquí, por ejemplo con la cocina ya ve que siempre (se hace) el cochambre, yo busco la forma, por eso digo que a veces no me gusta cómo hacen el trabajo (Jacqueline, empleadora, 49 años, divorciada, Tlaxcala).

Mirna señala que tiene un “método” ideado por ella para supervisar y verificar el trabajo de la empleada, asegura que debido a sus horarios de trabajo no le es posible observar las actividades que realizan las empleadas, por eso recurre a una libreta. Esta empleadora describe su organización “Como no voy a ver a la muchacha y yo tengo que dejar organizado y quiero dejar organizada la casa, tengo una libreta”. En la libreta “le pongo qué es lo que debe de hacer y ya nada más las veo el rato que yo llego a comer, a medio día que llego a comer ya las veo y es cuando veo que ya hicieron lo que tenían que hacer y ahí les puedo volver a decir te faltó esto o tienes que hacer esto (Mirna, 39 años, casada, Tlaxcala).

Conclusiones

En este capítulo se retomó la ideología de la domesticidad, para explorar la manera en que las construcciones de género se constituyen como un

condicionante estructural para el trabajo doméstico remunerado. A partir de la división sexual del trabajo que deja en los hombros de la mujer el trabajo de la reproducción cotidiana, la empleadora y la empleada se encuentran en el mercado laboral para cubrir sus diferentes necesidades. La solución a las tareas de la reproducción se da de manera estratificada, mientras las mujeres de clases alta o media, pueden descargarse de sus tareas domésticas, las mujeres de clase baja venden su fuerza de trabajo para realizar estas tareas pero no delegan —o lo hacen en forma muy limitada— sus tareas domésticas ante la necesidad de ingresos para la reproducción de su hogar.

Se mostró que una de las consecuencias de dicha ideología, para las mujeres el trabajo doméstico, en general, implica una obligación moral, toda vez que se han asumido como las responsables del funcionamiento de su hogar y del cuidado de sus miembros, aun cuando deleguen el trabajo en otra mujer. Esto conduce a considerarse la más beneficiada o la más perjudicada en caso de no tener empleadas y como la responsable de la supervisión del trabajo. Asimismo, las trabajadoras asumen que sus jefas debieran ser quienes como ellas realizaran el trabajo en sus propios hogares. De ese modo, la obligación moral del cuidado de los otros miembros del propio hogar es asumida tanto por empleadas como por empleadoras. Las explicaciones de los propios sujetos a la a segregación laboral por género de esta actividad laboral se hicieron visibles en las narraciones de empleadas y empleadoras. En todos los casos se sostuvo que nunca contratarían a un hombre que les hiciera el mismo trabajo que realiza su empleada. Los argumentos fueron variados, pero entre ellos destacan la privacidad y la intimidad. Muchas mujeres no toleraron la idea de que un hombre tocara sus prendas íntimas, las lavara ni que limpiara los cuartos y la ropa de sus hijos e hijas. Estos testimonios llevan implícito una carga sexual, pues para muchas empleadas y empleadoras un hombre implica una amenaza latente de transgredir los límites en lo que refiere a la sexualidad, un hombre tiene menos posibilidades de ganarse la confianza cuando se trata del cuidado de las hijas e hijos principalmente.

Otros testimonios evidenciaron que las empleadoras no estaban preparadas para que un hombre les atendiera, puesto que esta era una actividad netamente femenina, su argumento consistió en que al hombre se le debe de atender. Es imperativo subrayar que para muchas de las empleadoras es una asunción femenina debido a que la mujer que “ayuda” en el hogar es la que permite que la empleadora se realice profesionalmente, como ella no está, una mujer es la que debe de ocupar su lugar, pues no es que la casa necesite otro esposo u hombre proveedor, él está ahí aunque no esté presente, él es el que provee, por tanto, una mujer es la que debe de ocupar el lugar de la ama de casa ausente. Esto constituye simbólicamente una delegación de responsabilidades de la reproducción del hogar entre miembros del mismo género, es decir, la empleadora delega la responsabilidad de atender, cuidar, y limpiar su casa a la empleada doméstica mientras ella se realiza profesionalmente.

La concepción que las empleadas tienen respecto al trabajo doméstico, particularmente en torno a la conjunción entre mujer y ama de casa no es disonante de las concepciones y construcciones que las empleadoras manifestaron. Pues para ésta el trabajo doméstico es una responsabilidad de la “señora” de la casa, pues ellas son las responsables de la reproducción de su hogar. Esta concepción las convierte – y así se perciben- como un actor indispensable que permite a las empleadoras mantener por un lado el orden, la limpieza y el funcionamiento en su hogar y ser trabajadoras y profesionistas por el otro. Para las empleadas el orden y la limpieza son elementos fundamentales para la reproducción del hogar, por tanto, ellas consideran indispensable que las empleadoras eduquen a sus hijas en ese tenor, pues para ellas, una casa estará limpia cuando se ocupe de su limpieza una mujer.

Si bien se ha mostrado cómo el trabajo doméstico remunerado constituye un empleo que responde a la división sexual del trabajo, también se exploró acerca de la división del propio trabajo domésticos, a partir de la dicotomía de trabajo espiritual y trabajo de baja categoría. Se observó en este estudio que la

división es más difusa, aunque se destacaron dos elementos en la relación entre mujeres: la elección y la supervisión.

En este sentido, cobran vigencia los señalamientos de Roberts (1997) quien señala la falta de visión de la mayor parte de las feministas quienes han criticado la segregación laboral, pero no han reparado sobre la desigualdad entre mujeres. El trabajo doméstico remunerado sostiene y reproduce las diferencias por género, y paradójicamente permite mantener la división sexual del trabajo dentro del hogar. Se ha señalado que es una solución que evade de la responsabilidad y reduce el conflicto entre los miembros del hogar, aunque se debe hacer énfasis en que permite eludir la responsabilidad del Estado en las tareas de reproducción social. Se observa también, que dado que la contratación de empleadas domésticas reproduce las desigualdades de clase y género, la empleadora no busca una “extensión” respecto a la realización de las tareas domésticas, sino una subordinada, que realice el trabajo degradante y en algunas ocasiones, ciertas actividades del trabajo espiritual. En este sentido, se debe señalar y siguiendo el planteamiento de Devetter (2013), que en el caso de las empleadoras de la clase media las razones para contratar se tiene una combinación de una necesidad práctica y la reducción del conflicto con los miembros del hogar, sin embargo, en la menor parte de los casos, se percibe la necesidad de “distinguirse” y de un consumo ostentoso.

CAPÍTULO 5. LA CONFIANZA COMO AVAL Y COMO ACUERDO TÁCITO.

Introducción

Ante el distanciamiento del Estado en la regulación y en la nula aplicación de la legislación, la existencia del trabajo doméstico remunerado (TDR) supone arreglos informales que lo sostienen. Estos arreglos se fincan a partir de la confianza¹²⁰, la cual será abordada en este capítulo. Retomo la propuesta de Alejandro Portes (1994), quien señala que es necesario examinar los fundamentos sociales de las relaciones laborales que se regulan por los mismos participantes ante el distanciamiento del Estado.

La confianza, dentro de los sectores de la economía informal, ilegal o subterránea, se da entre los miembros de un grupo o de los directamente implicados. Se genera a partir de las identidades y sentimientos compartidos, así como por la expectativa de que las acciones fraudulentas serán penalizadas con la exclusión del infractor de las redes sociales más importantes. Por lo tanto, la exclusión de la red puede ser más efectiva que otros tipos de sanción (Portes, 1994).

La confianza es un concepto social culturalmente determinado (Lomnitz, 2004), es un término que proviene del mundo del sentido común, es decir, es un concepto utilizado en la cotidianidad de nuestras conversaciones, donde asume una capacidad explicativa por sí misma (Hevia, 2003). El significado de este concepto debe entenderse por el sentido que le dan los propios actores sociales en contextos particulares, y debe ser descrito etnográficamente dado que adquiere su significado a partir de situaciones particulares (Hevia, 2003, Lomnitz, 1977, 2004). Por tanto, es fundamental entender la confianza en el contexto social específico en el que se enuncia.

¹²⁰ La categoría de la confianza surgió en mi investigación como categoría *emic* desde las primeras entrevistas de empleadas y empleadoras, motivo por el cual decidí explorar con mayor énfasis esta categoría.

En este sentido, el objetivo de este capítulo consiste en examinar el papel de la confianza en la relación del trabajo doméstico remunerado (TDR) en dos momentos: primero, como un elemento central en la formación de redes para la contratación y segundo, como articulador de un acuerdo implícito entre empleada y empleadora. Exploraré los significados que a partir de estos dos momentos va adquiriendo la confianza, de acuerdo con los testimonios de las empleadas y empleadoras. Resulta fundamental señalar que la categoría de confianza constituye un eje transversal observable en las relaciones entre empleada y empleadora (independientemente de su clasificación), sin embargo, se observa que son los grados de intimidad, los que condicionan los niveles (o grados) y los significados de la confianza en las relaciones entre ambas mujeres. De ahí que sea relevante la clasificación de las tareas (ver capítulo 3) como el elemento que condiciona las relaciones de intimidad entre empleada doméstica y empleadora.

En la primera parte muestro los estudios sobre las interacciones sociales a través de la confianza, para explicar la manera en que este concepto ha sido tomado básicamente por la sociología y la ciencia política y las limitantes de estas perspectivas. En la segunda sección examino las propuestas acerca de la confianza desde la Antropología y desde los análisis el trabajo doméstico remunerado, además de exponer mi propio planteamiento. En la tercera sección exploro las motivaciones para confiar por parte de empleadas y empleadoras, respecto a los riesgos que conlleva esta relación laboral. En la cuarta parte analizo la manera en que la confianza constituye un aval dentro de las redes sociales, lo que permite la contratación de una empleada. En el quinto apartado integro la dimensión de la confianza como elemento que permite la articulación de un acuerdo tácito entre empleadas y empleadoras en el desarrollo de la relación laboral mostrando sus significados y niveles, además de analizar desde otra óptica la noción de ser casi de la familia. La sexta parte abordo los límites y conflictos de la confianza e incluyo posteriormente las reflexiones finales.

5.1 El estudio de las interacciones sociales a través de la confianza.

Las interacciones sociales han sido uno de los problemas analíticos fundamentales para la ciencia social contemporánea, particularmente se han analizado a través de la acción colectiva, el capital social, las redes y la elección racional. Cada uno de estos análisis invariablemente ha retomado a la confianza como herramienta complementaria. Sin embargo, es importante subrayar que a pesar de los aciertos de estos enfoques, existen algunas asignaturas que no han sido resueltas teórica y empíricamente, pues se han centrado en explicar la organización, el funcionamiento, las relaciones de poder y autoridad dentro de una sociedad, dejando de lado procesos micro, como el caso que me ocupa: la interacción y arreglos particulares establecidos por dos actores sociales que además de estar insertos en una relación laboral dentro de un espacio íntimo, se encuentran en posiciones asimétricas.

La sociología ha abonado al entendimiento de la confianza, destacando el enfoque de la acción racional¹²¹. Dicho enfoque se ha centrado en el análisis de las interacciones sociales centrándose en las acciones estratégicas, es decir, las acciones racionales tomadas de forma particular y colectiva por los actores sociales, elecciones que siempre son ponderadas de acuerdo a las condiciones externas (Mahoney, 2005). Para este autor la elección racional está delimitada por tres esferas: la racionalidad, las instituciones y las organizaciones. La racionalidad comprende la jerarquización de las alternativas posibles que realizan los actores, es decir, cómo una persona ordena sus preferencias y maximiza su utilidad. Las instituciones establecen las reglas del juego en las cuales los sujetos están sometidos. Las reglas indirectamente orillan a la toma de decisiones, por tanto, si las instituciones son las que limitan el campo de acción de los actores, representan un punto de tensión y un campo de disputa a través del cual los actores pugnan por cambiar a su favor las reglas del juego (Mahoney, 2005).

¹²¹ Sara Gordon señala tres vertientes del análisis de la confianza: la teoría de sistemas, las corrientes cognoscitivas y el enfoque de la elección racional. Los cuales son complementarios (Gordon, 2005)

Desde este enfoque de la acción/elección racional, se ha definido a la confianza como el conjunto de expectativas racionales, fundamentadas en la comprensión del interés del otro con respecto al propio y en cálculos que valoran los costos y beneficios de ciertos cursos de acción de quien confía o en quien se confía (Gordon, 2005). Dentro de las teorías de la elección racional se destaca Russell Hardin (2010), quien define la confianza como interés encapsulado, es decir que:

Yo confío en usted porque pienso que le interesa tomar en serio mis intereses en la materia pertinente, y le interesa en este sentido: usted valora la continuación de nuestra relación y, por lo tanto, está en su propio interés tomar en cuenta mis intereses. Esto es, usted encapsula mis intereses en sus propios intereses (Hardin, 2010:19).

Desde esta perspectiva, para que la confianza implique interés encapsulado, al menos, se debe tener como incentivo básico, mantener la relación (no solo por fines económicos). Sin embargo, Hardin señala que el mero hecho de tener los mismos intereses no significa que exista la condición de confianza como interés encapsulado. Se requiere que el que confía y en quien se confía tengan:

intereses compatibles, al menos, sobre algunos asuntos, pero la compatibilidad de incentivos, aunque necesaria, no es suficiente....requiere además que la persona en quien se confía valore la continuación de la relación con quien confía en él y que ambos tengan intereses compatibles (Hardin, 2010:23).

La confianza, dice Hardin (2010) es relacional, es decir, que depende de las relaciones fincadas a partir de las interacciones en curso, o a través de intermediarios y efectos en la reputación: “si no tenemos una relación, o ésta es pasajera, no nos encontramos en una relación de confianza” (Hardin, 2010: 21). La confianza, entonces representa una expectativa racional, no está basada en un tipo de fe ciega acerca de la benevolencia del depositario de la confianza, sino en la creencia de que los intereses del que confía están encapsulados en los del depositario de la confianza. Es decir, la confianza depende de las relaciones que se establecen entre las partes involucradas, constituye una expectativa constituida a partir de intercambios particulares (Gordon, 2005). Aunque esta autora señala que

la perspectiva de Hardin, ha sido criticada por el hecho de que las personas no hacen cálculos complejos cada vez que confían en alguien, ni disponen del tiempo ni de la información para hacer dichos cálculos, si fuera de esta manera, la existencia de la confianza sería muy limitada (Levi, 1999; Rothstein, 2000 en Gordon, 2005).

Dentro de la perspectiva de la acción racional se distinguen planteamientos que se relacionan con la confianza, como el de Coleman y Putnam (Millán y Gordon, 2004). El primero de los autores, Coleman, señaló que la organización dirigida a cumplir determinados fines, de conformidad con interacciones de confianza, da viabilidad al capital social (Millán y Gordon, 2004). La confianza sería entonces el sustento de las relaciones de reciprocidad que dan origen al capital social (Coleman, 1988 en Gordon, 2005). Coleman, señala que el capital social constituye aquellos recursos insertos en la estructura de relaciones sociales, de esta manera, favorece la cooperación: “un grupo cuyos miembros manifiestan confiabilidad, y confían ampliamente unos en otros, estará en capacidad de lograr mucho más en comparación con un grupo donde no existe la confiabilidad ni la confianza” (Coleman, 1988 en Millán y Gordon, 2004: 714).

Para Putnam, el capital social consiste en aquellas "características de la vida social traducidas en la forma de normas de reciprocidad, redes, asociatividad, confianza y compromiso cívico que mejoran la eficacia de la sociedad facilitando la acción coordinada" (Putnam, 1994 en Gordon, 2005: 47). Lo cual es posible a partir de la existencia de reciprocidad entre los miembros de un grupo social, esta reciprocidad se edifica a partir de la confianza.

Algunos de los enfoques teóricos del capital social han sido utilizados como indicadores para medir la integración social, analizar la acción colectiva y las relaciones sociales. Es decir, las estrategias desplegadas por los actores para cooperar y participar. Ostrom (2003) sostiene que los actores sociales cooperan y participan cuando toman en cuenta las estrategias de otros actores, ya que las tácticas de acción son mutuamente dependientes. La cooperación se vuelve un mecanismo benéfico para la sociedad ya que ayuda a que ésta tenga un óptimo

resultado, a pesar de que también para los actores sea racional no cooperar, por tanto, la cooperación de una mayoría de los actores para alcanzar un bien público se logra, independientemente, de que se contribuya en un cambio sustancial de la realidad (Ostrom, 2003).

Gibson (2001) analiza la confianza como un elemento fundamental para la acción colectiva, particularmente en las sociedades con lazos débiles. La confianza es el elemento que facilita las interacciones entre sujetos desconocidos entre sí, predice el apego hacia los valores democráticos a pesar de que los lazos sean débiles; en síntesis, el enfoque de Gibson (2001) está centrado en revitalizar la operacionalización de las redes a través de la confianza generada entre los múltiples actores.

Como puede apreciarse, algunos estudios de las interacciones sociales están centrados en analizar los mecanismos de cooperación, la toma de decisiones, las estrategias de acción, las agendas políticas y la construcción de capital social para la consolidación de la acción colectiva, siempre en una esfera pública: política y social. En esta esfera los objetivos de los actores son disputar la incorporación de sus agendas y demandas a través del cálculo, la toma de decisiones, la aplicación de la elección racional y la construcción de la acción colectiva. Los recursos teórico-metodológicos de estos enfoques son limitados al utilizarlas para analizar otro tipo de interacciones sociales asimétricas que se tejen en la esfera privada, como en el caso que me ocupa.

La confianza desde los enfoques de la ciencia política ha sido un elemento que permite apenas comprender los mecanismos de acción y explicar las transacciones valorativas que los actores sociales establecen para enriquecer su acción social de manera colectiva. Sin embargo, es importante destacar que el enfoque de la confianza posee novedosos recursos conceptuales y metodológicos que permiten analizar desde una perspectiva micro, las interacciones sociales en una esfera privada. Estos recursos conceptuales y metodológicos tomados desde la antropología y la sociología, permitirían abonar elementos importantes para el debate de las interacciones sociales.

En este sentido, cobra relevancia el planteamiento de Larisa Lomnitz (2004) quien desde una perspectiva antropológica, señala la importancia de la confianza como elemento clave en la solidaridad social y como el cemento que produce “cohesión social al interior de las redes sociales que componen la estructura de la sociedad” (Simmel, 1964 en Lomnitz, 2004:10). La confianza, entonces es definida “como la real o efectiva distancia psicosocial entre individuos. Está asociada con la cercanía social en el sentido de compartir las mismas categorías de derechos y obligaciones esperadas junto con los valores e intereses compartidos” (Lomnitz, 2004:10).

Un individuo puede sentir confianza hacia otra persona en medida que reconoce que ese otro tiene la habilidad, el deseo y la buena disposición para efectuar un intercambio; cuando su propia familiaridad con el otro le permite hacer una petición ó cuando proporciona, de una manera voluntaria, una cosa o información personal de carácter íntimo (Lomnitz, 2004). Esta autora define a la confianza como:

“una respuesta relacional, no un resultado de lealtad ciega, que permite a la gente tomar riesgos al relacionarse entre ellos” (Rose-Akerman 2001:543). “Confianza es un nivel particular de probabilidad subjetiva con la cual una gente asegura que otro agente o grupos de agentes van a realizar una acción particular [...]. Cuando decimos que confiamos en alguien o que alguien es confiable, significamos implícitamente que la probabilidad de que él realice una acción benéfica, o por lo menos no perjudicial hacia nosotros, es suficientemente alta para considerar establecer una forma de cooperación con él” (Gambetta, 1988: 207) (Lomnitz, 2004: 10)

Es decir, la confianza no constituye una esperanza o fe ciega sobre otras personas, sino una respuesta relacional entre individuos que comparten intereses o valores, y que desarrollan alguna forma de cooperación. De acuerdo con esta autora, la confianza regula intercambios, asigna posiciones y otorga un contenido simbólico a la amistad. La confianza integra y discrimina entre individuos y tipos de comportamiento; determina privilegios e induce lealtades. La confianza moviliza recursos y es un principio activo en las reglas de solidaridad (Lomnitz, 2004).

5.2 La confianza en la Antropología y en los estudios sobre trabajo doméstico remunerado

Felipe Hevia (2003) señala que, excepto por los trabajos de Larissa Lomnitz, la Antropología ha tenido un escaso interés por integrar a la confianza como objeto de estudio. En el libro *Redes sociales, cultura y poder* (Lomnitz, 1999) la citada autora conjunta sus análisis sobre estos tres ejes, dentro de los cuales destaca la confianza. En trabajos posteriores como el texto “Confianza, redes sociales y economía informal”, Lomnitz (2004) analiza con mayor énfasis este concepto.

Lomnitz (1999) distingue dos tipos de redes sociales: redes horizontales, en las que se efectúan intercambios recíprocos, redes verticales, relaciones que denomina redes de patrón-cliente. Lomnitz (1999) aborda las redes horizontales a partir de distintos casos empíricos, siendo los más significativos: el compadrazgo en la clase media de Chile y las redes de intercambio en la Cerrada del Cóndor, en la Ciudad de México. En el caso del compadrazgo en la clase media chilena, la autora explica que éste se conforma como un “contrato diádico tácito o cadena de contratos entre personas ligadas por amigos comunes que actúan como intermediarios” (Lomnitz, 1999:24). En esta forma de organización resulta central la noción de igualdad, pues el compadrazgo implica una relación personal entre individuos que se consideran de igual nivel social, pues se constituye una expresión de solidaridad para la supervivencia del grupo: la clase media. Las cualidades de este estrato socioeconómico en Chile (la carencia de medios de producción y la no realización de trabajo manual) ocasionan que su principal recurso sea el control de la administración pública y privada, además de la manipulación del proceso administrativo que es necesario para el beneficio de sus miembros. Para esto se requiere de un sistema tácito de ayuda mutua (Lomnitz, 1999).

En la Cerrada del Cóndor, la autora busca entender los mecanismos que permiten a los marginados¹²² sobrevivir en el medio urbano industrial de la Ciudad

¹²² Entendida como la población sobrante de las economías capitalistas dependientes (Quijano, 1970 en Adler Lomnitz, 1999: 47)

de México. La autora sostiene que son las redes de intercambio desarrolladas por los pobladores las que se constituyen como “mecanismos efectivos para suplir la falta de seguridad económica que prevalece en la barriada” (Lomnitz, 1999: 48). El criterio básico para definir las redes es el intercambio recíproco de bienes y servicios, y el requisito previo a esto es la proximidad física (Lomnitz, 1999). Estas redes inicialmente están conformadas por familias nucleares, no por individuos.

Tanto en el caso del compadrazgo en Chile, como en la barriada de la Ciudad de México, la autora propone entender la confianza en términos de la distancia social. La confianza dice Lomnitz, depende de la articulación de factores culturales (distancia social), como físicos (cercanía de residencia) y económicos (intensidad del intercambio). De acuerdo con Hevia, en el caso de las redes horizontales “la confianza presupone un cierto grado de familiaridad (proximidad social), oportunidad (proximidad física) y compatibilidad de carencias (proximidad económica)” (Hevia, 2003: 34).

Aunque Lomnitz alude -en el caso de la Cerrada del Cóndor- a la noción de intercambio asimétrico, es en su trabajo sobre las relaciones horizontales y verticales en la estructura social urbana de México (Lomnitz, 1999) donde examina con mayor énfasis las desigualdades en el intercambio dentro de las relaciones verticales, a lo que denomina relaciones patrón-cliente. Estas relaciones se constituyen a partir del incremento de los diferenciales de poder entre las partes del intercambio, es decir, los servicios de la parte más poderosa exigen mayor reciprocidad por medio de demostraciones de gratitud y lealtad, como si el desequilibrio tuviera que compensarse con lealtad. Así pues, el poder convierte la desigualdad en subordinación: la parte más poderosa se convierte en patrón y la menos poderosa en su “cliente” (Lomnitz, 1999:147).

En un trabajo posterior (Lomnitz, 2004), la autora distingue entre confianza horizontal, es decir, confianza en otros y confianza vertical, confianza en las

instituciones¹²³. Lomnitz (2004) se enfoca en el uso de las redes sociales basadas en la confianza interpersonal, es decir, confianza horizontal; señala que ésta no es un residuo de las sociedades pre-modernas, sino un elemento intrínseco de las sociedades complejas modernas, pues constituye una respuesta frente a las insuficiencias de la institucionalización.

Al respecto la autora apunta que ninguna sociedad puede funcionar sin un mínimo de confianza entre sus miembros, por lo tanto, la confianza existe tanto en sociedades tradicionales, como en sociedades complejas. En las primeras, los individuos se relacionan de manera repetitiva con las mismas personas, las redes son primariamente informales con interacciones cara a cara:

Los miembros de sociedades pequeñas se mueven siguiendo roles culturalmente prescritos que incluyen la especificación de asistencia mutua. Todo mundo sabe en quién se puede confiar y a quién se puede aproximar para solicitar ayuda; la confianza está implícita en la relación social. (Lomnitz, 2004:10)

A medida que una sociedad se vuelve más compleja -y la movilidad social, económica y ocupacional van en aumento- se convierte en una sociedad moderna donde la acción colectiva está institucionalizada, por lo tanto, el individuo depende cada vez más de las instituciones formales. De manera paralela ocurre dentro de estas sociedades, que las redes informales interpersonales son relegadas a ciertas áreas como los aspectos afectivos de la vida social, tales como el parentesco y la amistad (Lomnitz, 2004).

La autora señala un doble papel de las redes sociales, por un lado constituyen un mecanismo de integración usado por los pobres para sobrellevar sus desventajas socioeconómicas (Lomnitz 1977, 1978, 1982 en Lomnitz, 2004). Por otro, su utilización permite el intercambio informal al interior del sector formal (se incluye tráfico de influencias y de favores burocráticos para equivalentes servicios o recompensas materiales) (Lomnitz, 2004). La autora entiende a las actividades informales como aquellas actividades económicas “que escapan a las

¹²³ Es decir, la “Confianza en la imparcialidad y en la justicia de las instituciones y confianza en la parcialidad y el favoritismo de los amigos cercanos y las relaciones que uno posee.” (Bo Rothstein 2001; Rose-Akerman 2001 en Lomnitz, 2004: 10).

regulaciones del Estado en la producción, la distribución de bienes y servicios y en la naturaleza de su objetivo final (legal, ilegal o criminal)” (Castells, et al. 1989: 12 en Lomnitz, 2004: 11) y a los intercambios informales, como aquellos que “son posibles a través de redes sociales basadas en las instituciones culturales como la familia, la amistad y otras relaciones en donde la confianza y la lealtad entre los miembros es el principio básico” (Castells, et al. 1989: 12 en Lomnitz, 2004: 11).

Respecto de la economía informal, Larissa Lomnitz asegura que la reciprocidad es importante porque presupone entre las partes del intercambio la existencia de la confianza, una proximidad psicosocial. Esto se refiere al tipo de expectativas que se tienen en que se debe tener en una persona a quién se está a punto de pedir un favor o un servicio. Si existe una ausencia de confianza o ésta no se manifiesta en el grado necesario, el favor se puede solicitar por medio de un tercero que tenga suficiente confianza entre ambas partes. El tercero, se convierte en un intermediario. Lo anterior es explicado por la autora como una proliferación de redes de reciprocidad, inicialmente basadas en el parentesco, “ya que por lo general hay confianza entre parientes cercanos, pero a menudo se extiende para incluir a cientos de personas entre amigos y conocidos” (Lomnitz, 1999: 140).

Incorporo también el planteamiento de Cynthia Sarti (1995) quien señala la existencia de categorías morales construidas a partir de modelos culturales dentro del hogar y la familia, estas categorías conforman expectativas de acción y patrones esperados de conducta. Las categorías morales integran un código moral con reglas sociales que implican normas y valores, establecidas por los actores involucrados, de tal forma que un acto moral es definido de acuerdo a la interpretación de los actores envueltos -no por el contenido intrínseco del acto-. Por lo tanto, el mismo acto puede ser aprobado o condenado según la existencia de reglas sociales que prescriben su aprobación o su condenación. La trasgresión o inmoralidad es una consecuencia del hecho que alguien ha violado una regla existente (Sarti, 1995).

En lo que respecta al TDR no se cuentan con estudios que examinen directamente la noción de confianza. Sin embargo, existen análisis en los que se

le observa como base para la construcción de redes sociales para la inserción en la actividad laboral y en las redes migratorias (Arizpe, 1975; Jelin, 1977; Vázquez y Hernández, 2004; Chavarría, 2008; Díaz, 2009; Toledo, 2009). Es decir, la confianza se aborda como un elemento central en la formación de capital social, entendido como la red de relaciones sociales, laborales, de parentesco y de amistad, a la que es posible acudir para obtener favores y servicios (ya sea ayuda para conseguir trabajo o crédito, o ayudas cotidianas diversas en la cocina, limpieza, etc.) (Jelin, 1998).

Dentro de los análisis que aluden a la confianza en el trabajo doméstico remunerado resaltan los textos de Gogna (1993), De Dios (2006), Hondagneu-Sotelo (2011) y Vidal (2007). Gogna (1993) en su análisis sobre empleadas domésticas en Buenos Aires, retoma la noción de canales personales de Arizpe (1976, en Gogna, 1993: 85) a los que recurren las empleadas para conseguir trabajo. Estos canales se refieren a las conexiones con grupos primarios como la familia o las amistades, quienes fungen como intermediarios. Para las empleadoras el recurrir a los canales personales tiene que ver con la necesidad de tener algún tipo de referencia: “la confianza es uno de los requisitos más exigidos en este empleo” (Gogna, 1993: 85).

De Dios (2006) examina los elementos constitutivos de esta actividad laboral, el papel de la subjetividad y la conformación de la categoría “trabajadora” en Santa Rosa, Argentina. Relaciona la inserción de mujeres al TDR con la confianza y argumenta que la accesibilidad a este mercado de trabajo, está dada por la forma de ingreso, a través de redes personales, amigos o familiares que recomiendan a las empleadas; se da prioridad a las cualidades de la persona “que sea de confianza” sobre las calificaciones o la experiencia en el rubro de la trabajadora (De Dios, 2006). Hondagneu-Sotelo (2011) por su parte, evidencia la importancia que tienen para las latinas inmigrantes la pertenencia a una red para encontrar trabajo en Los Ángeles, California. El proceso de contratación de empleadas está regulado (informalmente) por las redes que permiten establecer

referencias de empleadas y empleadoras. Estos análisis explican el primer momento de la confianza, como elemento determinante en la contratación.

En otra línea de pensamiento, Dominique Vidal (2007, 2012) examina el caso de empleadas domésticas en Río de Janeiro y asegura que las expectativas del empleador giran, en primera instancia, en torno a la categoría de “confianza”, y si ésta se pone en tela de juicio, el despido ocurre pronto. En su análisis, el autor toma la noción de amistad entre empleada y empleadora: la amistad lejos de ser compartida por personas en igualdad de condiciones, debe ser considerado como el lenguaje de afinidad, mediación y difusión mediante el cual se establece una confianza y las diferencias entre ambas partes (Rezende, 2001:267 en Vidal 2012: 175). Por lo tanto, el trato amistoso es un ideal de comportamiento y es común que al terminar una relación laboral se hable de una amistad rota. En este mismo tenor, Lomnitz (2004) señala que la confianza es el criterio básico que establece las distinciones y los límites entre un “amigo íntimo”, un “amigo” y un “conocido”:

El mapa mental de la amistad es básicamente un mapa de grados de confianza, grados que, en última instancia, revelan la distancia social real entre individuos que componen las redes de amistad. Un amigo, por ejemplo, puede retroceder hasta convertirse en un conocido si falla en mantener las expectativas que le ganaron su posición inicial en la escala de distancias sociales. Mientras que un conocido se puede convertir en un amigo cercano acumulando confianza al proporcionar un servicio particularmente valioso y/o riesgoso, convirtiéndose en un depositario de confianza (Lomnitz, 2004:10)

Lo descrito por Lomnitz (2004), se observa en intercambios recíprocos, pero Vidal (2012) explica lo que ocurre con la amistad entre personas con posiciones jerárquicas distintas. Al respecto señala que ésta debe ser entendida como un lenguaje de la afinidad, de la mediación y la proximidad a través del cual se establece la confianza. Vidal señala que este ideal de la amistad remite a una demanda de consideración y afecto. Para las empleadas supone recibir ayuda material o psicológica cuando lo necesitan, a cambio de tal ayuda, las empleadoras esperan lealtad, discreción y confianza. Las empleadas consideran

que comportarse de manera honesta, discreta y cariñosa con los niños les garantizará recibir de sus empleadoras un trato correcto, es decir, no recibir órdenes de manera “brutal”, que su trabajo sea valorado con cumplidos y recibir un buen pago (Vidal, 2007). Estas relaciones son asimétricas, así se designa a la empleada por su nombre y a la empleadora como “señora”. En este sentido, la igualdad no es un ideal de interacción para la mayoría de los empleadores. Así, en sus pláticas, las patronas deciden los temas y ocupan posiciones centrales. Finalmente, el autor llama la atención sobre la rapidez con la cual se puede degradar esta relación (Vidal, 2007). El planteamiento de Vidal será retomado en el siguiente capítulo.

Mi planteamiento tiene como eje, el análisis de la confianza horizontal (Lomnitz, 2004) en las interacciones entre empleada y empleadora, en interacciones asimétricas, que en palabras de Lomnitz (1999) constituyen redes de relaciones verticales, es decir, analizo la confianza horizontal en interacciones asimétricas. Dado que esta confianza se da entre dos mujeres en posiciones asimétricas, integro la noción de gratitud, las motivaciones para confiar, la lealtad –dentro de los límites impuestos por la distancia social- más que la idea de intercambio horizontal entre los actores sociales.

Lomnitz (2004) se enfoca en la existencia de redes interpersonales que promueven intercambios informales dentro de las instituciones formales. Estos intercambios informales son posibles a través de redes sociales basadas en instituciones culturales, tales como la familia, la amistad y otras donde la confianza y la lealtad entre los miembros es el principio básico (Lomnitz, 2004). En este sentido es que propongo analizar el TDR develar cuáles son los principios básicos que permiten los intercambios informales dentro del TDR.

Tanto en la relación de amistad asimétrica descrita por Vidal (2007), como en la existencia de acuerdos tácitos (Lomnitz, 1999) se observa la existencia de un horizonte de expectativas entre los miembros de una red. En este caso establecido por la empleada y empleadora. Las empleadas buscan que esa relación de amistad asegure consideración y afecto, así como ayuda material y

psicológica, mientras que para las empleadoras les asegura lealtad, discreción y confianza. En mi planteamiento, este horizonte de expectativas genera un acuerdo tácito que se fundamenta en la noción de confianza. Este acuerdo, que en la mayoría de ocasiones no se enuncia verbalmente¹²⁴, permite la continuación de la relación laboral.

Los resultados de mi investigación muestran que la confianza dentro de esta relación laboral tiene dos momentos diferenciados: el primero, en el que la confianza se constituye como un aval dentro de redes sociales. Este aval se representa un respaldo social que se concretiza en las recomendaciones, que promueven la contratación de una trabajadora. El segundo momento se da cuando la confianza se construye a partir de la relación cotidiana, constituye como atributo de esta relación laboral. En este momento la confianza tiene como fin el cumplimiento de un acuerdo tácito en el que el principio sobreentendido es la cooperación de ambas partes. Planteo también la existencia de límites de la confianza que funcionan bajo una lógica de distanciamiento y de mantenimiento de la desigualdad.

5.3 Las motivaciones para confiar: los riesgos dentro del trabajo doméstico remunerado

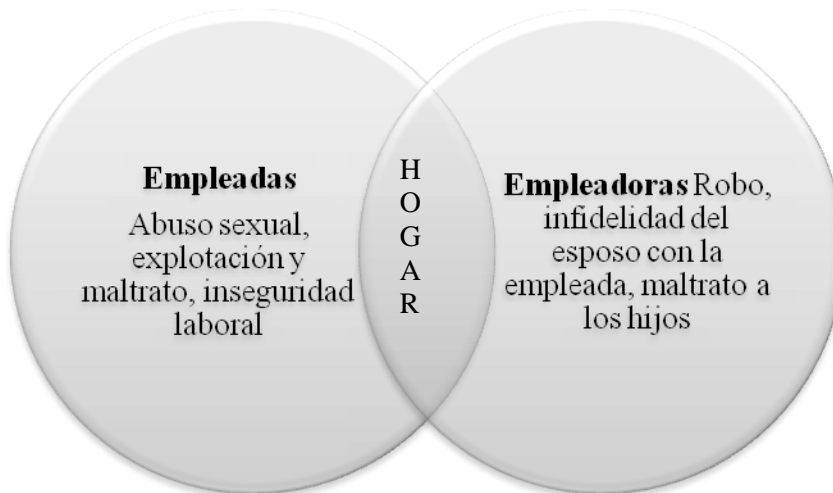
Para sostener mis argumentos examinaré en primer lugar cuáles son los riesgos que implica esta actividad laboral para las trabajadoras y para las empleadoras. El trabajo doméstico remunerado (TDR) constituye una relación laboral, que condensa otro tipo de relaciones sociales, pues dos mujeres provenientes de diferentes estratos socioeconómicos interactúan cotidianamente dentro de un espacio privado. El hogar, espacio íntimo por excelencia, se convierte en espacio laboral.

¹²⁴ En los casos de esta investigación ninguna de las participantes –tanto empleadas como empleadoras– enuncia frases como “no robarás”, “no te meterás con mi marido” (categoría *emic*), “no me vas a explotar”, “no me tratarás mal”. Es algo no dicho, pero que está implícito.

Tal como se ha señalado en capítulos anteriores, la contratación de varios empleados domésticos está en desuso, al menos en el sector de la clase media (como en el caso de esta investigación). Por tanto, el trabajo que realiza una empleada doméstica casi siempre es aislado. Este aislamiento aunado a la privacidad del espacio laboral, a la falta de protecciones legales y a la nula aplicación de la ley, se traducen en riesgos para ambas participantes en la relación laboral.

A partir de la información obtenida en campo, puedo afirmar que los riesgos para las empleadas –identificados tanto por ellas mismas como por las empleadoras—son: el abuso sexual, la explotación, el maltrato, la carencia de un sistema de jubilación que les permita vivir cuando dejen de trabajar debido a su edad, el ser despedidas sin liquidación; para las empleadoras son señalados el robo, la infidelidad del esposo con la empleada y el maltrato a los hijos (Figura 5.1). Para aminorar estos riesgos, aunque sólo sea en cierta medida, los actores crean mecanismos sociales como la confianza.

Figura 5.1 Los riesgos en el trabajo doméstico



Fuente: Elaboración propia con base en información obtenida en campo.

Las empleadas señalan que resulta entendible que las patronas busquen tener confianza en la persona que contratan, pues le dan acceso a su hogar, es decir, efectivamente reconocen que las empleadoras se colocan en una posición de vulnerabilidad al permitir que una extraña ingrese a su espacio privado: “Ella es la que debe tener confianza ¿no? Porque nosotras somos las que entramos a su casa”, afirma Reyna (empleada doméstica, 29 años, casada, Tlaxcala).

Algunas empleadoras reconocen abiertamente tal vulnerabilidad: “La piensas para meter a alguien a tu casa” (Isaura, empleadora, 37 años, casada, Ciudad de México). Liliana comenta: “yo le dije, ‘mira yo te estoy brindando mi casa, te estoy dejando entrar a la parte más importante de mi vida, es mi casa y es mi hija, y, bueno, a momentos estoy yo, momentos está mi esposo, entonces te estoy dejando entrar a un lugar que pocos conocen’, ¿no?” (Liliana, empleadora, 45 años, casada, Tlaxcala).

Al cuestionar si las empleadas domésticas constituyen un sector laboral vulnerable es recurrente que se responda afirmativamente. Esta vulnerabilidad descansa en el hecho de ser ellas las que trabajan en hogares ajenos, en espacios inaccesibles para el escrutinio público. Un riesgo continuamente señalado por ambos actores sociales es la posibilidad de que las empleadas sean atacadas sexualmente:

Clara: (en el TDR) hay ventajas y desventajas, por ejemplo hay trabajos donde los patrones son cabrones, cabrones (sic) y hay patrones que no. Por eso hay a veces que digo “pues sí hay ventajas y desventajas, hay riesgos y no hay riesgos”.

Entrevistadora: ¿cuáles riesgos habría?

Clara: por ejemplo, hace como tres años, tengo una prima que se dedica a esto y se fue a México y allá su patrón trato de abusar de ella, por eso digo que hay cabrones (sic). (Clara, empleada, 43 años, casada, Tlaxcala)

Otra empleada señala:

...pues yo digo que sí (hay), mientras que tu patrona te dé confianza, nosotros también tenemos que tenerle confianza, ¿por qué? porque (hay que) decirle “¿sabe qué? vino esta persona y no lo conozco, le dije que hasta que viniera usted”, o

“su esposo se quiere pasar de lanza conmigo”, y que la patrona también te diera la razón, pues sí. Pero si te dijera: “no, a lo mejor tú te le ofreces, que quien sabe qué, que ya me dijo mi esposo”, pues digo, pues eso es no tener confianza, como mujeres (debemos) tenernos confianza (Reyna, empleada doméstica, 29 años, casada, Tlaxcala).

Incluso algunas empleadoras como Sarahí señalan el riesgo que representan sus propios esposos para las empleadas domésticas:

A mí me dio mucha vergüenza porque yo le pedí a una señora a su hija para que viniera, me la llevé, estaba chica, tenía 13 ó 14 años...pero un día dejó de venir. Ya fui a su casa y su mamá me dijo “no señora Sarahí, si estuviera sola con sus hijas, se la mandaba, pero su viejo la anduvo molestando a mi hija”, y yo sí le creí, porque como que le gustaba la chamaquita...(Sarahí, empleadora, 55 años, casada, Tlaxcala).

Empleadas como Patricia narran la vulnerabilidad que en ocasiones experimentan dentro de las casas: “Yo cuando estaba chica, así como a los 12 me espantaba el señor...era cochino, se ponía así encuerado frente a mí, yo lavaba rápido mi ropa para terminar y poder irme, yo decía ‘a ver si este no me quiere abusar’” (Patricia, empleada, 27 años, unión libre, Tlaxcala). El maltrato físico o psicológico es señalado también como riesgo para las empleadas domésticas:

(El trabajo doméstico remunerado) es riesgoso porque ¡vaya! si te contrata alguien y son groseros y no te pagan, o te encuentras por ahí alguno que trate de abusar de ti ¿no? ¡Vaya! si... muchos riesgos, pues sí, pobres, porque no sabes a qué casa llegas y con qué tipo de personas llegas. Es riesgoso porque no sabes si la familia donde vas a llegar, sea amable también, sea déspota, te traten bien, vaya y sobre todo, aunque haces el aseo, te traten bien, porque es un trabajo digno (Emilia, empleadora, 33 años, casada, Tlaxcala)

Los riesgos antes descritos denotan las relaciones de subordinación y asimetrías que en relación a la posición del patrón (esposo de la empleadora) se construyen. Implican violencia física y cobran relevancia a partir del lugar del trabajo: el hogar.

Existe otro tipo de riesgos señalados por las empleadas domésticas que tiene que ver la ambigüedad de la ley y su falta de observancia, por ejemplo, ser despedidas sin recibir liquidación, carecer de servicios de salud y de un sistema de pensiones:

En otro lado no creo que me reciban ya, en caso de no poder seguir trabajando, ya me quedo en mi casa, ya en otra casa no creo que me reciban ya, por mi edad. Es como, le vuelvo a repetir, para buscar otro tipo de trabajo muchos requisitos te empiezan ya a pedir. Ahí se va a acabar nuestra vida, ahí se acaba uno y esta señora no creo que me dé nada (de jubilación), si me paga tan mal ora (sic), después peor (Rigoberta, empleada, 60 años, separada, Tlaxcala).

En el caso de las empleadoras los riesgos pueden ser el maltrato a los hijos: “A veces uno se queda con la angustia, ¿tratará bien a mi hija? Y ¿si le pega? ¿O si no le da de comer? por eso siempre busco quien la conozca” (Graciela, empleadora, 42 años, Ciudad de México). Se busca la referencia de otra persona sobre la posible trabajadora, es decir, el aval que indica si a esa candidata se le puede tener confianza.

La falta de experiencia en el cuidado de los niños es un elemento visto como riesgoso. Emilia contrató a una joven “casi una niña de un pueblo de Veracruz” cuando su hijo estaba recién nacido:

Cuidaba a mi niño chiquito, cuando yo me iba a la escuela, ella se quedaba con el niño toda la mañana, ya toda la tarde yo me estaba con ella, me iba con mucha desconfianza, incluso hablaba yo creo que veinte veces en la mañana, sí me iba asustada, porque finalmente era chica e inexperta... (Emilia, empleadora, 33 años, casada, Tlaxcala)

Otro tipo de riesgos, tiene que ver con el ingreso de una “extraña” al hogar, me refiero a la infidelidad por parte del esposo, riesgo visto como latente tanto por empleadoras como por empleadas. Alicia (empleadora, 47 años, casada, Tlaxcala) comenta que siempre busca que las mujeres que contrate sean casadas “por aquello de las tentaciones con mi esposo”. Otros testimonios señalan: “yo he vivido muchos casos en los que la doméstica se queda con el patrón” (Patricia,

empleada, 27 años, unión libre, Tlaxcala), “a mí no me gusta tratar con el señor, porque a veces ya no nos ve como trabajadora sino como mujer” (Ana, empleada, 28 años, casada, Tlaxcala). “Ya sabe, hay veces que entran como domésticas y salen como patronas...claro pues es que si la mujer no le hace ni *piojito*, pues ahí está siempre la otra que lo puede atender” (Aída, empleada, 35 años, Ciudad de México). Resultan interesantes los argumentos como el de Aída, que se ligan con el concepto de las obligaciones morales de una mujer (revisado en el capítulo anterior): la empleadora tiene el deber de atender sexual y afectivamente a su esposo, si no, corre el riesgo de ser abandonada por él.

5. 4 El aval de la confianza

Para que una trabajadora sea considerada como “digna de confianza” debe contar con respaldo y redes sociales que brinden información sobre ella. La confianza se finca en el conocimiento de la empleada a través de un tercero que asegure su honestidad, responsabilidad, así como su disposición para el trabajo. Es común que las empleadoras recurran a secretarías, asistentes de maestras y porteros de las zonas habitacionales para buscar empleadas domésticas. Este personaje, se convierte en el intermediario. En palabras de Hondagneu-Sotelo (2011:121), estos intermediarios funcionan como conexiones transclasistas, aunque también constituyen vínculos interclasistas.

“Ser de confianza” por lo tanto, implica estar inserto en redes sociales que lo avalen y respalden socialmente. Algunas de las empleadoras argumentaron: “yo necesito conocer a sus familiares primeramente, puesto que esta empleada va a tener las llaves de mi casa y puede entrar y salir a la hora que ella quiera” (Nohemí, empleadora, 27 años, casada Tlaxcala), “no contrataría a ninguna persona que llegara a pedir trabajo, yo (contrataría) alguien de mi pueblo” donde Alicia habita (empleadora, 47 años, casada, Tlaxcala).

Otro de los testimonios que refuerzan el argumento en torno a la confianza y el aval social es el vertido por Liliana (empleadora, 45 años, casada, Tlaxcala)

quien sostuvo que “no metería a cualquier persona a mi casa y menos para que cuide a mi hija”. Para Liliana fue un alivio cuando Teté –su secretaria- le ofreció su ayuda: “le consigo a alguien”, la empleadora primero le preguntó “¿esta mujer es de confianza?” y Teté le respondió que sí, que era de confianza porque la conocía desde hacía años.

La confianza a través del aval o respaldo social es importante también para Emilia (empleadora, 33 años, casada, Tlaxcala), quien aseguró: “siempre contrato a mis empleadas a través de recomendaciones, principalmente de otras personas que ya la conozcan, que conozcan su trabajo o que la hayan tenido antes como empleada en sus hogares”. Pues uno de los requisitos más importantes es que la empleada “no falle, que sea disciplinada, que no falte, que llegue temprano o a la hora acordada, además, que sea de confianza” (Emilia, empleadora, 33 años, casada, Tlaxcala).

El hecho básico que asegura que la empleada cumpla con estos requisitos es que esté recomendada por la red cercana a la empleadora: “a mí me las recomendaba mi mamá, entonces pues para mí, esa empleada era 100 por ciento confiable. La que tengo ahora me la recomendó mi secretaria. Siempre contrato una empleada que sea recomendada por la red donde yo me desempeño” (Mireya, empleadora, 37 años, casada, Tlaxcala). Al buscar empleada algunas mujeres priorizan el asunto de la recomendación sobre otros:

Yo, obviamente, busco que sea honrada, trabajadora, bien hecha y que me la recomienden, sobre todo eso, que tenga recomendación...porque ya para meterla a tu casa está canijo, además eso de trabajadora y bien hecha, tú después lo vas a comprobar-- también que sea amable y cariñosa con mis hijos, pero de eso tú te das cuenta (Isaura, empleadora, 37 años, casada, Ciudad de México).

Cristina (empleadora, 54 años, divorciada, Ciudad de México) señala: “si me toca alguien a la puerta para pedirme trabajo no se lo doy, pero si tú me dices que tienes una empleada, que no sé qué, la contrato ¡vamos! tiene que venir de la red”. Para Lydia (empleadora, 45 años, casada, Ciudad de México) la recomendación

debe provenir “de alguien de confianza, de alguien en quien tú confíes, que ya esté trabajando con ella y ve cómo trabaja, o alguien de tu familia, a mí me la recomendó una compañera de trabajo, son vecinas y son amigas”.

La experiencia para conseguir trabajo de parte de las empleadas confirma la importancia del requisito de la confianza. Rigoberta, señala que la comadre de su empleadora le consiguió el trabajo:

A mí me recomendó una comadre que ella tiene. Fue esa señora que me recomendó. Yo trabajaba en otro lado, en una tortillería, pero la señora ya no quiso trabajar, dijo que iba a cerrar el negocio. Entonces a mí como no me gusta estar sentada en mi casa, empecé a buscar lavadas, entonces esa señora (la comadre) supo que ya no tenía trabajo y entonces ella le avisó a esta señora (Rigoberta, empleada, 60 años, separada, Tlaxcala).

Debido a la necesidad de estar respaldadas por una red social a través de la recomendación, las empleadas buscan “salir bien” del trabajo: “Si yo agarro algo que no es mío, luego que vaya yo y le diga ‘maestra, deme una carta de recomendación para otro trabajo’, ella lo único que me va a decir, ¿sabes qué? Es que no te la puedo dar’, su esposo tampoco va a querer darla (Elena, empleada, 39 años, Tlaxcala).

Lucía me cuenta que trabajaba de entrada por salida con una familia, con quien tenía casi cinco años laborando. Cierta día, llegó un primo de la “señora” y se perdió dinero: “A mí ya me estaban señalando, porque soy la que estoy ahí” (Lucía, empleada, 35 años, separada, Tlaxcala). Ella le dijo a su empleadora que se fijara bien, días después se perdió una computadora portátil y más dinero. La empleadora le dijo que pondría unas cámaras de vigilancia dentro de la casa, Lucía se molestó y le respondió: “Pues póngalas, porque no me gustaría que yo saliera de su casa con ese...aunque yo no la deba ni la tema, pero usted va a pensar que fui yo, entonces a mí sí me gustaría, la verdad que se dieran cuenta quién fue” (Lucía, empleada, 35 años, separada, Tlaxcala). Lucía me comentó que querría “quedar bien” con esas personas, pues de ninguna manera le gustaría salir mal, sobre todo por la recomendación: “Yo siento que a veces si la

recomiendan a una es por algo ¿no? Es que trabaja usted bien o porque a lo mejor nunca agarró algo de su casa (Lucía, empleada, 35 años, separada, Tlaxcala):

ya se dieron cuenta que era él (el primo de la empleadora), me dijeron que ya se habían dado cuenta quién había sido, le dije “de seguro usted pensó que fui yo”, me dijo cómo estás acá, la verdad es que sí, y ya nos dimos cuenta que nos tomó varias cosas, por lo menos se dieron cuenta...sentí, sí, a la vez coraje, no puede ser ya cuántos años llevo acá y no me han dicho nada, y de repente llega esa persona y las cosas cambian...sí, sí da coraje.... (Lucía, empleada, 35 años, separada, Tlaxcala)

Este testimonio nos muestra cómo la duda o sospecha genera en las empleadas, incomodidad y molestia, porque además puede que les nieguen una recomendación que es altamente valorada por las trabajadoras ya que las mantiene dentro de las redes sociales que permiten la contratación.

5.5 La confianza como fundamento del acuerdo tácito.

En líneas anteriores he señalado que la confianza tiene dos funciones significativas: constituirse como un aval social y como atributo de las relaciones sociales. Una vez que he abordado su papel en la conformación de redes sociales para la contratación, a continuación examinaré el siguiente momento: la confianza como atributo de las relaciones sociales entre empleada y empleadora, cuyo fin es el cumplimiento de un acuerdo tácito, que se basa en los principios de rectitud y de cooperación. Este acuerdo, articula expectativas sociales y valores que constituyen significados, social y culturalmente construidos (Sarti, 1995, Lomnitz, 2004) y que son compartidos por la empleada doméstica y la empleadora.

Como atributo, la confianza adquiere distintos significados que son otorgados por los actores sociales: comunicación, libertad de ejecución, apoyo, intercambio de experiencias, conocimiento mutuo. Para Karla (empleadora, 61 años, casada Tlaxcala) y Elena (empleada, 39 años, separada Tlaxcala) esta

relación debe estar basada en la reciprocidad, es decir, ambas partes deben ser honestas, sentirse apoyadas y conversar todas sus dudas respecto al trabajo.

La confianza que se teje entre empleada y empleadora radica también en la comunicación que suele establecerse, “muchas veces las empleadas nos dan consejos, ellas suelen ser muy objetivas, esto se debe a su sufrimiento, a sus necesidades quizá, las cuales, uno como empleadora ya damos por hecho, damos por hecho las situaciones mientras ella no, ellas piensan, son más analíticas” (Gabriela, empleadora, 59 años, casada, Tlaxcala).

La comunicación entre ambos actores permite el intercambio de experiencias y el conocimiento mutuo, siempre con límites, los cuales abordaré más adelante. Por ejemplo, para una empleada esta relación se compone por diálogos de la vida cotidiana, “por ejemplo; los problemas, el trabajo, las deudas, la familia, los hijos, las escuelas, etc.” (Rigoberta, empleada, 60 años, separada, Tlaxcala). Otra empleada argumentó que para ella era importante tener la confianza de la patrona, la cual se manifestaba a través del diálogo. “A veces la patrona se sentaba conmigo y me platicaba sus problemas, yo llegué a sentir hasta cariño de ella hacía a mí” (Jimena, empleada, 31 años, Tlaxcala).

Este diálogo puede remitirse a los consejos, Sofía por ejemplo, cuenta que su empleada le pedía “muchos consejos”, para mejorar su relación, porque su esposo era alcohólico y comenta “a pesar de los problemas que ellos tenían ahora ya se la llevan bien, él aceptó entrar a alcohólicos anónimos, a raíz de eso se la llevan bien, o al menos están solucionando muchas cosas” (Sofía, empleadora, 60 años, casada Tlaxcala).

Las situaciones comunicativas que favorecen el intercambio de experiencias y conocimiento mutuo entre empleada y empleadora tienen límites, ambas partes argumentaron que existen temas que nunca serían abordados por ellas, por ejemplo, los aspectos íntimos y la sexualidad: “yo no le platico mi sexualidad con mi marido, es así, no me gusta esto, yo creo que esos temas no se tocan” (Liliana, empleadora, 45 años, casada, Tlaxcala), “platicamos de la hermandad (Iglesia Cristiana), de la familia, de los hijos, pero no hablaría con ella

de mi relación íntima con mi esposo” (Yesenia, empleadora, 42 años, casada, Ciudad de México). Para las empleadas, la confianza también tiene elementos prácticos, por ejemplo, las libertades que la empleadora les otorga para hacer su trabajo sin observación y supervisión: “yo creo que la confianza es que te dejen hacer tu quehacer sin andar tras de ti” (Rigoberta, empleada, 60 años, separada, Tlaxcala).

Se observa entonces que los significados de la confianza están matizados por los niveles de ésta. Esto lo explica una empleadora:

...está la confianza de que no te metan a alguien y que te robe, ese es un nivel de confianza. Luego está otro nivel de confianza donde tu restringes áreas de acceso, ya la metiste a tu casa pero a la recámara no, o al estudio no; o esta esa otra área donde está en la casa y tú puedes entrar a donde tú quieras y... está ese otro nivel de confianza todavía mayor, darles la iniciativa más allá de lo que tenga que hacer (Cristina, empleadora, 54 años, divorciada, Ciudad de México).

Se debe distinguir entre los niveles de la confianza en la relación laboral que se materializan en la vida cotidiana, como entregar las llaves de la casa, dejarle dinero, cuidar a los hijos de la empleadora, que la empleada pueda llevarse a los hijos de la empleadora a su casa, delegar ciertas actividades. Cristina (empleadora, 54 años, divorciada, Ciudad de México) señala que cuando contrató a una empleada cuya actividad fundamental era el cuidado de sus hijos, ella “tenía la confianza” de dejarlos cuando tenía que salir, porque sabía que ella los cuidaba y los trataba muy bien. Emilia señala que se debe tener mucha confianza y conocerla bien para “dejarle a un hijo y sobre todo chiquito” a una empleada (Emilia, empleadora empleada, 33 años, casada, Tlaxcala)

Lina (empleadora, 31 años, casada, Ciudad de México) reconoció que no le había dado llaves de su casa a ninguna empleada pues:

Haz de cuenta que yo siempre llegaba, les abría, y mientras yo estaba ahí ellas hacían sus cosas y ya después se iban,

entonces en ese tiempo, con la primera yo no me animaba a darles las llaves todavía, a pesar de que era la hermana de esta señora Lupe (se fue a Estados Unidos), entonces de repente se empezó a complicar mucho el horario, se las tuve que dejar (Lina, empleadora, 31 años, casada, Ciudad de México)

Cristina salió del país por una temporada, dejó a cargo de su casa a la empleada doméstica:

Me fui de viaje durante un año y ella se quedó en la casa, entonces ella además de cuidar la casa...se vino a vivir con su hijo aquí a la casa, y además de cuidar la casa, por ejemplo, hacía los pagos. Hace un año le tramitó la visa de estudiante de la hija de una amiga, cuando yo no estoy y hay algún contratiempo, ella lo soluciona. (Cristina, empleadora, 54 años, divorciada, Ciudad de México)

Para algunas empleadoras el hecho de delegar en ellas la toma de decisiones respecto a algunas tareas del hogar denota un grado mayor de confianza: “al principio ella me decía que hiciera de comer, ora ella me dice, haga usted, usted vea qué quiere preparar, y ya me deja dinero” (Irma, empleada, 52 años, separada, Tlaxcala). Aurelia al respecto señala:

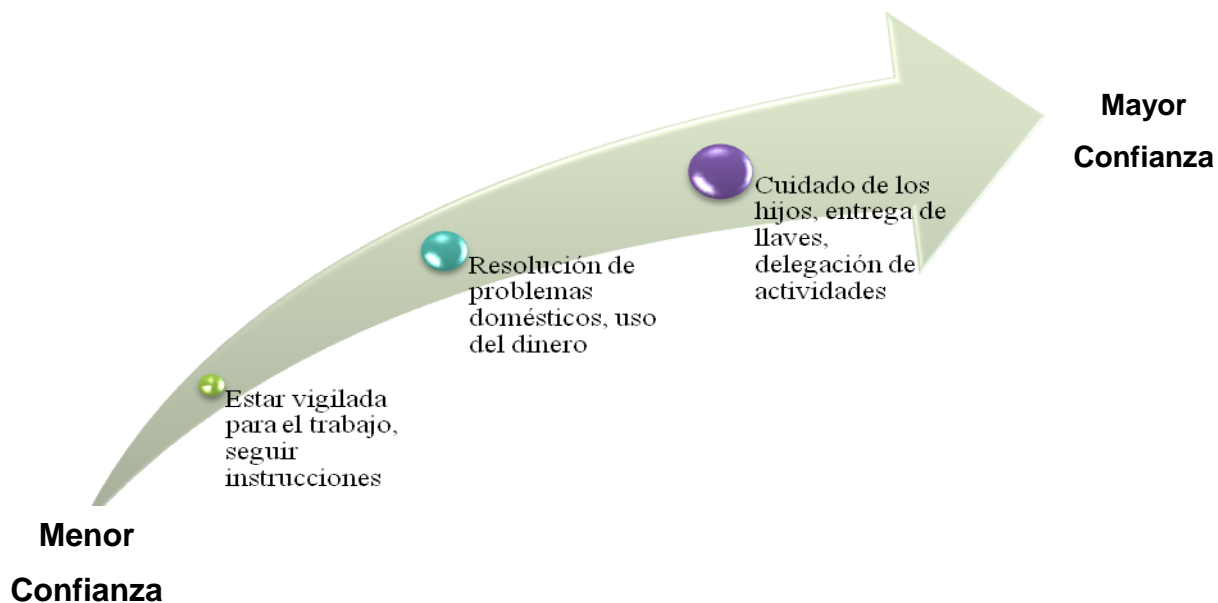
Yo donde he trabajado, nomás donde le digo que no me dejaban limpiar hasta que llegara su hija, pero en las otras casas pues por ejemplo, yo tardé con una señora 16 años, ella también me tenía confianza en todo, me daban las llaves de su casa, incluso tenían una bodega y para sacar trastes cuando tenía fiesta, se lo juro que ella me daba llaves...y me decía tú eres la única que va a entrar y a salir, no dejes pasar a nadie...tenía cucharas de plata y platos de marca...pero la señora nunca, nunca me desconfiaba... (Aurelia, empleada doméstica, 30 años, casada, Tlaxcala).

Aunque algunas empleadas como Cleo (empleada doméstica, 49 años, soltera, Ciudad de México) señalan que preferirían recibir instrucciones precisas para la ejecución de ciertas tareas, como la preparación de alimentos, pues “hay veces que no les gusta lo que hago, pero ella nunca me dice (lo que tiene que

hacer), yo tengo que estar pensando a ver si les gusta”. En el caso de Lucía (empleada doméstica, 35 años, separada, Tlaxcala) la confianza se expresa en la entrega de las llaves de la casa donde trabaja; en el caso de Isabel (empleada doméstica, 29 años, separada, Tlaxcala) se demuestra en el hecho de ser la responsable del cuidado de una bebé.

A partir de lo anteriormente señalado, se observa que existen grados en la confianza. El cuidado de los hijos, la entrega de llaves y la delegación de actividades (no necesariamente de organización doméstica) son las prácticas que denotan un alto grado de confianza. La resolución de problemas domésticos y el uso de dinero, entrañan un grado medio de confianza. Seguir instrucciones, estar vigilada o supervisada para realizar su trabajo denotan los niveles más bajos en las muestras de confianza (Ver Figura 5.2).

Figura 5.2 Grados de confianza en la relación laboral



Fuente: Elaboración propia a partir de información obtenida en campo

Se puede percibir que la confianza articula una serie de valores compartidos por las participantes, siendo uno de los más importantes la rectitud,

la cual se evidencia en la honestidad y la honradez. Para las empleadas la confianza se finca en las muestras de honradez y en el hecho de que los patronas las perciban como “dignas de confianza”, “pues muchas veces cuando los patrones salen de vacaciones yo me quedo con las llaves, yo cuido su casa” (Rigoberta, empleada, 60 años, separada, Tlaxcala), “los patrones saben que no les tomaré nada, ninguna de sus cosas” (Luisa, 35 años, casada, Tlaxcala.). Para Patricia la honestidad además de dar confianza genera respeto, “no tomar nada de los patrones a ellos les da confianza de nosotros, pues también ganamos el respeto de ellos, porque nosotros tenemos respeto a sus cosas, a todo lo que tienen en su hogar” (Patricia, empleada, 27 años, unión libre, Tlaxcala).

Por su parte, las empleadoras señalan “si yo dejo algo en ese lugar, por ejemplo dinero, si yo lo dejo, ahí debe de estar. Si dejo collares, aretes, ahí deben de estar” (Liliana, empleadora, 45 años, casada, Tlaxcala). “Cuando la empleada deja las cosas que encuentra y que son tuyas, por ejemplo: la muchacha el otro día lavó la ropa y de repente me dijo, oiga señora dejó un billete de 20 pesos. Entonces tu empiezas a ver que tus cosas no faltan, que tu empleada es amable, etc., así yo calculo la confianza en ellas” (empleadora, 33 años, casada, Tlaxcala).

Es notable distinguir que la honestidad se observa de manera unilineal, pues particularmente depende de la empleada, ella es sobre quien se construyen y quien debe cubrir esas expectativas: una empleada doméstica pretende ser reconocida como honesta y una empleadora busca que ella lo sea. En los testimonios de las empleadoras con frecuencia enfatizan que ellas necesitan empleadas honestas y honradas. En ninguna narración se observó que las empleadas soliciten a la familia para la cual trabajan, honestidad u honradez, aunque algunas sí señalaron que al menos esperan encontrar respeto y apoyo.

Los conflictos en la confianza pueden iniciar con sospechas de contravenir el acuerdo tácito, y pueden desencadenar la ruptura del acuerdo tácito, es decir, pueden inhibir la cooperación de las participantes. Estas sospechas son observables en actitudes o comentarios de alguno de los actores implicados. Como lo explica Lucía (empleada, 35 años, separada, Tlaxcala):

Yo siento que hay confianza, pero a veces mmm...porque a veces se extravía una cosa y siempre es a uno, porque siempre es uno quien siempre anda pasando el trapo en toda la casa, y me pregunta (la empleadora), y si no aparece, constantemente me está preguntando: ¿tú lo viste o dónde se quedó? Por eso a veces no hay confianza. (Lucía, empleada, 35 años, separada, Tlaxcala)

Por ejemplo, Marcela cuenta que se ha dado cuenta que en ocasiones las empleadas domésticas que han trabajado con ella le han robado, sin embargo, “nunca les dije nada porque no tuve ninguna prueba de que ellas fueron, pero te das cuenta que son ellas, porque es la única persona que toca tus cosas, sólo les di las gracias” (Marcela, empleadora, 37 años, casada, Tlaxcala), es decir, las despidió sin explicarles el motivo de esa decisión.

Ana (empleada, 28 años, casada, Tlaxcala) narra su experiencia de lo que para ella resultó una pérdida de confianza: trabajaba en una casa donde había niños pequeños, y ellos habían dejado pedacitos de pan en la panera. Ella cree que la “señora” llegó molesta de la calle, “venía así como enojada de su trabajo, vio la panera y se dio cuenta que había pedazos. Me dijo ‘¿qué hace esta pedacería de pan en la panera?’, que se molesta mucho”, Ana cuenta que su empleadora le señaló que no le gustaban los pedazos de pan, a lo que la empleada respondió “es que fueron sus niños”:

...que me dice “a mis hijos no les echas la culpa”, pero muy molesta. Pues yo si me sentí mal, que me lo arrebató así la señora, pero re-bien feo, yo sentí tan feo, que me dice “dámelo”, que me salgo al patio a llorar, que se me salen las lágrimas. Ya después ella reaccionó y me dijo que la disculpara, que venía de malas, pero a mí ya me hizo hacer sentir mal...la señora se sintió mal de haberme hecho eso, pero a la hora me hizo sentirme más mal yo, ella me pidió una disculpa y le dije “no, pues ya pasó”. Me quedé como tres o cuatro meses, pero ya después me fui. (Ana, empleada, 28 años, casada, Tlaxcala)

El robo es el hecho más señalado para terminar la relación laboral, pues constituye un acto de traición a la confianza: una ruptura en el acuerdo tácito y en los valores compartidos. Mireya (empleadora, 37 años, casada, Tlaxcala) cuenta que pasó por alto que desaparecieran cosas como azúcar, papel de baño: “Mira, me empezaban a faltar cositas, que el papel no me duraba tanto, que el azúcar tampoco...pero la verdad me hacía de la vista gorda porque no era cosa del otro mundo”. Antes de que ocurrieran estos sucesos, Mireya había yo recomendado con unas amigas “somos tres las que tenemos siempre a las mismas empleadas”, sus amigas se dieron cuenta que les faltaba dinero, pero a ella no le había me pasado:

hasta que la última vez le encargué (a la empleada) que me cargaran el gas, porque yo si confío y les dejo para que me carguen el gas, porque además pasa cuando yo no estoy y llegué y el recibo estaba modificado, aparte me había cargado \$500 y ni siquiera caben en el tanque de gas. Entonces ahí si fue la gota que derramó el vaso, porque yo ya le había regalado muebles, cosas, la había tratado muy bien, préstamos, todo...siempre...entonces es una gente que ya no te da confianza...la corrí, no le dije nada porque ya no quería problemas nomás le dije que yo ya no podía pagarle (Mireya (empleadora, 37 años, casada, Tlaxcala)

En este caso, la empleada contravino el acuerdo tácito: abusó de la confianza de la empleadora, sin embargo, ella no quiso enfrentarla y decidió darle otras razones para cortar la relación laboral. Es decir, se observó también que algunas empleadoras evitan los conflictos abiertos, lo cual será abordado en el siguiente capítulo.

Cristina (empleadora, 54 años, divorciada, Ciudad de México) narra el caso de una empleada con quien desarrolló una relación estrecha y de confianza:

La primera muchacha que yo tuve, tenía una hija y un hijo exactamente de la edad de mis hijos, entonces yo la dejaba que trajera a sus hijos a la casa, cuando le pedía que se quedara pues se los traía, ella cuidó a mis hijos desde chicos, cuando yo tenía que salir ella se quedaba, incluso a veces yo dejaba que mis hijos se fueran a su casa cuando ella no podía venir o yo tenía que salir (Cristina, empleadora, 54 años, divorciada, Ciudad de México).

Cristina cuenta que el esposo de la empleada no trabajaba y que en general, el contexto económico de la trabajadora era precario. Esta empleadora cuenta que un día, su exmarido llegó a su casa y “armó una del tamaño del mundo” (le reclamó) pues no había dinero en las cuentas bancarias. Días después de este suceso “más o menos a los 15 días” la empleada decide dejar el trabajo, Cristina le da las gracias y le dice que en la quincena recibirá su liquidación. A los pocos días, esta empleadora acude al banco a realizar un pago y descubre que le habían robado, ella asumió que había sido la empleada doméstica:

me quitaron todo, me dejaron 200 pesos y fue el marido (de la empleada doméstica). Entonces cuando ella llegó a lo de la liquidación le dije: “sé que me robaron, me arrancaron el cheque con todo y talón para que no me diera cuenta, le dije, y la única persona que ha tenido acceso eres tú, tú sabías dónde estaban, yo no te voy dar nada hasta que no”...ese día ella juró y perjuró que ella no había sido, entonces a los pocos días ella me llamó por teléfono...Ella dejó que el marido entrara y el marido aprovechó para hacer de las suyas (Cristina, empleadora, 54 años, divorciada, Ciudad de México)

El caso de Ángela es ilustrativo en los casos de ruptura por robo. La confianza entre Rocío, la empleada, y ella era una confianza fincada por un largo período de tiempo, se podría decir que generacional. La mamá de su empleada, Doña Adriana, trabajó por más de 20 años con la familia de origen de Ángela. La ruptura se dio porque la empleada hurtó alhajas con un alto costo material (superior a los 500 mil pesos) y emocional, pues el abuelo de Ángela era joyero y al morir se las dejó como herencia. En palabras de la empleadora, el robo y los costos materiales no fueron algo que le haya hecho mella, sino el costo emocional por el irreparable valor sentimental de las joyas y por sentirse traicionada por alguien en quien tuvo plena confianza “si eso hizo con las joyas, ¿qué podría hacer con mi hijo?”. Ella estaba decidida a entablar una demanda, cuando la mamá de la empleada se presentó con ella y le dijo que su hija había sido extorsionada por su esposo, que no la metiera a la cárcel porque tenía un bebé

pequeño. Ángela respondió que solamente por el cariño que le tenía a Doña Adriana aceptaría no entablar una demanda, siempre y cuando Rocío acusara a su esposo por el delito de extorsión. Lo cual ocurrió, el marido aún se encuentra en la cárcel. A tres años de distancia del suceso la empleadora argumentó no sentirse cómoda ni capacitada para hablar sobre el tema del trabajo doméstico remunerado, solamente dijo “aunque me tenga que desvelar toda mi vida, postergar mi desarrollo profesional, no vuelvo a contratar a una empleada, jamás”.

Algunos conflictos señalados por las patronas tienen que ver con el desconocimiento previo de la empleada, con la ineficacia del intermediario que recomiende o por desconocer las redes sociales que avalen a la empleada. Rosario (empleada doméstica, 49 años, separada, Tlaxcala), quien en su juventud fue empleada y actualmente se desempeña como empleadora, cuenta que cuando se casó, su esposo se la llevó a vivir un tiempo al pueblo de origen de él. Su suegra cuidaba a su hijo, pero al poco tiempo, se mudó a Tampico y Rosario se quedó sin “ayuda”. Por este motivo buscó una empleada:

La verdad en ese entonces pasó algo muy desagradable con una empleada. Empezando por ella, porque si ella no hubiera querido no se hubiera dado esa situación. Mi hijo la encontró (teniendo relaciones sexuales) con mi marido, aquí en Texoloc. (Rosario, empleada doméstica, 49 años, separada, Tlaxcala)

Un día mientras Rosario estaba en su trabajo, su hijo le llamó por teléfono, le dijo: “Mamá, vente corriendo que mi papá está con la señora”, ella no entendía a qué se refería hasta que su hijo le mencionó que estaba en la cama con la empleada:

Llegué y le dije (a la trabajadora) “¿pues tú qué haces aquí?”, la corrí, ella me respondía “es que él me dijo, que no sé qué”, imagínese no es posible, ella decía que él le había dicho ¿y no se pudo defender? No era posible, ella estaba queriendo. Ya después me enteré que de chamacos fueron novios, entonces no creo que ella no hubiera querido, era su novio antes ¿no? (Rosario, empleada doméstica, 49 años, separada, Tlaxcala)

Menciona que no sabía que fueron novios y dado que no estaba en su localidad de origen, sino en la de su esposo, nadie le informó de la situación: “pues él allá su juventud y yo la mía no, si hubiera sabido antes, pero nadie me dijo, aunque de por sí fue muy coscolino mi marido” (Rosario, empleada doméstica, 49 años, separada, Tlaxcala).

5.6 No hay que ser confianzuda: límites y conflictos de la confianza.

En el caso de las empleadoras los límites se manifiestan en acciones que no permitirían que las trabajadoras realizaran. Éstos pueden ser: no permitir que la trabajadora se acueste en su cama, no permitir que la empleada use su ropa o sus artículos personales (champú, perfumes, joyas), cuestiones relacionadas al cuerpo de sus hijos (como bañarlos) o cuestiones en las que pudieran sustituir el rol de madre, como hacer la tarea con ellos, escogerles la ropa. Esto nos remonta a la discusión del capítulo 4, trabajo espiritual o trabajo de baja categoría. Tal como se señaló, en la mayor parte de los casos observados, las empleadoras evitan asignar a las empleadas las actividades de mayor valoración o que pongan en entredicho su papel de madre.

La confianza está delimitada, al menos de manera implícita, y sus límites se encuentran interiorizados por ambos actores sociales. En palabras de Rosa (empleada, 38 años, soltera, Ciudad de México) y de Adriana (empleada, 44 años, separada, Tlaxcala) “no es lo mismo tener confianza, que ser confianzuda”. Algunas empleadoras señalan que cuando la relación laboral es de muchos años, las empleadas se vuelven confianzudas: “con la anterior (empleada) de siete, ocho años (de relación laboral) ya la relación no era buena, ya como que ella ya tenía mucha confianza y entonces si yo le decía ‘haz esto’, no lo hacía, no se acomedía” (Eulalia, empleadora, 38 años, casada).

Las empleadas señalan sobre la diferencia entre ser de confianza y ser confianzuda: “Yo por ejemplo nunca me acostaría en su cama, hay que respetar

sus cosas” (Adriana, empleada, 44 años, separada, Tlaxcala). Los límites entre ambas categorías se materializan en prácticas cotidianas como el momento de comer: “a mi ellos me invitan (a comer), me dicen que me sienten con ellos, pero no, a mí no me gusta. Yo no sé usar cubiertos, no sé cómo comer, a mí me da pena” (Reyna, empleada, 29, casada, Tlaxcala).

El hecho de compartir la mesa con los empleadores se puede convertir en un elemento conflictivo, existen empleadas que no desean sentarse con sus empleadores: “Se siente uno incómodo a veces, como que son de otro nivel económico de ellos, uno es de otro, por eso yo creo se siente mal, por ejemplo así como sentarse en la mesa con ellos, y estar ahí comiendo, como de la familia uno, no hay que ser confianzudos” (Celina, empleada, soltera, Tlaxcala). “Mi tía (quien le consiguió el trabajo) me ha dicho que no me iguale, que no estoy en mi casa, yo si siento que ellos son de otro nivel, tienen muchas cosas que nosotros no (tenemos), y luego además ni sé comer lo que comen, para qué me siento ahí” (Diana, empleada, soltera, Ciudad de México). Otras empleadas apuntan al respecto:

Luego ella me dice que me sienten, pero mira entre que yo me quiero apurar para irme y tengo que esperar que terminen, yo no creo que esté bien pararme antes que ellos se levanten, y pues que ellos toman el café y que se ponen a platicar...además que a mí me da pena, yo no soy como ellos, siento que me observan, no quiero que piensen que quiero sentirme igual a ellos (Patricia, empleada doméstica, 27 años, unión libre, Tlaxcala).

Por su parte Aurelia señala:

Yo también digo que cada quien en su lugar, mis respetos para ellos, son mis patrones, luego ellos me dicen vente a sentar, pero no, primero coma usted. Ellos si me dan la confianza pero yo no me siento de su nivel, así me educaron y ni modo, qué le voy a hacer. (Aurelia, empleada, 30 años, casada, Tlaxcala).

En ambos relatos resulta fundamental la noción de desigualdad y la manera en que la confianza puede volverse “riesgosa” si se utiliza como medio para

buscar “igualarse”, pero además muestran la manera en que se ha interiorizada la distancia social y sobre todo la jerarquía entre la empleada y la empleadora.

Conclusiones

Al inicio de este capítulo mostré los planteamientos que sobre la confianza han surgido desde la Antropología y desde los análisis de trabajo doméstico remunerado. Estos enfoques han permitido articular mi planteamiento, principalmente a partir de las nociones vertidas por Larissa Lomnitz (1999, 2004).

Se señaló también que los estudios sobre el TDR se han centrado en el papel de la confianza como articulador de redes sociales y se han limitado a explicar la confianza como elemento constitutivo de redes para la contratación y para la ayuda mutua, excepto por el trabajo de Dominique Vidal (2007). Mi propuesta buscó examinar la confianza durante el desarrollo de la relación laboral, entendiendo sus significados, sus niveles y sus límites.

A partir de esto se observaron dos funciones de la confianza, por un lado, constituir un elemento central en la contratación, a través de las recomendaciones dentro de una red social, y por el otro, articular un acuerdo tácito entre empleada y empleadora. Dado que el espacio laboral es el espacio privado de una familia, se observó que ambas funciones responden a la necesidad de reducir riesgos, tanto para la empleada, como para la empleadora. Esta imbricación entre espacio privado y espacio público, la ausencia de una regulación clara y su nula aplicación, generan ciertos riesgos para ambos sectores, los cuales fueron descritos en el capítulo, como el robo, el abuso sexual, el maltrato a los hijos, entre otros. La confianza permite reducir sus riesgos y desconfianza en la contratación, pues la contratada es recomendada por una agente cercano a ésta, lo cual reduce un importante terreno la incertidumbre.

La confianza permite articular un acuerdo tácito entre las participantes, el cual, se construye sobre modelos culturales, con valores y significados socialmente compartidos. Este acuerdo se construye ante el distanciamiento del

Estado en la regulación de esta actividad laboral. En primera instancia, es necesario destacar que el acuerdo implícito es un elemento que permite a la relación laboral entre empleada y empleadora, mantenerse. Este acuerdo surge ante la ausencia de contratos y se da como un arreglo pocas veces enunciado de forma verbal o escrita.

A pesar de que el acuerdo tácito y la confianza son frágiles, se explicó en este capítulo como es que la relación laboral no colapsa, ello debido a que la empleada y la empleadora encuentran más incentivos para confiar que para desconfiar, en primer término es importante destacar que se trata de una relación laboral que permite de forma directa la reproducción cotidiana de un hogar ajeno, el cual la empleadora mantiene a costas. Esta mutua necesidad entre empleada-empleadora reduce otro tipo de efectos negativos para la generación de la confianza, por ejemplo la falta de protección legal, la nula aplicación de las leyes laborales en dicha actividad, así como el aislamiento y la privacidad experimentado por la empleada.

Ante estos escollos, es importante destacar que la confianza no se deteriora, ello en función de que la empleada y la empleadora construyen significados a veces homogéneos y otras veces disímolos de lo que es la confianza, pero que invariablemente reducen los riesgos para ambos actores sociales.

La reducción de riesgos entre estos dos actores se traducen en atributo de las relaciones sociales que poseen cada una, la lealtad, la cooperación social, la comunicación, la libertad de ejecución, el apoyo mutuo, el intercambio de experiencias, la honradez y la reciprocidad. Es importante destacar que estos factores no deben de ser aplicados de forma unilineal, sino que se trata de un acuerdo tácito que se construye en la ida y la vuelta.

La confianza permite cumplir el acuerdo tácito, que permite el mantenimiento de la relación laboral, a través de un equilibrio, que no debe ser roto por la empleada ni por la empleadora (en caso de querer mantener la relación).

La empleada no debe obviar las distancias simbólicas y fácticas formadas en la cotidianeidad, es decir, no debe transgredir los límites de la clase social.

Finalmente, cabe señalar que adoptar el análisis de la confianza como elemento constitutivo de los arreglos laborales no significa ignorar las asimetrías sociales entre empleadas domésticas y empleadoras, ni asumir que la confianza es equitativa, ni pensar que la confianza genera relaciones de armonía en el hogar en cuestión.

La confianza permite la edificación de un acuerdo tácito, el cual tiene ciertas expectativas implícitas se “espera” la cooperación de ambas partes y que los códigos culturales, sean respetados, en los cuales se incluye la obediencia, el respeto, la sumisión y el respeto a la “autoridad” (lo cual no quiere decir que siempre se cumplan estos códigos). Este acuerdo se estructura a partir de construcciones culturales, dentro de las cuales destaca: el mantenimiento de la distancia social jerárquica. De tal modo, que quien transgreda la distancia social, será clasificada como “confianzuda”, es decir, quien busca igualarse o romper la estratificación social.

CAPÍTULO 6. VIDAS CONECTADAS: RELACIONES DE INTIMIDAD ENTRE EMPLEADAS DOMÉSTICAS Y EMPLEADORAS

Introducción

El trabajo doméstico remunerado (TDR) representa una relación laboral compleja, única, dadas las características que se han planteado a lo largo de esta tesis. Debido a que se estructura a partir de relaciones cotidianas cara a cara en un espacio privado, esta relación denota ciertos grados de intimidad, de conocimiento mutuo, de cercanía, pero al mismo tiempo, de distancia social y de reforzamiento de límites.

Esta actividad entrelaza la intimidad y la familiaridad dentro un marco de distancia social y jerarquía, pues relaciona a dos personas en posiciones sociales asimétricas que en muchos casos se conocen estrechamente, comparten tiempo, espacios y objetos de manera cotidiana (Gorban, 2012). Se observa que las relaciones de proximidad se transforman en un campo de lucha implícita, pero al mismo tiempo, de acercamiento afectivo. En ocasiones, las mujeres directamente vinculadas en esta relación laboral, establecen relaciones de confianza y pueden desarrollar vínculos afectivos. Por tanto, arguyo que reducir esta actividad laboral a una mera relación de dominación y explotación, o a una relación de dependencia y afectividad, limita la interpretación de los procesos ocurridos dentro de la interacción cotidiana de trabajadoras y empleadoras.

En este capítulo se analiza, desde las propuestas de Viviane Zelizer, cómo el TDR implica un trabajo que establece nexos entre intimidad y transacciones económicas (Zelizer, 2009, 2012). Siguiendo el planteamiento de esta autora, se explora la propuesta de “vidas conectadas”, analizando las cualidades de los vínculos afectivos y mostrando las diferencias entre relaciones distantes y relaciones profundas. Se explora cómo estos vínculos se desarrollan en contexto de ambigüedad afectiva y de obligaciones morales que pueden generar dilemas éticos. Es necesario subrayar que estos procesos se entrelazan en la experiencia

cotidiana de esta relación laboral, y la división corresponde a una necesidad de explicar analíticamente esta intrincada realidad.

En las prácticas cotidianas entre empleada domésticas y empleadora se oscila entre las muestras de afectividad negativa (inferiorización, humillación, ofensas) y las que denotan afectividad positiva (cariño, reciprocidad, solidaridad). Dichas prácticas se fincan a partir de un modelo cultural, dentro del que existen valores y expectativas sociales del ser mujer, del ser empleada y ser empleadora. Estas expectativas y valores se representan como significados construidos socialmente, y de acuerdo con Sarti (1995) representan categorías morales.

Este capítulo se compone de cinco secciones, en la primera de ellas se establecen la propuesta analítica de Zelizer. En la segunda, se clasifican las relaciones laborales observadas en campo a partir de la intimidad. La tercera sección, se divide en dos: en la primera se aborda el afecto negativo, y en la segunda, el afecto positivo; así como sus manifestaciones en las interacciones cotidianas. En la siguiente, se muestra la manera en que la desigualdad y la jerarquía se construyen como significados inherentes al TDR. En la quinta sección, exploro las decisiones morales a las que se enfrentan tanto empleadas, como empleadoras respecto a sus relaciones laborales. Finalmente se ofrecen las conclusiones del capítulo.

6.1 Intimidad y “vidas conectadas” en el TDR

En capítulos anteriores he señalado que el espacio donde se efectúa el TDR, así como el tipo de actividades realizadas, le confieren a esta actividad laboral una característica única: la intimidad. El análisis que planteo de esta cualidad parte de la propuesta de Viviane Zelizer (2009, 2012), quien analiza la interrelación entre dos esferas que en primera instancia parecen antagónicas: la intimidad y las transacciones económicas. Zelizer (2009, 2012) señala la existencia de tres corrientes de pensamiento que han abordado esta relación:

1. “Esferas separadas y mundos hostiles” (Zelizer, 2009: 45), en esta perspectiva se observan dos áreas diferenciadas y distantes, una para las actividades económicas y otra para las relaciones de intimidad.
2. “*Nada-más-que*” (Zelizer, 2009: 45) esta corriente no concilia las esferas contradictorias, sino que asume que la mezcla de actividades económicas y de intimidad “no es *nada-más-que* otra versión de una actividad normal de mercado, *nada-más-que* una forma de expresión cultural, *nada-más-que* una forma de ejercicio del poder” (Zelizer, 2009:45);
3. Vidas conectadas, esta corriente rechaza las versiones anteriores y propone que la intimidad y las actividades económicas están activamente comprometidas en la creación y negociación de múltiples lazos sociales, a esta corriente se adscribe Zelizer (2009, 2012).

Esta autora señala que la primera vertiente, quizá la más influyente, considera que existe una amplia brecha entre las relaciones de intimidad y las transacciones económicas, en la que se observa por un lado, una esfera de sentimientos y de solidaridad, y otra de cálculos y eficiencia. Estas esferas funcionan de manera automática, pero son hostiles entre sí, lo cual ha generado una dicotomía teórica entre sentimientos y racionalidad. La ideología de la domesticidad, revisada en capítulos previos, representa una justificación a la corriente de las esferas separadas (Zelizer, 2009).

La corriente del “*nada-más-que*” asegura que no hay nada más que la racionalidad económica, la cultura y la política. Dentro de esta corriente se ubica el racionalismo económico, el cual explica diversas relaciones íntimas, como las de cuidados o las de amistad, como casos particulares donde se manifiesta la búsqueda de ventajas personales bajo condiciones de coacción. Se integran también dentro de esta perspectiva las versiones que insisten en la base política, de coerción y de explotación para explicar estas relaciones íntimas (Zelizer, 2009).

La corriente de las vidas conectadas señala que los individuos crean vidas interrelacionadas a partir de los múltiples lazos sociales, y establecen límites entre dichos lazos mediante sus prácticas cotidianas, sustentándolos por medio de actividades conjuntas que integran actividades económicas, pero negociando constantemente el contenido exacto de los lazos sociales importantes (Zelizer, 2009). Esta corriente parte de cuatro premisas: 1. Los seres humanos construimos el conjunto de mundos sociales negociando y vinculándonos por medio de lazos significativos con otras personas, haciendo distinciones entre los derechos, obligaciones, transacciones y significados pertenecientes a los diferentes lazos. 2. Establecemos diferencias entre lazos, otorgando distintos nombres, símbolos, prácticas y medios de intercambio. 3. Las actividades económicas de producción, consumo, distribución, transferencia de bienes tienen un papel significativo dentro de estas relaciones. 4. En cualquier escenario social (hogares, lugares de trabajo, escuelas, iglesias, etc.) coexisten múltiples lazos de diferente índole que se pueden extender y sobrepasar los límites de un escenario para continuar en otro. (Zelizer, 2009). A partir de lo anterior, la autora señala que las relaciones sociales (íntimas o no), incluyen al menos un mínimo de significados compartidos, de reglas operativas y de límites que clasifican a las relaciones sociales y las separan entre ellas (Zelizer, 2009).

Dentro de la corriente de las vidas conectadas puede insertarse el trabajo de Larisa Lomnitz (1975, 1999, 2004) quien desde hace varias décadas ha establecido una propuesta de interpretación que vincula tanto el espacio privado como el espacio público, así como a la esfera familiar con la esfera económica. Desde la perspectiva de vidas conectadas, se observa un *continuum* entre las relaciones de intimidad y las transacciones económicas, es decir, las interacciones sociales que implican consumo, producción y distribución de bienes, servicios o medios para adquirirlos¹²⁵ (Zelizer, 2009). Dado que el concepto de intimidad es

¹²⁵ Los ejemplos que señala Zelizer son cuando un hermano le compra un auto a otro, un padre inmigrante supervisa el trabajo de su hija en la tienda de la familia, un vendedor distribuye muestras gratis entre sus amigos más cercanos o los padres les prestan dinero a sus hijos para la adquisición de una casa (Zelizer, 2009: 37)

polisémico, la autora resalta tres elementos en su definición: el conocimiento, la atención y la confianza. Es decir:

...pensemos en relaciones tan íntimas que en ellas las interacciones dependan de conocimientos específicos que sólo una persona posee y de atenciones particulares que sólo una persona brinda, conocimientos y atenciones que son abiertamente accesibles a terceros. Los conocimientos implican elementos tales como secretos en común, rituales interpersonales, información corporal, conciencia de la vulnerabilidad personal y recuerdos compartidos de situaciones vergonzosas. Las atenciones incluyen componentes tales como expresiones de cariño, servicios corporales, lenguajes privados, apoyo afectivo y corrección de defectos vergonzosos. Las relaciones sociales así definidas dependen de diferente grados de confianza (Zelizer, 2009: 38)

La autora reconoce que la confianza puede darse en términos positivos o negativos, pues entre las partes se comparten conocimientos y atenciones, lo que implica riesgos, pues de hacerse públicas, podrían perjudicar la imagen social de esa otra persona (Zelizer, 2009:38). Tal como se mostró en el capítulo anterior, la confianza implica riesgos, los cuales son reconocidos por ambas participantes. Sin embargo, en mi planteamiento dichos riesgos no se reducen a la divulgación de información privada, sino a la seguridad y la vulnerabilidad del trabajo, pero también otros actores inmersos en esta relación laboral, como los hijos de la empleadora (Ver capítulo 5).

Zelizer reconoce que esta definición de intimidad integra una amplia gama de relaciones, en las que se observan vínculos sexuales, de filiación, de compadrazgo, de amistad, pero también se incluyen relaciones “más profesionales”, tales como médico y paciente, abogado y cliente, sacerdote y feligrés, empleador y empleado, prostituta y cliente, niñeras y padres, entre otros. En estas relaciones se observa que una persona confía y otra tiene acceso a información y atenciones que si fueran abiertamente conocidas, podrían perjudicar a la otra y que además generan de cierta forma, transferencias económicas (Zelizer, 2009).

Las relaciones íntimas incluyen entonces, la transferencia de información personal, una amplia gama de relaciones de larga duración, que se vinculan y se superponen (Zelizer, 2009). Esta autora señala que la información, las atenciones y la confianza en las relaciones íntimas tienen diferentes formas y grados¹²⁶. Por lo tanto, la autora propone la existencia de un *continuum* entre relaciones íntimas y relaciones interpersonales, en el que el límite entre ambas es arbitrario. El primer tipo de relaciones implica relaciones más estrechas, de larga duración y más abarcadoras dentro de las cuales, al menos una de las partes tienen acceso a información de carácter íntimo, la intimidad se puede manifestar, como física, afectiva, o de información. De ahí que sea relevante la clasificación de las relaciones observadas que se presenta en este capítulo: relaciones distantes y relaciones profundas.

Dentro de las relaciones íntimas se observa la existencia de límites morales. Por ejemplo, en algún tipo de relaciones como la de terapeuta y paciente, existen manuales, códigos y/o leyes, es decir, límites formales establecidos de manera normativa, lo que no ocurre en el TDR. Sin embargo, aunque las relaciones íntimas no tengan una normatividad específica, a nivel cotidiano las personas diferencian las relaciones sociales significativas donde se encuentran inmersas, incluidos los lazos más íntimos, a esto lo denomina Zelizer, trabajo relacional (Zelizer, 2009:51).

Desde la perspectiva de Zelizer (2009, 2012) el TDR sería una relación fundamentalmente íntima, dado que ambas partes confían (como lo mostré en el Capítulo 5) y entre ellas se circula información y atenciones (cuya difusión implica riesgos), en la que además se realizan transacciones económicas, que no sólo se circunscriben al intercambio de un salario, sino a la participación fundamental del trabajo doméstico en la reproducción y mantenimiento de la fuerza de trabajo (mercancía fundamental en el sistema capitalista). Además, entre los actores implicados se comparten significados, a grado tal, que entre ellas existe un

¹²⁶ Por ejemplo, la cantidad y calidad de la información que tienen los cónyuges es diferente a la que comparten la niñera y los padres.

acuerdo implícito, basado en la cooperación y al mismo tiempo, en la desigualdad, dentro de un orden jerárquico que legitima la distancia social.

Zelizer reconoce que la necesidad de establecer límites y distinciones entre relaciones interpersonales e íntimas, así como para establecer el grado de intimidad, se fundamenta en “un cúmulo de circunstancias pasadas o presentes que incluyen la socialización durante la infancia, el nivel cultural, las diferencias sociales entre las partes y la posibilidad concreta de tener acceso a otras relaciones íntimas” (Zelizer, 2009:57). Considero que en el caso del TDR la necesidad de establecer límites se fundamenta en la desigualdad de clase y en la jerarquía laboral, lo cual se hace evidente en la “necesidad” de reforzar la distancia social.

6.2 Moralidad y ambigüedad afectiva en el TDR

Siguiendo la propuesta de Zelizer (2009) se señala que los individuos crean límites morales para distinguir las relaciones íntimas, a través de etiquetas y distinciones socialmente significativas. Para explicar la cuestión de la moralidad es que se recurre al planteamiento de Cynthia Sarti (1995). Esta autora recoge las premisas de Emilio Durkheim, para quien la sociedad constituye un orden moral, es decir, que la sociedad es la fuente y el fundamento de la moralidad. Esta perspectiva rechaza observar a la moralidad como algo arraigado en lo individual -como ocurre en la tradición kantiana- sino que implica la construcción del otro y de la colectividad (Durkheim 1924, 1933 en Sarti, 1995: 115). De esta forma, la moral se refiere al conjunto de normas y valores que organizan la vida familiar, incluso la vida barrial, que están implícitas y se internalizan, a grado tal, que son vistas como algo “natural” y parte intrínseca de la vida familiar (Sarti, 1995).

Según Sarti (1995), las normas sociales y valores están internalizados y se expresan en el nivel individual. Por tanto, la moral no es una cosa o sustancia, no hay un acto o norma que tenga contenido moral en sí misma, pues su contenido es definido en referencia a las relaciones sociales. De esta forma, un acto moral

se define de acuerdo con la interpretación de los actores involucrados, no por el contenido intrínseco del acto. La moral es socialmente construida (no individual), y supone la existencia del “otro”, que se define en oposición al “nosotros”.

En este modelo de moralidad se distinguen dos niveles analíticos: Primero, el patrón de legitimidad, es decir, el conjunto de normas y valores dados, el modelo a partir del cual las personas construyen sus categorías morales. El segundo nivel, la forma en que este patrón es expresado al nivel de lo individual. A partir de esto, Sarti (1995) observa que existen reglas sociales que permiten o condenan un acto, donde también existe la transgresión o inmoralidad como consecuencia de una violación a una regla tácita existente. La autora también señala que los individuos negocian las normas sociales, tomando en cuenta la permanente e indisoluble tensión entre lo individual y las normas sociales. Asegura que la imposición de las normas necesariamente implica alguna coerción sobre los individuos, quienes constantemente negocian las normas (Sarti, 1995).

A partir del planteamiento de Sarti se analizará la moralidad como un sistema de reglas de acción con normas y valores que organizan la interacción entre empleadas domésticas y empleadoras, este sistema de reglas implica también la construcción de límites y distinciones a través de símbolos y etiquetas. Este sistema moral, se debe entender en un contexto de ambigüedad afectiva, es decir, de interrelación entre distancia social y proximidad física y afectiva. Dicha relación genera un *continuum* entre tensiones y encuentros entre las dos principales implicadas de esta relación –empleada y empleadora-. Aunque también distinguiré el papel central que tienen otros miembros de la familia de las empleadoras en la relación laboral, como los hijos pues con ellos es que las empleadas establecen relaciones de cuidado.

Zelizer asegura que dentro de las relaciones sociales se observa una constante negociación por parte de los individuos para determinar el contenido exacto de los lazos sociales, lo cual se hace más evidente en las relaciones íntimas. Es decir, cuando una relación se asemeja a otra que tiene consecuencias significativamente diferentes para las partes, las personas hacen un esfuerzo para

distinguir entre las relaciones, para señalar sus límites y negociar acuerdos sobre sus definiciones (Zelizer, 2009). Por ejemplo: “incluso si se comprometen en una relación sexual, las parejas de novios por lo general tienen mucho cuidado en precisar que su vínculo no es el de prostituta-cliente” (Zelizer, 2009:57). Para el caso del TDR propongo que los límites son más difusos y se conforman a partir de la “ambigüedad afectiva” (Goldstein, 2003; Brites, 2007; Canevaro, 2009, Gorban, 2012):

Entre empleadas y empleadoras se establecen vínculos ambiguos, donde a veces lo afectivo se superpone con la relación laboral, influyendo fundamentalmente en las condiciones de trabajo de las empleadas (Gogna, 1993; Filet-Abreu de Souza, 1980; Brites, 2001, 2007) (Gogna, 2012:33).

Este concepto de ambigüedad afectiva, propuesto por Golstein (2003) articula por un lado las relaciones de poder, por supuesto asimétricas, que caracterizan las relaciones entre empleada doméstica y empleadora; y por otro, un intercambio afectivo entre las mujeres que pueden pagar por la “ayuda doméstica” y las que solamente pueden vender su mano de obra para tales servicios. A partir de este intercambio, las relaciones de clase son producidas y reproducidas a nivel cotidiano.

Sobre este concepto Jurema Brites (2007) apunta que la ambigüedad en el trabajo doméstico remunerado tiene que ver con la imbricación entre el afecto y el reforzamiento de la desigualdad, la cual, resulta en distancia social. La autora asegura que la desigualdad social y la jerarquía se materializan en la disposición de los espacios al interior del hogar. Propongo, según las evidencias que encontré en trabajo de campo, integrar en este análisis, además de la distancia social y la segregación en los espacios cotidianos, las interacciones, los discursos y las representaciones que se construyen entre la empleada y la empleadora en el espacio íntimo de ésta.

Por otro lado, Canevaro (2009) identifica elementos que permiten reconocer otras formas de interacción entre empleada doméstica y empleadora, más allá de la dominación y la subordinación, aunque no niega su existencia y su reproducción

en la cotidianidad de la relación. En su planteamiento, la afectividad es complementaria de la desigualdad y da lugar a interacciones ambiguas. El autor señala que esta ambigüedad afectiva para el caso de Brasil refuerza un sistema jerárquico existente (Goldstein, 2003; Brites, 2000, 2007). Sin embargo, para el caso de Buenos Aires, Argentina, se observa que algunos componentes de la relación laboral, que podrían parecer incompatibles o contrastantes (como la articulación entre lo “laboral/afectivo, contractual/relacional, reciprocidad /intercambio)- son al mismo tiempo, complementarios y generan relaciones donde la ambigüedad, la complicidad y el antagonismo entre empleadores y empleadas se actualizan contextualmente” (Canevaro, 2009:3). Considero que mi planteamiento es cercano al de este autor argentino, aunque encuentro algunos matices.

A diferencia de este autor, integro en mi análisis tanto a empleada como a empleadora (Canevaro analiza estas interacciones a partir de las empleadoras), pues como he señalado a lo largo de la tesis, la noción misma de relación denota el establecimiento de nexos entre dos actores. Mi planteamiento también es distinto en razón de que Canevaro señala que este trabajo está atravesado por relaciones afectivas, no contractuales; argumento, sin embargo, que a partir de las condiciones contractuales (efectivamente precarias) como base material se construyen estas relaciones afectivas. Para el autor referido, la peculiaridad de este trabajo es la articulación entre espacio laboral y espacio doméstico; desde mi perspectiva, esta peculiaridad no sólo se reduce a esta imbricación de espacios, sino que también deben integrarse las tareas asignadas, que configuran las interacciones entre empleada y empleadora.

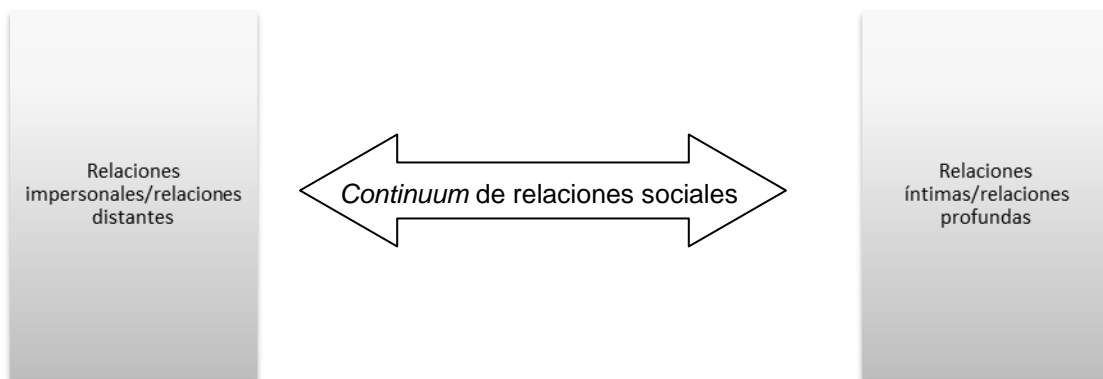
Propongo también que deben examinarse las maneras en que la afectividad, la dependencia y la negociación, discurren en el marco de la desigualdad y, aunque no logran desmarcarse de ésta, estos procesos no se reducen a la transmisión de afectos negativos.

6.3 Relaciones distantes y relaciones profundas

Según Zelizer (2009) las relaciones sociales se distinguen por su duración, objetivos, actividad predominante y riesgos presentes en ellas, por tanto, existe una amplia gama de relaciones que va de lo íntimo hasta lo impersonal. A partir de esto, es que la autora señala la existencia de un *continuum* de relaciones que en un extremo tiene a las relaciones impersonales y en el otro a las relaciones íntimas, dentro del cual, las personas se preocupan por fincar límites entre relaciones significativas, estos límites se manifiestan en etiquetas y prácticas de “fuerte contenido simbólico” (Zelizer, 2009:60).

Según Zelizer (2009) los límites establecidos entre un tipo de relación y otro son arbitrarios. En el TDR observo que estos límites son establecidos a partir de 1. Tipo de actividad asignada, pues no tiene las mismas implicaciones ejecutar la limpieza del hogar, que el cuidado de un niño, incluso son distintas si este niño tiene alguna discapacidad. 2. El tiempo de duración de la relación laboral y 3. La modalidad del trabajo: de planta o de entrada por salida. A partir de esa clasificación, se observa que no todas las relaciones entre empleada y empleadora tienen los mismos grados de intimidad y confianza, lo cual implica analizar el límite entre relaciones íntimas y relaciones impersonales, que en este capítulo denomino relaciones “distantes” y “profundas” (Ver Figura 6.1).

Figura 6.1 *Continuum* de relaciones sociales: relaciones distantes y relaciones profundas.



Fuente: Elaboración propia con base en la propuesta de Zelizer (2009)

Existen relaciones laborales en las que trabajadora y empleadora mantienen una interacción circunscrita y superficial, donde la comunicación entre ellas es limitada. En campo detecté que, algunas veces, no coinciden físicamente la empleada y la empleadora en la casa de ésta y la comunicación por celular o por recados escritos es suficiente para que el trabajo se lleve a cabo. Esta relación a pesar de “distante”, denota cierto grado de confianza, puesto que la empleada y la empleadora no se ven, la “señora” no puede supervisar a la trabajadora, durante la jornada laboral de ésta, sino solamente los resultados del trabajo. En la mayoría de los casos, el tiempo que dura esta relación laboral es limitado y las actividades que se solicitan a la empleada incluyen Tareas de Limpieza, y Limpieza y elaboración de comida¹²⁷ y se observan en la modalidad de entrada por salida.

Lo anterior fue observado claramente en ocho casos: Vero (empleadora, 29 años, soltera, Ciudad de México), Fátima (empleadora, 30 años, soltera, Ciudad de México) Victoria (empleadora, 29 años, soltera, Ciudad de México), Valeria (empleadora, 30 años, soltera, Ciudad de México) y Lizeth (empleadora, 33 años, soltera, Ciudad de México), Lina (empleadora, 31 años, casada, Ciudad de México), Lorena (empleadora, 38 años, casada, Tlaxcala) e Hilda (empleadora, 31 años, unión libre, Tlaxcala)

¹²⁷ En el capítulo 3. Marcos normativos, dinámicas laborales y subjetividad he elaborado una clasificación para las tareas asignadas: A. Limpieza: Incluye la limpieza de hogar: barrer, trapear, sacudir (quitar polvo), aspirar, lavar baños, limpiar jardín, lavado de trastes, limpieza de cocina, lavar ventanas, recoger y acomodar. A veces puede incluir: lavado o planchado de ropa, darle de comer, recoger los desechos de las mascotas y limpiar los espacios de éstas. En todos los casos revisados esta modalidad se da de entrada por salida. B. Limpieza y elaboración de comida: Además de la limpieza del hogar, incluye la preparación de los alimentos. Dentro de este rubro se distinguen la compra de alimentos por parte de la empleada o el que los empleadores brinden los insumos para este fin. Esta combinación es poco observada, solamente dos casos presentaron esta modalidad que se relaciona con la modalidad de entrada por salida. C. Limpieza, elaboración de comida y atención de niños/enfermos/ancianos: Además de la limpieza del hogar y preparación de comida, incluye el cuidado de niños, enfermos o ancianos. Esto puede implicar las siguientes tareas: preparar su comida, darles de comer, cambiarlos de ropa y/o de pañal, vigilarlos, hacer la tarea, tomar terapias, llevarlos al doctor, hacerles compañía, bañarlos, jugar con ellos. En la mayoría de las veces esta modalidad se realiza de planta, pero no necesariamente la empleada vive con la familia con la cual trabaja para estar a cargo de todas esas actividades.

Vero, Fátima, Victoria, Valeria y Lizeth trabajan en dos empresas transnacionales ubicadas en la colonia Polanco, sus hogares se encuentran al menos a una hora de distancia y su horario de trabajo es de ocho horas. Lina, Lorena e Hilda tienen dificultades para estar en casa en los horarios en los que las empleadas pueden acudir. Todas ellas contratan a las trabajadoras para realizar únicamente tareas de limpieza, en días alternados de la semana. Seis de estas empleadoras han dado las llaves de sus casas a las trabajadoras, Vero y Valeria, prefieren que las empleadas acudan cuando ellas están en casa. En el arreglo inicial se estipulan las condiciones del trabajo, pues no pueden supervisar el trabajo, dejan las indicaciones por escrito o se las envían por un mensaje de texto al celular, así como el dinero del pago en un lugar acordado (en la mesa, cerca del teléfono, por ejemplo).

Para ilustrar mejor estas relaciones haré referencia a Lina (empleadora, 31 años, casada, Ciudad de México). Ella es maestra de kínder y da clases particulares de artes plásticas en la delegación Tlalpan, pero vive en la delegación Azcapotzalco, por lo que sus trayectos cotidianos son largos (asegura que en ocasiones suma cinco horas al día en sus traslados). Lina señala que no puede estar “al pendiente” del trabajo de su empleada doméstica, y su relación está limitada a los intercambios telefónicos. Aunque ella reconoce que existe confianza --puesto que la empleada cuenta con las llaves de su casa-- no se han establecido entre ellas lazos de afecto. Asegura que si bien existe cierta dependencia de su parte respecto de la realización del trabajo doméstico --ya que debido a su carga de trabajo no puede hacer estas actividades-- no existe una relación afectiva con la empleada doméstica porque no se ven y porque “mientras haya quien haga el trabajo, no importa quien sea, sólo que sea de confianza” (Lina, empleadora, 31 años, casada, Ciudad de México).

Empleadas como Jazmín (empleada, 19 años, soltera, Tlaxcala) y Diana (empleada, 19, unión libre, Ciudad de México) pueden ubicarse dentro de este tipo de relaciones distantes. Al preguntar si tienen algún tipo de relación afectiva, si tiene mayor comunicación con algún miembro de la familia, ellas aseguran que

no, se limitan a realizar el trabajo y están “claras” que “ahí sólo van para trabajar” (Jazmín, empleada, 19 años, soltera, Tlaxcala).

El caso de Lucía (empleada, 35 años, separada, Tlaxcala) es representativo de la clasificación entre relaciones distantes y relaciones profundas, ella trabaja de entrada por salida. Mantiene una relación distante con cuatro de sus cinco empleadores: una pareja sin hijos, un hombre con su hija mayor, dos hombres que comparten vivienda, una familia de cinco personas y una familia de cuatro miembros: (padres y dos niños pequeños). Lucía realiza sólo las tareas de limpieza en estos hogares. Al principio de la relación laboral, recuerda, convivía un poco más con las empleadoras pues no le habían entregado la llave de la casa, por tanto, tenía que trabajar cuando sus empleadores se encontraban en su hogar. Cuenta también que platicaban sobre cuestiones banales: el clima, el tráfico, la comida; asegura que no ha establecido un alto nivel de afectividad con estos empleadores, aunque sí reconoce cierta estima porque la tratan bien y le pagan lo que ella considera justo.

Existen otro tipo de lazos más profundos entre empleada y empleadora, incluso con los miembros del hogar de la empleadora. Regularmente este tipo de lazos son observables en las relaciones de largo plazo –de tres años hasta 41 años- en las que las interacciones son más complejas a partir de los elementos que las estructuran. Se da una continua comunicación entre empleadora y empleadora; en la mayor parte de los casos se observan como tareas asignadas, el cuidado de niños, ancianos o enfermos. No significa que estén exentas de conflicto, al contrario, debido a esta profundidad en las relaciones y cercanía en las interacciones entre los actores implicados, los conflictos pueden ser más evidentes o más frecuentes. En esta investigación denomino a este tipo de relaciones, “relaciones profundas”.

Retomemos el caso de Lucía (empleada, 35 años, separada, Tlaxcala), quien mantiene una relación distante con cuatro de sus cinco empleadores. Pero ha establecido una relación profunda con los otros empleadores, esto tiene que ver con ser la encargada del cuidado de un niño. Dice que siente afecto por los

“señores”, pero sobre todo, por el niño al que ha cuidado desde hace dos años. Ella señala que el niño es “su adoración”, incluso su hija menor se siente celosa por la atención que le brinda, Lucía le lleva regalos y tiene temor de que el niño entre a la escuela por dos razones: perder un trabajo que considera bien pagado, y por los lazos de cariño que tiene con el niño.

Es necesario señalar que las relaciones cotidianas entre empleada doméstica y empleadora oscila entre afecto negativo y afecto positivo, sin embargo, estos se dan con mayor intensidad en las relaciones profundas, lo cual resulta relevante dado que ocurre dentro de un marco de proximidad física donde se manifiesta la ambigüedad afectiva.

6.4 El afecto en las relaciones profundas entre empleada y empleadora

Se ha señalado que el trabajo, como toda actividad humana, produce y reproduce diferentes emociones (Saores, 2012). Esto es particularmente cierto en el trabajo doméstico, y con mayor énfasis en el trabajo del cuidado (remunerados o no). Estas actividades han sido definidas como trabajos emocionales, pues en ellos se observa una administración y expresión de las emociones (Hochschild, 1983).

De acuerdo con Hochschild (1983) un trabajo emocional abarca la comprensión, la evaluación y la gestión de las propias emociones, así como las emociones del otro, para poder realizar el trabajo. Este tipo de trabajo reúne tres características principales: 1. Se requiere un contacto cara a cara,; 2. La actitud y la expresión del trabajador producen respuestas emocionales en la persona atendida; y, finalmente, 3. A medida que la dimensión emocional se integra a la tarea asignada, los empleadores ejercen control sobre las actividades emocionales de sus empleados a través de la formación y la supervisión (Hochschild, 1983 en: Saores, 2012:49)¹²⁸, los empleadores buscan influir en el estado emocional de los trabajadores, de tal forma que se mejore su desempeño laboral.

¹²⁸ Traducción propia

Dado que el trabajo doméstico (remunerado o no) es un trabajo físico, intelectual, pero también es un trabajo emocional, tiene un fuerte componente afectivo, mismo que se hace evidente en las relaciones profundas. En esta investigación entiendo el afecto en dos dimensiones interdependientes: el positivo y el negativo. El afecto positivo representa la emocionalidad placentera, que puede ser manifestada a través de “motivación, energía, deseo de afiliación y sentimientos de dominio, logro o éxito. Las personas con alto afecto positivo suelen experimentar sentimientos de satisfacción, gusto, entusiasmo, energía, amistad, unión, afirmación...se relaciona con el optimismo, la extroversión y la resiliencia.” (Moral, 2011: 117). En esta tesis, el afecto positivo será entendido como la emocionalidad placentera, que se manifiesta en cariño, empatía, reciprocidad y solidaridad.

En contraste, el afecto negativo representa la dimensión de emocionalidad displacida o el malestar, se puede manifestar por miedo, inhibiciones, inseguridad, rechazo, enojo, frustración: “Las personas con alto afecto negativo experimentan desinterés, aburrimiento, tristeza, culpa, angustia, vergüenza y envidia” (Moral, 2011: 117). En este caso, el afecto negativo constituye esta dimensión de emocionalidad desagradable y que se manifiesta en desprecio, inferiorización, ofensas y humillación. Es necesario señalar que se observó cierta neutralidad en el afecto, manifestada en la indiferencia, lo cual es evidente en las relaciones distantes.

Integrar la perspectiva del trabajo emocional es relevante puesto que, como observaremos más adelante, el desarrollo de relaciones afectivas es más evidente en las relaciones laborales donde se involucran tareas de cuidado de niños/enfermos/ancianos. Además permite entender la complejidad de las relaciones entre empleada doméstica y familia empleadora.

6.4.1 Afecto Negativo y sus manifestaciones: inferiorización, humillación, ofensas.

Retomaré de Aquino (2010, 2012) la noción de “lógicas del no reconocimiento” (cuyo análisis se enfoca a las experiencias de empleadas domésticas zapotecas en Estados Unidos). Esta autora menciona que las mujeres que realizan TDR experimentan un déficit de reconocimiento, el que define a partir de Honneth como “la atribución de un valor y un significado afectivo a otro” (Honneth, 2004, en Aquino, 2010: 225; 2012: 246). Honneth distingue tres esferas y tres formas en las que se constituyen la identidad personal y su reconocimiento: la rúbrica del amor (que incluye las relaciones familiares y de amistad) “y da acceso a la confianza en sí mismo” (Honneth, 2004, en Aquino, 2010: 225, 2012: 247); la segunda proviene del campo del derecho, es decir, el reconocimiento jurídico y da acceso al respeto de sí, la tercera refiere a la solidaridad que se despliega al seno de una comunidad política y permite la realización de la autoestima (Honneth, 2000 en Aquino, 2010: 225, 2012: 247).

Honneth (1992) señala que en el uso cotidiano del lenguaje aún se asume que la integridad del hombre deriva directamente a la aprobación o al reconocimiento de otros sujetos:

En la auto-descripción de los que se ven tratados moralmente de un modo falso juegan hasta hoy un papel dominante categorías tales que, como las de “ofensa” o “humillación”, se refieren a formas de desprecio, de reconocimiento negado. Mediante conceptos negativos de esta índole se designa una conducta que no representa ya tanto una injusticia, dado que menoscaba a los sujetos en su libertad de acción o les ocasiona daños. Más bien se refiere a aquel aspecto de una conducta dañina por el que las personas son heridas en la comprensión positiva de sí mismas que han adquirido por vías intersubjetivas (Honneth, 1992: 80).

Este autor distingue tres formas de desprecio. La primera de ellas está relacionada con la integridad física de la persona, es decir, al maltrato físico. Son aquellas formas de maltrato practicado en las que a una persona le son retiradas por la fuerza todas las posibilidades de libre disposición sobre su cuerpo, esto

representa la forma más primitiva de humillación personal. Atentar contra la voluntad de una persona, no sólo la intención de apoderarse de su cuerpo, produce una humillación tal, que afecta de manera destructiva al sujeto, no sólo por el dolor corporal, sino por la unción con el sentimiento de estar expuesto e indefenso a la voluntad de otro sujeto (violación o la tortura) (Honneth, 1992).

El segundo tipo de desprecio personal se refiere a la exclusión estructural de la posesión de determinados derechos dentro de una sociedad, entendiendo por derechos a “aquellas pretensiones individuales con las que se puede contar legítimamente una persona para su realización social, dado que participa en su organización institucional con los mismos derechos como miembro pleno de una comunidad” (Honneth, 1992: 82). Este tipo de desprecio toma forma en la privación de derechos y representa no sólo la limitación comparativa de la autonomía personal, sino también con el sentimiento de no tener el status de sujetos con igualdad moral de derechos y con pleno valor (Honneth, 1992). Según este autor con esta forma de desprecio se pierde la capacidad para referirse como interlocutor en igualdad de derechos de sus congéneres (Honneth, 1992).

Existe una tercera forma de desprecio que se refiere negativamente al valor social de individuos o grupos, en los que no se reconoce que son portadores de honor o dignidad. Es decir, que se les niega el reconocimiento social a sus capacidades y cualidades características (Honneth, 1992).

A partir de lo propuesto por Honneth, Alejandra Aquino (2010, 2012) señala seis tipos de experiencias morales de desprecio de las trabajadoras domésticas (indígenas migrantes internacionales): 1) La inferiorización, que son aquellas acciones o actitudes que tienen como objetivo degradar el status del otro y afirmar la superioridad del propio. 2) La infantilización, es decir, el trato que se les asigna a las trabajadoras al representarlas como personas en formación, sin autonomía ni discernimiento. 3) La invisibilidad que se logra con la indiferencia hacia la persona. 4) La sospecha, en la que señala que las trabajadoras tienen que enfrentarse a la desconfianza, la duda y el recelo de las empleadoras, esto implica dudas sobre la calidad moral, la integridad y la honestidad de las empleadas, es la empleada

quien está obligada a demostrar su calidad moral¹²⁹. 5) La dominación que se logra a través de un falso reconocimiento: las empleadoras “se esfuerzan por mantener a las trabajadoras en una situación de subordinación consentida, y hacen todo para establecer lazos de dependencia emocional que les permitan afirmarse en una relación asimétrica y beneficiarse del trabajo de la empleada” (Aquino, 2012: 255). 6) La explotación, que es explicada por la autora a partir de la ausencia de reconocimiento de las trabajadoras y de la devaluación histórica de esta actividad (Aquino, 2012).

Todas estas lógicas del no reconocimiento se experimentan como emociones negativas y pueden generar vergüenza, tristeza, pérdida de confianza, respeto y autoestima (Aquino, 2010). Esta autora asegura que la sumatoria de dichas experiencias generan que el TDR, sea una actividad laboral que “representa relaciones sociales degradadas y discriminantes” (Aquino, 2010: 225). Éstas pueden manifestarse de manera burda o sutil, tomando formas muy variadas: rituales de cortesía en una sola dirección (de la empleada hacia la empleadora, nunca en viceversa)¹³⁰, malos tratos, restricciones en el uso del espacio, en el acceso a los alimentos y en el desarrollo de tareas “ingratas o humillantes” (Aquino, 2010: 226).

De la propuesta de Aquino, retomo la inferiorización, la infantilización, la sospecha y la explotación, no considero que operen la invisibilidad ni la dominación (en párrafos posteriores se detallarán los argumentos al respecto). La función básica de la inferiorización es el reforzamiento de la distancia social y de las asimetrías. En mi investigación este proceso fue observado en narraciones de las empleadas, pero también en acciones cotidianas, tales como la restricción de la comida, dar comida “echada a perder”, limitar el uso de espacios dentro del

¹²⁹ En el capítulo anterior se señaló que siempre se hace referencia a la honestidad de las trabajadoras como requisito de contratación, no así de las empleadoras..

¹³⁰ Lo que Rollins (1985) llama deferencia. Es decir, que para afirmar su superioridad, la empleadora le exige a la trabajadora que siga una serie de rituales de deferencia, que tienen como función asignarle más valor a la empleadora, tales como hablarle de usted, mantenerse de pie en su presencia, hacer pequeñas reverencias, bajar la cabeza, siempre estar de acuerdo o cualquier acto que sirva para mostrar respeto a la empleadora.

hogar y la asignación de tareas que a la empleadora le resultan despreciables. Si bien las empleadas no denominaron como humillantes a las tareas encomendadas, sí se observa en la asignación de actividades la distinción entre trabajo espiritual (realizado por las empleadoras) y trabajo degradante (asignado a las empleadas) (Roberts, 1997).

La realización de actividades degradantes, aquellas que para las empleadoras constituyen tareas “sucias” y que implican cierta degradación de la dignidad, no fue una constante que apareciera en las narraciones de las trabajadoras¹³¹; sin embargo, para algunas de ellas, ciertas tareas como limpiar la suciedad de otros o las relacionadas con los desechos del cuerpo o de las mascotas, pueden significar esta degradación. Es decir, que la distinción entre espiritual-degradante se hace evidente en la realización de algunas tareas de baja categoría, específicamente las de carácter escatológico: recoger las prendas íntimas sucias de los empleadores, así como lavarlas, asear los espacios de las mascotas, y los baños (sobre todo los inodoros).

La cuestión de la sospecha fue abordada en el capítulo 5, “La confianza como aval y como acuerdo tácito”. En este sentido, se ha recordado que la honestidad es un elemento que se solicita inicialmente a las empleadas, pues sobre ellas pesa, de inicio, la duda; sin embargo, también se mostró que algunas empleadas (dependiendo de sus márgenes de negociación y sus condiciones de vida) abandonan los empleos donde se sienten señaladas como sospechosas¹³². La explotación fue referida en el capítulo 3. “Marcos normativos, dinámicas laborales y subjetividad”, en el que se señaló que aunque no se produzca directamente capital, existe explotación en la medida en que hay un pago menor al valor agregado del trabajo.

¹³¹ Me refiero a las tareas que para las empleadas constituyen tareas sucias y que implican cierta degradación de su dignidad. Por ejemplo, Anderson (2000) narra el caso de una empleada a la que mandaban a pasear al perro a la medianoche, si defecaba debía recoger sus heces y además debía lavar el ano del animal si este defecaba (Anderson, 2000: 26) Traducción propia.

¹³² Respecto a la sospecha ver Durin (2013), donde se examina la iniciativa de empadronamiento de los trabajadores domésticos y comerciantes ambulantes en San Pedro Garza García, uno de los municipios más ricos de Nuevo León. La autora señala que dicha iniciativa responde a criminalización de su pobreza.

En cuanto a la invisibilidad, Aquino (2012) refiere que ésta ocurre cuando los empleadores actúan con indiferencia hacia la trabajadora, sin embargo, considero que esto puede implicar una lógica de no reconocimiento en la modalidad de planta. Aunque señalo que resulta complicado actuar con indiferencia cuando se comparte la residencia, quizá más bien cabría hablar de ignorar a la trabajadora. Se observa que en la modalidad de entrada por salida, puede ocurrir la indiferencia, tanto de los empleadores hacia la empleada, pero también en viceversa, sin que esto reporte mayor conflicto para ambos.

Respecto a la dominación, Aquino (2012) señala que las empleadoras adjudican un valor social a las empleadas domésticas, que de forma consciente o inconsciente, crea lazos más profundos de subordinación y reduce la autonomía de la trabajadora. Aquino de alguna manera niega o minimiza la existencia de afecto positivo, pues centra su explicación en las repercusiones del afecto negativo para fortalecer la dominación. Esto se puede interpretar como una explicación “*nada-más-que*” (Zelizer, 2009), pues la intimidad y los afectos serían resultado de la coacción. Sin embargo, en campo se observó que sobre todo en las relaciones profundas, se expresan tanto afecto negativo, como afecto positivo sin que el único fin sea la dominación, más bien se relaciona con el tipo de vínculo tan estrecho entre las participantes de esta relación. En párrafos posteriores se analizará el papel del afecto positivo como condicionante de la reciprocidad y de los dilemas éticos.

Un caso que ilustra con claridad la cuestión de los afectos negativos surgidos entre empleada doméstica y familia-empleadora es el de Cleo (empleada doméstica, soltera, 49 años, Ciudad de México), mujer mixteca que llegó a los 14 años a la capital del país. Cleo me narra al mismo tiempo que mete la ropa a la lavadora —en una sesión de su entrevista que realicé mientras ella trabajaba— que cuando llegó a trabajar a una de las dos casas donde ahora trabaja, se había quedado desempleada. Se encontraba muy desesperada y salió a caminar sobre la Avenida Insurgentes de la Ciudad de México. Estuvo preguntando casa por casa si alguien requería que le lavaran los trastes o la ropa, cuenta que cuando ya

estaba agotada se acercó a unos guardias de seguridad de un conjunto de edificios, les preguntaba si no sabían de algún trabajo cuando su actual patrona entró, la escuchó y le preguntó si andaba buscando trabajo; Cleo le dijo que sí. Ambas se dirigieron al hogar de la empleadora, platicaron sobre el salario, y acordaron que le pagaría 130 pesos al día. De esa forma inició esta relación laboral. Cuando su patrona la regaña le “recuerda” que ella le dio trabajo cuando “andaba desesperada”. Con esto, aunado a la necesidad de dinero, chantajea a Cleo cuando percibe que podría irse o cuando le pide aumento de sueldo.

Esta empleada señala que el trato que recibe es humillante, no sólo de parte de la “señora”, también de sus hijos, que son “medio groseros”, Cleo dice que “hay patronas malas, que tienes que aguantar(te) humillación” (Cleo, empleada doméstica, DF, 49 años). Ella recuerda un día que la “señora” comenzó a regañarla.

El otro día que me empieza a regañar, hasta me hizo llorar, yo vi que había comida y no hice comida, yo pensé que ella va a comer esta comida, sólo hice sopa de verduras y arroz. Me dijo “me tienes que tener a las tres (de la tarde) comida, diario, yo voy a comer a un restaurante para no verte y no hacer coraje”. (Le dije) “usted nunca me dice qué hacer, nomás se sienta en la mesa”. “Si te parece, si no, vete” (me dijo). Yo le dije “le estoy planchando de a gratis, yo vengo de un pueblo, pero no le voy a aguantar groserías”, que me dice “pues a la chingada”, yo le iba a aventar su llave. (Pero en este) momento no tengo otro trabajo, no aguanté mis lágrimas, (estaba) llorando después de que ella me regañó. (Cleo, empleada doméstica, DF, 49 años)

Tal como señalé en párrafos anteriores, aunque la mayor parte de las tareas asignadas no son definidas por las empleadas como humillantes, el trato sí fue caracterizado de esa forma. Por lo tanto, un elemento central en la negatividad de los afectos lo constituyen las humillaciones que experimentan las trabajadoras en su empleo y que tiene como origen la devaluación de las trabajadoras:

En este trabajo humillan mucho a uno. Cuando uno está de planta quieren que uno hasta los calzones sucios les levante y no se vale. O sea, sí es uno sirvienta (sic), empleada de casa, pero deben tener

un poquito de respeto ¿no?...porque de veras es un trabajo muy pesado. (Victoria, empleada, DF, 42 años)

Las humillaciones en el trato otorgado por la empleadora o los miembros de su familia, buscan ampliar la distancia social, remarcar y reforzar la jerarquía. Raquel (empleada, 22 años, divorciada, Ciudad de México) por ejemplo, asegura que la humillación es algo que frecuentemente experimentan las empleadas domésticas:

Humillan mucho a uno en casa. La señora, la mujer es la que más humilla, el señor como sea, se va de la casa, sale a trabajar, se arreglaba y se iba, pero la señora piensa “eres mi esclava, no eres mi *chacha*, eres mi esclava”, por un vaso de agua, porque ni tortillas te dan, luego cuando te dan la comida del refrigerador echada a perder o luego la contratan a uno para hacer el quehacer y ya quieren que patio, perros, niños, ropa, planchada (Raquel, empleada, 22 años, divorciada, Ciudad de México)

Raquel señala que las empleadoras son muy sucias, pues aunque a sus trabajos lleguen “de pipa y guate”, es decir, bien vestidas, son unas “puercas en sus casas”. Esta empleada sentencia “Ya ni nosotras que somos de la clase necesitada, que necesitamos, nosotras no dejamos los calzones de cuántos días en la casa, y no dejamos un baño tan asqueroso (Raquel, empleada, Distrito Federal, 22 años).

6.4.2 Afecto positivo y sus manifestaciones: cariño, empatía, gratitud, reciprocidad y solidaridad.

Las manifestaciones del afecto positivo en el TDR han sido exploradas con menor énfasis que las del afecto negativo. Aunque resaltan trabajos como el de Howell (1999), quien señala que si bien la desigualdad y la jerarquía son elementos inmanentes a esta relación laboral, existen relaciones menos conflictivas, en las que la generosidad, la responsabilidad y la lealtad promueven vínculos afectivos entre ambas participantes. Esta autora apunta que en su caso de estudio

empleadas y empleadoras en la ciudad de Oaxaca, este tipo de relaciones menos conflictivas ocurre cuando las empleadoras trabajaron como “sirvientas” mientras estudiaban.

Howell (1999) explica que los “vínculos agradables” permiten la construcción de relaciones afectuosas entre estas mujeres, sobre todo, cuando existe respeto y se trata a la empleada como “ser humano”. En estas relaciones las “patronas” se interesan en el bienestar de la trabajadora, establecen relaciones afectivas con ella, incluso con su familia; ofrecen apoyo emocional y económico en caso de emergencias. Las trabajadoras agradecen que las empleadoras sean una “especie de padrinos para sus hijos”, que les ayuden a conseguir empleos a sus familiares, o les ayuden a comprar o construir su casa propia. Esta autora señala que algunas empleadoras que no pueden prestar dinero a sus empleadas, las ayudan con apoyo emocional, y les dan consejos sobre el futuro y sus opciones laborales y en la vida (Howell, 1999: 26).

Un planteamiento similar del agradecimiento y de la “ayuda” de Howell (1999) fue vertido en el capítulo 3, en “La ley del buen corazón”, donde se señala que los derechos y obligaciones laborales son sustituidos por la “buena voluntad” de los empleadores. Esta buena voluntad es agradecida por las empleadas, incluso representa una ventaja respecto a otros trabajos no calificados en los que se han insertado. Sin embargo, en este capítulo busco distinguir la manera en que estos afectos positivos generan otros mecanismos sociales, tales como la reciprocidad.

En este sentido, Dominique Vidal observó que la amistad es lo que debe conducir la relación entre empleada doméstica y empleadora, sin embargo, también menciona que existen relaciones en las que se los actores prefieren plantear esta relación en términos estrictamente profesionales, es decir, tener una comprensión de ellos, sin un mínimo de afecto mutuo (Vidal, 2012), como en el caso de las relaciones distantes antes descritas. Este autor retoma de Claudia Rezende (2001) una noción de amistad que se contrapone a la concepción moderna que implica la igualdad y la simetría. Ambos autores aseguran que la

amistad puede aludir a una relación entre personas en posiciones de desigualdad y asimétricas (Rezende, 2001 en Vidal, 2012). Esto significa que la amistad, lejos de ser compartida por personas que se consideran a sí mismos como iguales, debe ser considerada como "un lenguaje de afinidad, de mediación y de proximidad" por medio de los cuales establece una confianza además de las diferencias entre las partes (Rezende, 2001:267 en Vidal 2012: 175)¹³³.

Vidal (2012) señala también que la amistad no debe ser observada como un discurso que la empleadora utiliza para imponer su autoridad, pues las empleadas no son agentes pasivos, sino actores sociales conscientes de los comportamientos de sus empleadoras. Es decir, no debe reducirse la interpretación de la amistad a una estrategia para la dominación -a la que se refieren por ejemplo autoras como Aquino, Rubbo y Taussig, Young, Rollins-. Dominique Vidal señala que empleada doméstica y empleadora comparten un ideal de amistad, el cual refiere a una demanda de consideración y afecto, a pesar de que su significado varía de acuerdo a la posición que cada una ocupa en esta relación. Para las empleadas este ideal compartido significa posibilidades de recibir un soporte material o psicológico en los momentos difíciles; las empleadoras por su parte, esperan lealtad, confianza, discreción (Vidal, 2012: 175)¹³⁴.

Para la constitución del afecto positivo, existen algunos condicionantes como el tiempo más o menos prolongado de la relación laboral y el tipo de tareas asignadas. Tal como he señalado en párrafos anteriores, las relaciones laborales que más se acercan a las actividades de cuidado, es decir, las profundas, tienen mucho más componentes afectivos (positivos y negativos) pues implican mayor intimidad y proximidad.

El caso de Dulce (empleadora, 32 años, casada, Tlaxcala) representa este entrelazamiento entre TDR y relaciones afectivas. Esta empleadora resalta el hecho de que su relación con la empleada se ha vuelto más compleja al

¹³³ Traducción propia

¹³⁴ Traducción propia

transcurrir el tiempo: “Ese lazo de amistad...de fraternidad, tú ya no los ves como tu empleado ¿no? Sino como alguien de la familia”. Dulce (empleadora, 32 años, casada, Tlaxcala) explica que este sentimiento tiene que ver con la cercanía que emana de tener que dejar al cuidado de la empleada a sus hijos. La relación laboral con la empleada tiene siete años. Asegura que al contratarla puede trabajar y tener más soltura económica, porque “si ella no me pudiera ayudar, yo no podría venir a trabajar, y como está la situación con que trabaje uno (en la pareja) no es suficiente” (Dulce, empleadora, 32 años, casada, Tlaxcala). De esta forma, Dulce se queda tranquila, “con la confianza de que mis hijos están con alguien que los cuida, alguien que sé que los va a atender y a cuidar y que los quiere (Dulce, empleadora, 32 años, casada, Tlaxcala)

Esta empleadora asegura que su empleada tiene “mucha relación con los niños, sobre todo con el más pequeño porque lo vio desde antes de nacer, por eso ella (la empleada) tampoco se quiere ir”. Dulce señala que no hay salario que pague el cuidado y cariño hacia sus hijos:

Eso no se puede pagar, ¿cómo le pago que cuide a mis hijos? ¿Cómo le pago que los quiera? Es así como complicado, ni con todo el dinero del mundo podría pagarle lo que hace por ellos, no porque no es así como la cantidad de dinero, sino es la forma, el trato, la comprensión, la paciencia, todo eso que ella les brinda a mis hijos. (Dulce, empleadora, 32 años, casada, Tlaxcala)

Para esta empleadora, la relación cálida y afectiva entre la trabajadora y sus hijos rebasa la relación contractual, ella valora mucho más la relación de cuidado, que las labores de limpieza:

Yo voy a estar eternamente agradecida con ella. Y para mí es lo más importante, para mí pueden quedarse ahí los trastes y ya llegaré yo y los lavaré o lo que sea, pero para mí es lo más importante, son mis niños, ella aparte de cuidarlos, los quiere. Entonces, yo le agradezco mucho y se lo digo. Creo que eso es importante que ella sepa que estoy muy agradecida con ella, pero igual no hay cómo pagarle, (cómo) de manera material darle ese tipo de agradecimiento (Dulce, empleadora, 32 años, casada, Tlaxcala)

Tere, la empleada, es descrita por Dulce como “tranquila, noble y cariñosa”, ella considera que el cariño que les tiene a sus hijos se debe a que cuando inició la relación su hija tenía como año y medio, y su niño aún no nacía, además el hijo de la empleadora ya es mayor. Dulce afirma que “es un lazo más fuerte, de cariño entre mis hijos y ella”, aunque a veces se cuestiona sobre los sentimientos del hijo de Tere:

Yo me pongo en el lugar del niño y pues es su mamá ¿no? Yo creo que ha de pensar (su hijo) “no tiene por qué querer a alguien más que no sea yo”, y bueno el niño, que ya más bien es un joven, también en ese sentido (es) maduro, porque ve la necesidad de su mamá de trabajar y estar en un lugar que tal vez no sea del todo agradable, pero pues así (Dulce, empleadora, 32 años, casada, Tlaxcala).

Esta empleadora señala que antes de que su niño naciera, incluso antes de embarazarse le preguntó a Tere si le podía ayudar a cuidar al bebé “bueno al que quería tener, le dije, pues ya tenemos planes de tener bebé pero quiero preguntarle si me va a ayudar a cuidarlo, si no, pues ni me animo”. La empleada le dijo que sí, lo cual para ella fue un alivio:

Como ella me dijo que si, ya más despreocupada, pues ya tuvimos al otro niño. Porque siempre está la preocupación latente, con quién lo vas dejar quién te lo va a cuidar, en ese sentido antes de tenerlo le pregunté, y ella me dijo que sí, así que con toda la confianza del mundo lo tuve. Y pues a él lo quiere, no es que lo quiera más, si no que es el más pequeño, y aparte ella me decía “¡ay ojalá que sea niño!”, en broma me decía “¡se lo cuido pero que sea niño!” Yo me reía y le decía “¡uy señora! para atinarle”. (Dulce, empleadora, 32 años, casada, Tlaxcala)

De acuerdo con Dulce, sus hijos observan a la trabajadora como su niñera, quien reconoce que su hijo más pequeño “la ve como otra mamá o no sé, yo creo que para él hay dos mamás y una de ellas es ella...pues sí, la quiere bastante y ella también”. A decir de esta empleadora, no le genera conflicto pues ella está clara de tener el papel de madre, y agradece que su hijo se sienta querido por su niñera. Al preguntarle qué pasaría si ella se fuera, dice que sus hijos sufrirían mucho: “hace dos años cuando la operaron del apéndice, ella estaba bien y así de repente se

enfermó...y mis hijos sufrieron mucho porque no podía cuidarlos, la extrañaban, la íbamos a visitar” (Dulce, empleadora, 32 años, casada, Tlaxcala).

El caso de Tina también es relevante pues tiene una relación laboral de 41 años con su empleada, pero además tuvo una relación profunda con su nana. Tina recuerda que la convivencia con su niñera marcó su vida, incluso más que la figura de su madre: “Yo tenía nana, pero había quien hiciera la limpieza y la casa. Para mí, mi nana fue más importante que mi mamá, mi nana hasta cuidó a mis hijos, ella ya se murió. Es un lazo muy fuerte que se crea” (Tina, empleadora, 66 años, casada, Ciudad de México). La nana de Tina murió en su casa, esta empleadora me cuenta cómo ocurrió el fallecimiento y la participación que ella tuvo en la preparación del cadáver:

Quando mi nana falleció, ella estaba en casa de mis papás, y yo estuve con ella hasta el final (hasta su muerte). Entonces cuando se murió mi nana, pues lo sentí mucho, estuve con ella, ayudé a amortajarla, y hacer lo que en mi vida imaginé hacer lo que tuve que hacer, a taponearla y en ningún momento me dio asco, me dio cosa, nada. (Tina, empleadora, 66 años, casada, Ciudad de México).

Antes de que su nana muriera, ella le llevaba la comida al cuarto de servicio, “Yo le llevaba la comida a su cuarto, casi se la daba. Un día le dije “¿nanny, qué se te antoja, un chocolatito?” (Ella me dijo) “no niña, si yo lo que quiero es morirme”, Tina le respondió que se lo pidiera a Dios, pero con “ganas”. Cuenta que a las dos horas que regresó la encontró en agonía:

Ahí me estuve con ella, todo el tiempo, (hasta que) ya descansó (falleció). Y cuando mi papá murió fue exactamente lo mismo, aunque a él no lo taponeé. A mi papá lo sentí más al año, a mi nana la sigo teniendo presente, no te digo que todos los días, pero siempre muchos comentarios míos son “como decía mi nana”, por ejemplo “trae prisa o se viene miando (sic)”, comentarios de esos que los tengo aquí (señala su corazón). (Tina, empleadora, 66 años, casada, Ciudad de México).

Al narrarme este acontecimiento, le pregunté si el hecho de amortajar el cuerpo, había tenido que ver con la cercanía afectiva que tuvo con su nana, ella me respondió:

(Había una cercanía) tremenda, sí, sí es una cercanía tremenda. Es algo fuertísimo, y lo que yo hice peor, porque eso de taponear todos los hoyos que existen en el cuerpo. Fue terrible, pero te digo en ningún momento me dio asco, ni siquiera me cuestioné ¿por qué estoy haciendo esto? Lo hice porque mi papá me dijo “me tienes que ayudar porque aquí se nos puede vaciar y de aquí a que vengan (los de la funeraria)”, en realidad no sé por qué pero me tocó. No te voy a decir que fue mucho gusto, pero era mi nana. (Tina, empleadora, 66 años, casada, Ciudad de México).

La gratitud constituye otra manifestación del afecto positivo, lo cual se relaciona directamente con la “Ley del buen corazón” revisada en el capítulo 3. Malena (empleada doméstica, 42 años, soltera, Ciudad de México) ha laborado desde los 13 años “en casa”. Ella señala que tiene una relación de afecto con sus empleadores, además del tiempo, (13 años continuos) porque le permitieron trabajar con sus dos hijos:

Yo ahí donde tengo 22 años trabajando, me quedé porque me recibieron con mi niño, tengo además otra hija de 22 años, y ahí donde estoy es porque me recibieron con mis hijos. Me los llevaba al trabajo y nunca tuve problemas (Malena, empleada doméstica, 42 años, soltera, Ciudad de México)

Malena como jefa de familia, debió asumir el papel de proveedora, cuidadora y ama de casa, por lo que para ella fue una “bendición” encontrar un empleo donde podía llevar a sus hijos. Por este motivo, ella sigue laborando en ese hogar: “yo tuve mucha suerte de estar con una familia que me apoyó y tal vez por eso sigo ahí, por agradecimiento y porque me han tratado bien” (Malena, empleada doméstica, 42 años, soltera, Ciudad de México). La empleadora de Malena falleció, lo cual contribuyó a generar afecto hacia la familia ante esta pérdida:

Yo empecé con toda la familia, la señora falleció, el hijo se casó, el señor se volvió a casar también, entonces ahorita ya nada más estoy con la hija. Yo a la señorita con la que trabajo pues la conocía adolescente y este, pues yo los veo o los siento como de mi familia. Yo los veo así porque ellos me han apoyado, no a cualquier persona los reciben con sus hijos, en su casa, los niños cuando son chiquitos pues son inquietos, suben y bajan. (Malena, empleada doméstica, 42 años, soltera, Ciudad de México).

Rosa (empleada doméstica, 38 años, soltera, Ciudad de México) comenzó a trabajar con Liz (su empleadora) cuando Rosa tenía 20 años y su hijo era pequeño. Cuenta que su mamá era empleada doméstica de Liz, desde entonces ya la conocía, cuando la madre de Rosa no pudo seguir en el trabajo, Liz le ofreció trabajo. Rosa estuvo trabajando ocho años en esa casa, luego dejó dos años de trabajar porque su hijo necesitaba terapias de lenguaje y su empleadora la requería todo el día. Cuando su hijo mejoró, ella regresó con Liz, actualmente lleva doce años (un total de 20 años). Esta empleada señala que está a gusto en este trabajo:

Aunque sé que es muy largo mi traslado, estoy a gusto. Me gusta lo que estoy haciendo y pues ahorita estoy bien. Hago la comida, hago la limpieza y más que nada, le ayudo al niño a hacer la tarea, voy por él a la escuela, o sea todas sus actividades que él tiene que hacer en la tarde ando con él para allá y para acá. Andamos en camión (Rosa, empleada doméstica, 38 años, soltera, Ciudad de México).

Rosa se hace cargo de Ricardo, un niño con parálisis cerebral. Ella me cuenta que lo lleva a la Alberca Olímpica, lo acompaña a las terapias y a las citas con el médico. También entra a la consulta y, junto con el doctor y su mamá, han formado un equipo para ayudar a mejorar la calidad de vida de Ricardo:

Él va a la Alberca Olímpica, va dos veces al doctor a la semana, él tiene un problema, tiene parálisis cerebral, entonces le cuesta trabajo aprender y yo estoy con él. Ya ahorita ya logramos que leyera. Sí me costó mucho trabajo, más que nada, yo nunca había vivido eso, pues sí, pero ahí vamos con él. A veces ella me dice, ya es un conjunto entre todos, porque a veces es el doctor, a veces nosotros o yo le pongo, cada quien le pone de su cosecha y así es como lo hemos sacado. (Rosa, empleada doméstica, 38 años, soltera, Ciudad de México)

Al preguntar qué sentimientos tiene hacia el niño ella responde:

Yo al niño lo quiero, cuando nos vamos de vacaciones o yo hablo o ellos me hablan porque nos extrañamos, el niño es muy apegado a mí. Se fueron a Ciudad del Carmen y me habló el domingo y me dijo “¡ay! ¿qué crees que me pasó?”, me platicó que ya nadó en el mar sin flotadores, o sea que le emocionan las cosas y luego quiere

contármelas. Yo siento bonito, yo estoy prácticamente todo el día con él. Él ahorita va a cumplir catorce años y yo tengo 12 con él. (Rosa, empleada doméstica, 38 años, soltera, Ciudad de México)

Rosa asegura que ella lo trata como si fuera su hijo y que lo quiere de la misma manera, y que siente que este sentimiento es recíproco.

Hasta aquí se ha mostrado que las interacciones cotidianas entre empleada doméstica y la familia empleadora representan la ambigüedad afectiva, donde quedan manifestados un cúmulo de afectos, positivos y negativos. A partir de estos afectos, sobre todo los positivos, se construyen otros elementos que complejizan la relación entre empleada doméstica y empleadora: la lealtad, la solidaridad y la reciprocidad, que son atravesados por dos categorías transversales a la relación laboral (sea distante o profunda): la desigualdad y la jerarquía.

6.5 Desigualdad y jerarquía: categorías significativas dentro del sistema moral.

Para entender la manera en que se construyen los significados de la moralidad, su expresión en la cotidianidad y sus límites, debe hacerse referencia a la desigualdad y jerarquía como elementos significativos en el modelo cultural del que habla Sarti (1995).

La mayoría de las empleadoras tratan a las trabajadoras como sujetos en posiciones inferiores. Así lo evidencia el argumento de Lina: “son mujeres pobres, sin estudios, casi sin capacitación que lo hacen ¿no? Yo creo que por eso es un trabajo que se ve como sin valor” (Lina, empleadora, 31 años, Ciudad de México), o el de Sofía: “en teoría cualquiera lo puede hacer” (Sofía, 60 años, empleadora, Tlaxcala). El hecho de ver a las empleadas como sujetos en posiciones inferiores es expresado también en relación con sus habilidades para el trabajo:

Una buena empleada es una persona que sea honesta, que se tenga la confianza y que sepa resolver, no sé, pequeños problemas dentro de sus quehaceres diarios. Por decir, que echa la ropa (a la lavadora) y que sale sucia, pues separarla para tallarla y echarle jabón, que no

venga a preguntarme ¿la separo? ¿le pongo jabón? Ese tipo de cosas, que tenga iniciativa, una iniciativa dentro del nivel que se necesita. (Carla, empleadora, 53 años, casada, Ciudad de México).

Esta empleadora señala que “ella no me entiende... eso de no gastar agua, de no usar cloro, de veras no entiende. Me dice mi marido, ¿cómo quieres que ella te entienda? Y sí, pues aunque le digo y le digo, lo vuelve a hacer (Carla, empleadora, 53 años, casada, Ciudad de México).

Estas construcciones sobre la falta de habilidades son compartidas por algunas empleadas, ellas mismas asumen que el hecho de laborar en el trabajo doméstico remunerado es consecuencia de no haber estudiado, es decir de no tener una capacitación especializada. Las narraciones sobre la relación entre no continuar con sus estudios y trabajar como empleada doméstica son múltiples. Isabel (empleada, DF, 32 años) señala: “la primaria la terminé, pero a mí me dijeron que si quería estudiar tenía que trabajar y me metí a trabajar y me gustó más trabajar que seguir estudiando, yo empecé a trabajar en casa. Ahora me arrepiento, ahora ya es muy tarde”. Las empleadas reconocen una relación entre su trabajo, su posición social desfavorable y sus niveles de estudio:

Antes como que no le hacíamos caso al estudio, pensábamos que siempre íbamos a estar bien, pero va cambiando el tiempo, el pueblo fue progresando y necesitamos, ¿por qué ahora estoy trabajando en casa? Si me hubiera preparado, no hubiera pasado esto (Malena, 42 años, soltera, Ciudad de México)

Las empleadas con mayores desventajas sociales señalan que no existen otras opciones laborales, pues “ni de obrera” pueden trabajar:

Yo si supiera leer, aunque sea a una fábrica me voy y voy a tener seguro, pero yo que no sé nada ¿a dónde me voy a ir? Mi trabajo es de burro, como el de mi hijo que es colador, si no andamos de burritos, no ganamos. Sí, la verdad sí me arrepiento, pero ya es tarde, ya qué voy a hacer, si me pongo a estudiar, ¿cuándo voy a terminar? Ya voy a estar muerta. (Rigoberta, empleada, 60 años, Tlaxcala).

En algunos casos, la construcción de la pobreza de las empleadas domésticas relacionada con una cuestión de higiene. Rosario (empleada, Tlaxcala, 49 años) señala que cuando era niña su madre la envió a trabajar con sus primos, quienes vivían cerca de su hogar, pero que tenían una mejor posición económica y social:

Rosario: Cuando yo era chamaca y trabajaba con mis primos, le digo que yo les hacía de todo. Llegaba yo y...yo ahí me bañaba.

Entrevistadora: ¿Es decir que usted vivía ahí?

Rosario: No mire, ellos me dijeron desde el principio que ahí estaba mi baño, que antes de ponerme a trabajar, me aseara.

Entrevistadora: ¿Y por qué sería eso?

Rosario: Pues mire ahorita usted ve la casa, antes no estaba así ¡no que esperanzas! yo vivía enfrente de ellos y pues ellos se daban cuenta que no había agua, no había pavimentación, teníamos animalitos, pues yo creo que como él es doctor, pensaba que podía yo enfermarlos. Rosario (empleada, Tlaxcala, 49 años)

Un caso contrario a los anteriores es representado por Yesenia (empleadora, 42 años, casada, Ciudad de México). Esta empleadora pertenece a una iglesia cristiana, lugar donde conoció a la empleada doméstica quien ha laborado con ella por más de cuatro años en su hogar. Yesenia ya la conocía pues iban a la iglesia juntas: “yo la veía ahí pero no sabía a qué se dedicaba, yo en la Iglesia la veo muy activa, muy dedicada, muy responsable y ella me decía que trabajaba, pero no sabía en qué” (Yesenia, empleadora, 42 años, casada, Ciudad de México). La empleada doméstica tuvo un puesto superior a Yesenia en el departamento infantil de la iglesia, en el que ambas trabajaban, la trabajadora le comentó que se había quedado sin trabajo y que trabajaba en casa. Esta empleadora la contrató pues “estaba esperando una oportunidad de tener a alguien con esas características, una señora ya formal, no una chamaquita, no tienen la misma experiencia” (Yesenia, empleadora, 42 años, casada, Ciudad de México).

Los roles que tienen la empleada doméstica y la empleadora se invierten en la iglesia donde la trabajadora tiene una posición de mayor jerarquía: “Los sábados es maestra de mis hijos...ella les enseña a mis hijos de la Biblia en la escuela allá en la iglesia”. Continúa con su relato “para mí no es mi caso discriminar, yo no he vivido eso de que alguien le diga gata, o sirvienta. Jamás lo permitiríamos en nuestra casa. Llegan mis hijos y la ven y le platican todo lo que hicieron en la escuela, ya ven que empezamos a arreglar para comer y le dicen “hermanita, véngase a comer”, ellos mismos le llaman a la hermana para que venga a comer (Yesenia, empleadora, 42 años, casada, Ciudad de México).

Para esta empleadora existe afecto entre ambas pues se conocen desde antes de ser empleadora doméstica-empleadora:

Somos hermanas en la hermandad, conozco a sus hijos, sé en qué trabajan. Su hija es mi subdirectora (jefa) en una escuela que yo doy, en la escuela sabática. Mi esposo es director de guías mayores del club de *boy scout* y su hijo siempre se le pega mucho a mi esposo para hacer las actividades. Sí nos conocemos, platicamos sé qué relación lleva con su esposo, donde vive, todo eso. Las familias nos conocemos, y a pesar de que no haya una relación así de (pasar) Navidad juntas, si le doy su abrazo y todo eso. Nos hablamos de usted, aunque la relación de hermandad es en la iglesia, cuando ella llegó aquí yo le seguí diciendo hermana, hermana. Somos hermanos, pero tengo gente que trabaja en el despacho que somos hermanos pero no nos decimos en el despacho, aquí a ella si le digo hermana, es otra relación, me siento en confianza (Yesenia, empleadora, 42 años, casada, Ciudad de México)

El caso de Tina (empleadora, DF, 66 años), es relevante puesto que tiene una relación con Concha, su empleada, que data de hace más de 40 años. Esta empleadora señala que desea distanciarse del comportamiento de su madre, a quien ha considerado como una mujer “racista” con las empleadas domésticas. Tina cuenta que Concha acude a las fiestas familiares como invitada, no como ayuda, lo cual, en ocasiones representa un problema pues no sabe con quién sentarla:

Ella va como invitada, que para mí luego es bronca, porque digo ¿dónde siento a Concha? a veces le digo a mi cuñada, ella me dice “claro, no hay bronca, no importa”. Nunca me han dicho que les incomode, pero yo creo que algunas sobrinas no les gustó, porque en una boda los puse con Concha, porque estaba la hija, estaba Celia,

pero no me lo dijeron, pero fue como invitada. Mis amigas nunca me han dicho nada. Aunque si la siento con mi mamá, (a mi madre) le da el ataque, porque es otra mentalidad (Tina, empleadora, 66 años, casada Ciudad de México).

Al cuestionarle a Tina a qué se refiere con otra mentalidad ella responde:

Porque digo, ellas eran racistas, yo no gracias a Dios no. Me molesta por ejemplo, como mi mamá vive aquí, se da cuenta que Concha anda en la chorchá, mi mamá se molesta y empieza "*go to the kitchen*" y pues le digo "¿a ver, qué te pasa?" tiene más derecho ella que tú. (Tina, empleadora, 66 años, casada, Ciudad de México).

Al preguntarle la razón de que Concha tenga más derecho a estar en su casa, ella refiere que además del tiempo, sus hijos y sus nietos la quieren más que a su madre. Incluso Tina dice que su madre podría irse de su casa, pero Concha, no. Tina aprendió otras maneras de relacionarse con las empleadas:

Yo tuve otro patrón, el de mi nana, mi mamá estaba muy ocupada con mi papá (tenía una enfermedad terminal), entonces mi nana era mi figura materna, muchas veces no me gustaba cómo (mi mamá) la trataba. Y mi nana era pues humilde, y siempre guardó sus distancias, pero pues sus distancias eran... a veces nos decía, "a ver están allá en el jardín asoleándose y no me vienen a ayudar, bola de huevones", y entonces mi mamá decía "Felipa (la nana), ya le he dicho que no les hable así". O sea.... Fíjate que yo nunca he dicho que no quiero ser así como es mi mamá (racista), sólo he pensado que no me parece cómo las trata. Sí, mi mamá es de la que por ejemplo, estos chocolates ya le hartaron y entonces como ya le hartaron este se los da a Concha, y yo soy de los que te traje una caja de chocolates para ti. O sea no le doy lo que me sobra si no es para ella (Tina, empleadora, 66 años, casada, Ciudad de México)

A pesar de que Tina ha revertido en algunos espacios la cuestión de la distancia social, al mismo tiempo valora que Concha ha entendido las lógicas de dicha distancia: "Yo jamás me he sentado a tomar un café con Concha, yo me tomo el café y ella está parada, y estamos platicando, pero ella está parada. O sea, ella ha entendido su lugar. Ella come aparte, sólo cuando la invito a comer a la mesa se sienta conmigo. (Tina, empleadora, 66 años, casada, Ciudad de

México). Es decir, las empleadoras agradecen que las trabajadoras tengan interiorizada, reproduzcan y reafirmen una posición subordinada de clase social, una diferencia de estatus y de roles diferenciada y asumida en las prácticas cotidianas de la relación laboral.

Las trabajadoras refieren que la discriminación se fundamenta en esta desigualdad y en la posición jerárquica de las familias que las contratan, tal como lo enuncia Reyna: “Nos hacen menos, porque como que nos discriminan ¿no? Porque yo digo que ellos tienen un poquito más de dinero que nosotros, y a como nos ven, nos tratan”. Reyna continúa:

Yo digo que todos somos hijos de Dios ¿no? Porque ellos por su carrera estudiaron y por eso tienen su trabajo ellos. Pero vamos suponiendo que sus padres no hayan tenido ese mismo, como decirle, que no hayan podido darles clases, estudio, todo eso, a lo mejor tuvieran un trabajo más sencillo que nosotros, pero como ellos tuvieron estudio y a ellos diario les cae dinero, a ella diario le cae billete, aunque sea poquito pero diario le cae, y pues ella se cree porque gana un poquito más que uno (Reyna, empleada doméstica, 29 años, casada, Tlaxcala).

Esta empleada explica esta discriminación a partir de las diferentes capacitaciones para el trabajo que han adquirido empleadas domésticas y empleadoras y las diferencias entre los ingresos monetarios. Es decir, la explica como un conflicto de clase social.

6.6 Entre la conmiseración y la solidaridad: del maternalismo a la reciprocidad.

A partir de la ambigüedad afectiva, articulada en el afecto (positivo y negativo) y la desigualdad y jerarquía se articulan dos procesos entre empleada doméstica y empleadora: la conmiseración, es decir, la compasión que se tiene del mal de alguien (RAE, 2014) y la reciprocidad, esto es: dar, recibir y devolver (Mauss, 1967). Estos procesos son más evidentes en las relaciones profundas.

A partir de la desigualdad y de la devaluación social del trabajo doméstico y de las trabajadoras, se observa que las empleadoras re-significan la noción de ayuda. Esta noción responde a las “necesidades” que ellas observan en sus trabajadoras y refiere a “sacarlas” del atraso y la pobreza. El testimonio de Daniela (Daniela, empleadora, 31 años, soltera, Tlaxcala) es revelador, ella cuenta: “Fuimos a una comunidad a un bautizo, pero ya sabes, este asunto de la pobreza y del bajo capital cultural y educativo. La abuelita del bautizado tenía cinco hijos y entonces había una niña que se puso a jugar con mi hija súper bien, como de 13 o 14 años que no había terminado ni la primaria”. Ella le comentó a su hermana que si acaso su empleada doméstica quisiera irse, podría contratar a “esta chamaca y me la llevo a vivir a mi casa”. Daniela prosigue el relato:

Además ¡vaya! No únicamente en ese sentido de esclavitud, probablemente le pueda yo ayudar a que salga de esa comunidad, de que viva otras experiencias, de que se bañe, porque era un asunto de que tenían piojos, zapatos de plástico, ya sabes, cosas de pobreza, pobreza (Daniela, empleadora, 31 años, soltera, Tlaxcala).

De la misma forma, el testimonio de Mirna permite ilustrar la manera en que estas mujeres buscan “ayudar” a las “pobres empleadas”:

Mira yo, las muchachas que he tenido siempre he tratado como de quitarles esa mentalidad, esa cultura que ellas traen, o sea, yo siempre he querido que se superen, que estudien, y es que por su contexto familiar y de donde viven. Yo sí quiero que progresen, darles una escuela, pero no. Híjole, es que traen una cultura que bueno, tú me comprendes. Mira tuve tres hermanitas, a las tres quise darles escuela. Con dos no lo logré, luego luego se embarazaron y a juntarse, eso es a lo que aspiran yo creo, una fue madre soltera y la otra se llenó de criaturas. Ya la tercera si logré que estudiara, pero yo creo que a ella sí le pude sacar algunas de esas cosas que ellas traen. (Mirna, Tlaxcala, empleadora, casada, 39 años)

La noción de ayuda refiere también al “regalo” de muebles, ropa, electrodomésticos y aparatos usados. En la mayor parte de los casos las empleadas agradecen estos “regalos”, siempre y cuando las cosas estén en buen estado. Si las “señoras” dan algo sucio, roto, las empleadas asumen que esos “regalos” son sobras o cosas que a la empleadora le estorbaban y en

consecuencia, son mal valoradas por las trabajadoras. Carmen, por ejemplo, me señala los muebles de su casa y me explica “si te fijas bien, todo lo que tengo es regalado, de mis patronos pude armar mi casita” (Carmen, empleada doméstica, 56 años, separada, Ciudad de México).

Considero que la “ayuda” se da de manera unidireccional y vertical (de empleadoras a trabajadoras), y constituye un elemento de conmisericordia y permite mostrar la “bondad” de la empleadora. De esta forma, fortalece la dominación y explotación, lo cual nos remonta al concepto de maternalismo¹³⁵ (Rollins, 1985). El hecho de que la empleadora brinde regalos a la empleada, puede equivaler a estar exentas de brindar un salario adecuado, y de esa forma asumen que las empleadas estarán contentas y permanecerán en el trabajo, lo que implica un trato asimétrico, pues el intercambio no es recíproco y sitúa al que lo da en una posición superior, y al que lo recibe en una inferior (Rollins, 1985).

En mi información recabada en campo distingo otra categoría surgida en las interacciones entre empleada y empleadora: el “favor”. A diferencia de la ayuda, se solicita explícitamente –tanto por parte de la empleada como de la empleadora- para resolver una necesidad concreta. Los favores efectuados por las empleadoras pueden ser: préstamos de dinero, permisos para ausentarse, permitir la interrupción del horario y/o las labores del trabajo por una emergencia; uso de teléfono, de algún aparato o de internet. Por parte de las trabajadoras pueden ser: acudir al trabajo en horas o días no establecidos en el acuerdo, ampliar el horario, hacer trabajos “extra”, como preparación de algún alimento, vigilancia de los niños, etc. -aunque como señalé en el Capítulo 3, el pago de éstos, depende de la voluntad de la empleadora-.

Estos favores pueden o no ser saldados económicamente, es decir, el valor de estos no monetario, sino que su función más importante es iniciar un proceso de reciprocidad, en el que se establece un compromiso de dar, recibir y devolver

¹³⁵ En América Latina, Gogna (1993), que estudia el empleo doméstico en la ciudad de Buenos Aires señala que en algunos trabajos se señala la existencia de “paternalismo” para caracterizar las relaciones entre empleada doméstica y empleadora, Rollins (1985) o Hondagneu-Sotelo (2001), prefieren hablar en términos de maternalismo.

(Mauss, 1967). Esto quiere decir, que a diferencia de la ayuda y aunque se reconoce la verticalidad de la reciprocidad, los favores pueden provenir de la empleada hacia la empleadora y viceversa. Lo cual puede generar lealtad y reciprocidad. Se observó que a partir de la lealtad –entendida como fidelidad y discreción- y el honor –como aquella cualidad moral que permiten el cumplimiento de los propios deberes respecto del prójimo y de uno mismo¹³⁶-, aunados al óptimo desarrollo de la reglas de reciprocidad, generan obligaciones morales.

6.7 Responsabilidad moral y dilemas éticos entre empleadas y empleadoras.

En algunas relaciones profundas se observa que a partir de la reciprocidad, algunas empleadas y empleadoras asumen ciertas responsabilidades morales, es decir, aquellas que implican actuar en forma éticamente correcta dentro de un sistema moral de normas y valores socialmente construidos. Las responsabilidades morales condicionan el surgimiento de dilemas éticos, los cuales, se refieren a la disyuntiva entre los aspectos racionales/instrumentales y los sentimentales/emocionales a los que se enfrentan las empleadas o empleadoras para tomar una decisión respecto de la relación laboral. Estos dilemas éticos implican una toma de decisiones que se manifiestan como coyunturas de la relación laboral, donde se articulan el tiempo de la relación laboral, el afecto positivo y un reconocimiento a la vulnerabilidad del otro (empleada, empleadora o algún miembro de la familia de ambas).

En el Capítulo 5. “La confianza como aval y como acuerdo tácito”, he señalado que uno de los riesgos más importantes, emanados de la precariedad del trabajo doméstico remunerado, es la falta de seguridad social y de un modelo de jubilación o pensión para las empleadas domésticas. Esto significa mayores desventajas materiales y falta de estabilidad económica en el largo plazo, lo anterior resulta relevante para entender los dilemas éticos a los que se enfrentan ciertas empleadoras.

¹³⁶ Real Academia de la Lengua Española

Para explicar esta relación haré alusión al caso de Carla (empleadora, 53 años, casada, Ciudad de México). Ella tiene una relación con su empleada doméstica que data de hace 30 años. En el momento de la investigación esta relación atraviesa por un proceso complicado debido a la conjunción del envejecimiento de la empleada y la modificación de las necesidades del trabajo doméstico por los cambios en la organización del hogar de Carla.

Esta empleadora trabaja desde su casa —en un sistema de educación a distancia—y su hijo “ha dejado de ser un bebé”, por lo que la “necesidad” de contar con una empleada es cada vez más reducida. En este caso se observa que no existe ya una dependencia de la realización del trabajo doméstico, pero hay una relación afectiva y de solidaridad, y una obligación moral de la empleada hacia la empleadora, lo que la posiciona en un dilema ético:

Yo no la necesito, de verdad ya no necesito alguien de planta, (pero) conoce a mi hijo desde bebé, yo la conozco a ella desde hace casi 30 años. Esa parte de honestidad y confianza no tiene precio, cuando nació mi hijo era pequeño, yo puse un despacho y yo salía a trabajar, tenía toda la confianza de dejárselo. Mi hijo entró de un año a la escuela, yo lo iba a dejar y ella lo recogía. En ese sentido de la confianza... de no haber sido por Rita yo no tenía a quién dejárselo, mi mamá ya había fallecido. A veces yo tenía junta en las mañanas, entraba a las 9 y salía de la casa a las 8 de la mañana. Mi hijo tiene toda la confianza con ella, se conocen. Ya tengo dos años trabajando en casa, yo hago la comida, yo ya la verdad no necesito a alguien de planta, no necesito alguien en casa. (Carla, empleadora, 53 años, casada, Ciudad de México).

Esta empleadora añade: “¡mi corazón de pollo! ¿Cómo le voy a decir a la empleada de tanto tiempo? (que se vaya), yo sé que no tiene familia, cómo le voy a decir que se vaya, ¿a dónde se va a ir? Pues a la calle, pues no puedo” (Carla, empleadora, 53 años, casada, Ciudad de México). Al preguntarle cuáles son los motivos para que Rita siga en su casa, Carla responde:

Yo siento una responsabilidad moral, no puedo decirle que se vaya, yo realmente no la necesito todo el día, cuando mi hijo era chiquito sí, ahorita que ya tiene nueve años ya nuestro ritmo es diferente, ya no la necesito. Mi hijo ya no es un bebé que necesite cuidado todo el día. Para mí, lo prioritario fue el cuidado de mi hijo, fue prioritaria la confianza de poder dejarle a mi hijo, para mí ese fue un elemento, yo creo que el más importante, tener la confianza de que si yo salía no le pasara nada a mi hijo, yo me entero de cada cosa que hacen (las empleadas domésticas) que maltratan a los niños, les pegan, incluso que llegan a abusar de ellos. Para mí, la confianza de que cuidaran a mi hijo, de que me lo pudiera cuidar así de que, alguien que diera la vida por él, ese fue el motivo. (Carla, empleadora, 53 años, casada, Ciudad de México).

Carla conoce a Rita desde antes de iniciar la relación laboral con ella. Rita vivió 20 años en el cuarto de servicio de su casa materna, “la conocemos de toda la vida” (Carla, empleadora, 53 años, casada, Ciudad de México). Señala que en dicho cuarto también tenían cosas guardadas y ella nunca tomó nada; según Carla, Rita siempre fue muy agradecida, pues “eso de que alguien la haya ayudado en ese sentido, fue un milagro para ella. Ella ya tenía a su hija, tenía cuatro años” (Carla, empleadora, 53 años, casada, Ciudad de México). De esta forma explica que Rita siga con ella por la confianza:

No es tanto porque trabaje muy bien, digamos no trabaja mal, pero no es la súper empleada, podemos decir no tiene iniciativa, no tiene muchas cosas, en algunas cosas es bastante necia. Mira por ejemplo, el cloro, ya en la casa no se compra cloro, porque a todo le echa cloro, dejamos de comprarlo, no cuida el jabón, si yo lavo, el jabón me dura un chorro, si ella lava le dura tres o cuatro días, como que ese tipo de cosas, se lo he dicho veinte mil veces. Si fuera por el sentido de eficiencia, ella ya no estaría. (Carla, empleadora, 53 años, casada, Ciudad de México).

En este caso, resulta relevante que Rita no tenga redes sociales de apoyo en la Ciudad de México, ella llegó a los 12 años proveniente de Hidalgo, por tanto, para su empleadora Rita corre el riesgo de quedarse “en la calle” si deciden cortar la

relación laboral. Es analfabeta, madre soltera, (su hija de 33 años y ella viven en casa de Carla), y no tiene redes de apoyo en su lugar de origen, según su empleadora, Rita fue una hija no deseada, sus papás la enviaron a trabajar a la capital y cuando supieron que estaba embarazada sin haberse casado, cortaron todo lazo con ella.

Rita, quien trabaja bajo la modalidad de planta, se acerca a los 60 años de edad: “Yo le he calculado, porque ni siquiera sabe, yo le calculo 58, 59, por lo que me platica. Ni su acta de nacimiento tiene...La verdad es que mi esposo y yo nos preguntamos siempre: ¿qué vamos a hacer con Rita? (Carla, empleadora, 53 años, casada, Ciudad de México).

En el caso de Tina --quien como señalé anteriormente, tiene una relación laboral de 41 años con su empleada doméstica-- Concha, su empleada, ya rebasa los 60 años, de tal modo que cuando Tina se dio cuenta que ya no limpiaba como antes y que la casa comenzaba a verse sucia, decidió contratar a alguien: “de entrada por salida, viene otra dos días a la semana a ayudarle porque también ya está grande. Entonces ya no es lo mismo, empiezas a ver que tu casa está sucia y que tú ya no estás acostumbrada a hacerlo, no te gusta, no te gusta. Entonces viene esta muchacha y le ayuda” (Tina, empleadora, 66 años, casada, Ciudad de México)

Al preguntarle qué piensa respecto del envejecimiento de la empleada y al futuro de esa relación laboral, ella responde: “No sé, mejor no pienso. Yo pienso en el día de hoy. Si muchas veces también mi marido ya está envejeciendo y hay cosas que le molestan, entonces dice ‘ya, la vamos a liquidar, vendemos la casa y nos vamos a un departamento’, y le digo ‘pues te vas tú, Concha ¡no!’ Vamos envejeciendo juntas” (Tina, empleadora, 66 años, casada, Ciudad de México). Esto contrasta con la forma en que las empleadas perciben su envejecimiento y la incertidumbre sobre qué harán cuando su “cuerpo ya no dé para más” (Adriana, empleada, Tlaxcala, 44 años).

Por otra parte, también se presentan dilemas éticos desde la perspectiva de las empleadas domésticas, pues establecen relaciones profundas respecto a la familia con la cual laboran. Inés (empleada doméstica, 55 años, separada, Tlaxcala,

55 años) es una empleada doméstica analfabeta que trabaja en Santa Ana Chiautempan. Desde que su esposo la “dejó” y su hijo migró a la Ciudad de México, ella vive sola.

Al entrar a su casa se observa la pared repleta de maíz esperando ser desgranado, pues ella también “trabaja un pedacito de tierra” que le dejaron sus padres al morir. Inés aparenta más edad de la que tiene, cuando una la observa no cree que pueda cargar a un joven de 16 años con parálisis cerebral para bañarlo y subirlo a la silla de ruedas. Ella ha laborado durante siete años en un hogar donde tiene asignadas como tareas la limpieza, la elaboración de comida y el cuidado de un joven discapacitado:

Yo llevo siete años, cuido un niño discapacitado, cuando el niño duerme o descansa, hago la comida; luego lo baño, y cuando me desocupo, le ayudo a la nuera del señor a hacer la comida. Porque ya murió la esposa del señor, es viudo, entonces yo ayudo en el quehacer. Me pagan 150 (pesos), voy diario de lunes a viernes. Conseguí el trabajo porque conocí a la nuera del señor, pusieron un anuncio, andaba yo buscando trabajo y ya por el anuncio, fuera de la casa de la otra nuera del señor, conseguí el trabajo. (Inés, empleada doméstica, 55 años, separada, Tlaxcala).

Esta empleada señala que el TDR es su medio de subsistencia, “no sé costura, no sé en una fábrica, nunca intenté trabajar en fábrica, siempre me ha gustado así en casa. Ellos están contentos porque como yo desempeño mi trabajo bien, lo hago bien, nunca no me han llamado la atención” (Inés, empleada doméstica, 55 años, separada, Tlaxcala).

Inés señala también que hay personas que tratan “re-mal”, a diferencia de su actual trabajo, por eso “ya se acostumbró”, porque en algunos lugares “dan de comer lo que sobra, y ahí no, donde yo estoy no”, me explica que:

Haga de cuenta que es mi familia, no escatiman lo que ellos comen, todos comemos igual, si sólo hay frijoles, todos frijoles, si hay fruta, todos fruta, ellos nunca me dicen por qué comió esto, nunca, por eso me acostumbré yo ahí. En otro lado, a lo mejor me van a tratar mal. Yo como junto en la mesa, no me discriminan, por eso estoy a gusto ahí, porque no me discriminan, ellos nunca me dicen que soy sirvienta, para ellos me dicen que soy como de la familia. Él (empleador) puso sus condiciones y yo las mías, entro a las 9 y si

termino a las 4, ya me puedo venir. Hay desacuerdos por el niño, eso sí tengo desacuerdos con él, a veces él se ha enojado y yo también me enojo con el señor. Yo digo que como no tiene otra empleada, pues por eso me tiene que volver a decir que vaya, y es que han ido pero ninguna hace lo que yo hago, descuidan al niño, lo tratan mal, a veces yo no puedo ir porque tengo que atender mi campo, trabajo mi campo y a veces falto y me enfermo y no voy, y el niño es el que sufre. (Inés, empleada doméstica, 55 años, separada, Tlaxcala)

Inés también asegura que el señor “es muy terco”, siempre quiere imponer sus deseos y en ocasiones tiene problemas porque el patrón no sigue las indicaciones que Inés le da para el cuidado del “niño” (como cariñosamente lo llama) durante su ausencia: “por ejemplo él nada más le da de desayunar pan y leche, le digo ¡no, no el niño tiene que comer otras cosas!, y dice él ‘no, no, porque se va a poner gordo y como no camina’ y hay muchos choques por cosas así” (Inés, empleada doméstica, 55 años, separada, Tlaxcala). Dice que a veces “se harta”, pero el cariño del niño, la promesa que le hizo a la mamá del niño antes de que ella falleciera de cuidarlo y el hecho de que no la discriminen, la detienen:

Ella (la mamá) me encargó al niño, pero la verdad es que no toda la vida estaré ahí, si yo tuviera un porvenir y me dijeran que me van a dar jubilación, pensión, pues está bien, pero no, y yo le estoy dedicando mi vida. Como le dije al señor, “pues un día no vengo y a ver qué hace usted con el niño” y él me dice “pues ya ni modo”, pero ellos necesitan de mi trabajo, porque no encuentran otro a persona como yo, si ellos necesitan y yo también necesito de ellos porque a dónde me voy a meter ahorita, y como le digo, ellos no me discriminan. (Inés, empleada doméstica, 55 años, separada, Tlaxcala).

Finalmente, Inés señala que ha amenazado al padre en el sentido de que si no modifica su trato con el niño “que el niño grita, ya le pegó, que hace cualquier cosa, le pega, ya le dije que voy a ir al DIF si no deja de pegarle, o hasta busco a

Rocío Sánchez Azuara o a Laura¹³⁷ (Inés, empleada doméstica, 55 años, separada, Tlaxcala). Ella incluso está consiguiendo una silla de ruedas para el niño, porque asegura que el papá del niño no quiere comprar otra y sus hermanos le llevaron una “muy fea, que lo lastima” (Inés, empleada doméstica, Tlaxcala, 55 años). Señala también que su trabajo más importante es cuidar al niño, con quien ha desarrollado una relación estrecha:

Ya está jovencito, tiene 16 años, pero no habla, no camina, ahorita ya vi el anuncio de que ya se inauguró el CRIT¹³⁸ de Puebla, pero no sé el teléfono, porque sí quiero, quiero ayudar para que el niño vaya ahí, como su papá ya es muy grande, ya no le tiene paciencia y sus hermanos no lo quieren, no le toman cariño. Yo soy la única que le hecho ganas con el niño y su papá ya es grande, luego anuncian en la tele y digo si dicen que van a pasar los teléfonos y estoy pendiente, lo anoto y ya, para que el niño se vaya (a ese centro) porque el niño no se vale por sí mismo, lo tengo que levantar pero ya pesa (Inés, empleada doméstica, separada, Tlaxcala, 55 años)

Hasta aquí se muestra la relación de apego, cariño y amor que la empleada ha establecido con el niño a su cuidado. Sin embargo, Inés refiere al enojo, la molestia y la frustración que le genera el padre del niño, lo cual genera conflictos entre ellos porque: “yo si me le pongo (lo reto), yo si le digo ‘no le pegue’, le digo ‘no le pegue usted, si ya no lo quiere, regálole, pero ya no le pegue o démelo’ le digo, pero no quiere” (Inés, empleada doméstica, Tlaxcala, 55 años). Al preguntarle si estaría dispuesta a llevárselo a su hogar, ella me responde:

Sí, sí, para cuidarlo, aquí le cuido, le doy de comer, lo baño y hasta lo rehabilito, pidiendo limosna aunque sea, a mí no se me cierra el mundo, aunque no estudié, a mí no se me cierra el mundo, yo salgo adelante, pero no me lo deja, no quiere, ahí nomás lo cuido, pero como le digo a su papá, no toda la vida voy a trabajar, va a haber el

¹³⁷ Ambas son presentadores de televisión y están al frente de *talk reality shows* en los que supuestamente se encargan de brindar apoyos a la población vulnerable.

¹³⁸ CRIT significa Centro de Rehabilitación Infantil Teletón, la organización Teletón tiene como objetivo dar fomento a una mejor calidad de vida para los niños y jóvenes con discapacidad (<http://teleton.org/>, página oficial de la fundación Teletón, fecha de consulta: 5 de Abril, 2013)

día que yo ya no venga, y el que va a sufrir es el niño, porque hay que cambiarle pañales, hay que bañarlo, limpiarle la boquita, todo yo le hago, me dedico a él. El niño piensa que yo soy su mamá, porque el niño aunque no habla luego el niño, se siente (el) afecto que yo le tengo y él me tiene, porque él me abraza, y cuando le grito que se chupa la manita le digo “no te chupes la mano porque te voy a dar” y le grito duro, porque luego no entiende, llora, pero luego ya lo contento. (Inés, empleada doméstica, 55 años, separada, Tlaxcala)

Cuando le pido a Doña Inés que le ponga una calificación a la confianza que tiene con el señor (en una escala del 0 al 10), ella sin dudarle me dice que siete, porque narra que “se enoja muy feo con el niño y a veces conmigo, porque yo le saco cara por el niño, tiene otros hijos, pero viven aparte y nomás llegan a comer los sábados, entonces al niño lo ven como un extraño, no le dan afecto, no le dan cariño, nada, lo ven que ahí anda con su silla y hasta lo empujan”. También asegura que el niño depende de ella, casi por completo:

El niño, pobrecito, pobrecito, el niño depende de mí, al niño yo le doy su medicina, yo le doy lo que ocupa, que va a ir al doctor, yo voy, lo llevamos al hospital infantil, los doctores me conocen, tengo tiempo de llevarlo y entonces pues yo lo cuido, porque lo hemos llevado a que le limpien los dientitos y yo siempre estoy pendiente (Inés, empleada doméstica, 55 años, separada, Tlaxcala)

Finalmente Inés me dice que si el padre del niño la valorara, le daría otro poco más de dinero; sin embargo, Inés reconoce que el cariño que tiene hacia el niño no tiene que ver con el dinero: “si su padre no me valora, con que el de allá arriba (Dios) me valore, con eso (me basta), yo mientras tenga fuerza, cuando yo ya no pueda... me da tristeza nomás de pensar en dejarlo”. (Inés, empleada doméstica, Tlaxcala, 55 años).

En este apartado he tratado de mostrar que los dilemas éticos se presentan, sobre todo, en las relaciones profundas, los condicionantes para que éstos existan son: el tiempo de la relación, el reconocimiento condiciones de vulnerabilidad (tanto de la empleada, como de la empleadora), el afecto positivo, así como el reconocimiento de las posibilidades de ayuda que con las que cada actor cuenta. Estos dilemas representan la posibilidad de elegir, pero las

limitantes de esta elección que remiten directamente a la vulnerabilidad de los actores y al marco de un sistema moral en el que se ha construido la relación entre empleada y empleadores.

Conclusiones

En este capítulo se analizó a partir de las propuestas de Zelizer cómo el TDR sobrepasa la esfera económica para convertirse en una relación social fundamentalmente íntima, en este sentido resulta relevante señalar que el TDR representa un caso privilegiado para entender la propuesta de las vidas conectadas.

Se mostró también que la intimidad no implica necesariamente armonía, al examinar las interacciones entre empleada doméstica y empleadora, develando la diversidad de elementos que integran y complejizan esta relación íntima. Se exploró la manera en que los límites morales se construyen social y culturalmente, y son negociados de manera cotidiana en lo que se ha denominado ambigüedad afectiva.

El TDR articula el afecto (positivo y negativo) con la desigualdad y la jerarquía, configurando la ambigüedad afectiva. A partir de ésta se pueden generar dos procesos: la conmiseración, entendida como la ayuda brindada que reconoce y fortalece la desigualdad y la jerarquía, así como la reciprocidad, como un proceso que implica dar, devolver y recibir. A partir de esta complejidad se observan en ciertas relaciones profundas, la existencia de dilemas morales. Por tanto, se presenta la posibilidad de elegir, pero dentro de márgenes dados por el afecto positivo, la vulnerabilidad que se percibe en la contraparte y la moralidad que enmarca esta relación.

Conclusiones

El propósito central de esta tesis ha sido desvelar los acuerdos particulares, es decir, los mecanismos, las negociaciones y estrategias desplegadas por las participantes en el trabajo doméstico remunerado (TDR), los cuales permiten la instrumentación y continuidad de la relación laboral. Los arreglos a los que llegan las participantes en esta relación laboral son particulares en diferente sentido. Por una parte, son peculiares porque es una relación laboral que se establece al interior del hogar de los individuos para quienes se trabaja, los empleadores, y también es peculiar porque se establece generalmente entre mujeres. Son arreglos “informales” porque la legislación laboral existente no se aplica o se hace discrecionalmente, los derechos y obligaciones laborales dependen de la buena voluntad de la empleadora y la capacidad de negociación de la empleada. A esto se añade la singularidad de cada arreglo, pues cada uno, dependiendo del tipo de relaciones que se finque, tiene sus propios problemas y resoluciones.

Para entender estos acuerdos, integré las voces de las dos participantes directamente ligadas en esta relación laboral: las empleadas domésticas y las empleadoras. En esta investigación me enfoqué en las mujeres pertenecientes a las clases bajas que conforman la oferta de mano de obra y en mujeres de clase media modesta en la Ciudad de México y Tlaxcala¹³⁹. Para analizar las interacciones entre empleada doméstica y empleadora no se partió del criterio tradicional de modalidad (de planta y de entrada por salida), sino que el énfasis del análisis está en las tareas asignadas a la trabajadora, pues arguyo que éstas condicionan los grados de intimidad y de confianza requeridos para el funcionamiento del vínculo. Así, con base en tales actividades se añadió la

¹³⁹ Es importante señalar que se tomaron dos espacios disímboles para esta investigación, con la finalidad de resaltar las grandes diferencias entre una ciudad cosmopolita como la Ciudad de México y Tlaxcala como un espacio tradicional respecto a este empleo. Sin embargo, se hizo evidente que las características observadas en la relación entre empleada doméstica y empleadora tienen elementos intrínsecos que se relacionan más bien con el tipo de actividades asignadas a la empleada, la duración de la relación, más que el contexto de las zonas de estudio.

modalidad del trabajo, de tal forma que se clasificó a las tareas de la siguiente forma:

A. *Limpieza*. Incluye la limpieza de hogar: barrer, trapear, sacudir (quitar polvo), aspirar, lavar baños, limpiar jardín, lavado de trastes, limpieza de cocina, lavar ventanas, recoger y acomodar. A veces puede incluir: lavado o planchado de ropa, servir la comida o “dar de comer”, recoger los desechos de las mascotas y limpiar los espacios de éstas. Este rubro es la principal actividad para la que son contratadas en la modalidad de entrada por salida.

B. *Limpieza y elaboración de comida*. Además de la limpieza del hogar, incluye la preparación de los alimentos. Dentro de este rubro se distinguen la compra de los víveres por parte de la empleada, o bien, el que los empleadores brinden los insumos para este fin.

C. *Limpieza, elaboración de comida y atención de niños/enfermos/ancianos*. Además de la limpieza del hogar y preparación de comida, incluye el cuidado de niños, enfermos o ancianos. Esto puede implicar las siguientes tareas: preparar su comida, darles de comer, cambiarlos de ropa y/o de pañal, vigilarlos, hacer la tarea, tomar terapias, llevarlos al doctor, hacerles compañía, bañarlos, jugar con ellos. En la mayoría de las veces estas se realizan en la modalidad de planta, pero no necesariamente, es decir, la empleada puede estar a cargo de todas esas actividades sin vivir con la familia con la cual trabaja.

La diferenciación de las tareas asignadas a las trabajadoras, aunada al tiempo de relación laboral, permitió identificar lo que se ha denominado en esta investigación “relaciones distantes” y “relaciones profundas”, punto al que volveré en párrafos posteriores.

En esta tesis se propuso el estudio del TDR en tanto relación laboral, perspectiva que no se limitó al análisis de un intercambio económico; más bien, la intención fue reivindicar esta ocupación como un trabajo que debe ser dotado de

derechos y obligaciones. Como se demostró en la tesis, la adopción de una perspectiva de relación laboral condujo a la búsqueda de las particularidades de este empleo y se reconoció que ésta es una relación lícita (a diferencia de la trata de personas con fines laborales), aunque se encuentre inserta en la economía informal. A partir del debate sobre trabajo doméstico y trabajo del cuidado se identificaron convergencias y diferencias y se mostró que ambos son coincidentes en la medida en que se trata de trabajos de la reproducción social. Sin embargo, como se sostiene en la literatura revisada, se señaló también que el concepto de cuidado es aún polisémico, pues no se ha llegado un acuerdo sobre su definición, por tanto, en esta tesis se optó por el concepto de trabajo doméstico (remunerado).

El *quid* de la investigación fue la interacción de “muchachas” y “señoras” en la esfera laboral. Ambas categorías denotan el distanciamiento y reconocimiento de la jerarquía entre ambas mujeres y se recuperaron de lo encontrado en campo. Con estas denominaciones, por un lado, las empleadoras se refieren a las empleadas domésticas, y por otro, las empleadas designan a las empleadoras. La denominación “muchacha” ha sido utilizada para referirse a las empleadas domésticas, que deriva de lo que denomino el perfil “clásico” de las trabajadoras domésticas, de modo que a la empleada se le atribuía ser joven y ser soltera (incluso ser migrante rural). Dicho perfil clásico permea el imaginario social, al menos, en el Altiplano Central Mexicano. Por otro lado, la denominación “señoras” es utilizada por las trabajadoras para referirse a sus empleadoras. También se observó que algunas trabajadoras se refirieron a su empleadora como “la vieja” o “la jefa” de forma peyorativa. El uso de esta categorización denota el distanciamiento y reconocimiento de la jerarquía entre ambas mujeres, es decir, estas denominaciones fueron utilizadas en la tesis por sus implicaciones simbólicas. Esta investigación aporta un análisis micro de esta relación laboral, lo que permitió profundizar más allá de sus condicionantes estructurales.

A partir de las construcciones de los propios actores, analicé la manera en que el TDR genera relaciones ambiguas, como de afecto y conflicto, interacción

cotidiana y establecimiento de límites. Integré las experiencias originadas en el TDR, tanto de las empleadas como de las empleadoras, para hacer evidentes las contradicciones, que incluyen relaciones hostiles, donde los aspectos del poder y la dominación son evidentes, pero a su vez relaciones afectivas y límites morales, de dilemas éticos (lo cual no quiere decir que se omitan la distancia social y las jerarquías).

Los estudios que abordan las relaciones entre empleada doméstica y empleadora son limitados, específicamente los que integran a ambas participantes en nuestro país¹⁴⁰. Por tanto, una de las aportaciones de esta investigación, es colaborar en el debate sobre esta relación laboral integrando la perspectiva dialógica. Ésta fue utilizada con el fin de indagar respecto de la capacidad de agencia –amplia o limitada- que poseen los actores. En esta tesis se analizaron las representaciones complejas y múltiples de ambas mujeres, a lo que se le añadió la propuesta metodológica de la Teoría Fundamentada, lo cual permitió analizar el TDR desde ángulos complementarios y a distintos niveles que parecieran contradictorios, pero que más bien son complementarios.

Una de las aportaciones de esta investigación es la descripción de las peculiaridades de esta relación laboral, de esta manera, observé que los agentes inmersos en esta relación son dos individuos particulares. El empleador, regularmente una mujer, es la responsable de las actividades reproductivas de su hogar y, por lo tanto, cada empleada tiene un empleador distinto. Las relaciones son cara a cara entre dos mujeres que se encuentran dentro del hogar de la empleadora. Es decir, que el hogar como espacio íntimo y doméstico de unos, se convierte en espacio laboral de otros.

En esta relación se da sobre un acuerdo que puede interpretarse como un contrato verbal entre las dos personas involucradas, en el que se estipulan

¹⁴⁰ Para México se cuentan los trabajos de Howell (1999), Blanco (2012), quien aunque se enfoca a las migrantes guatemaltecas a Tapachula, Chiapas, hace alusión al papel de las empleadoras; y, Moreno (2012) analiza las relaciones entre empleadas domésticas y empleadoras, aunque su muestra está conformada por empleadoras. Para Brasil se encuentran los trabajos de Brites (2007), Vidal (2010), en Estados Unidos: Roberts (1997), Rollins (1985). En Argentina: Canevaro (2009a) Gorban (2012).

algunas condiciones básicas del trabajo como el horario, el salario y las actividades a realizar. No obstante, en la mayor parte de los casos, las obligaciones y derechos se van dilucidando con el transcurso del tiempo. En dicho acuerdo pueden fincarse algunas indicaciones y las tareas asignadas a la trabajadora, sin embargo, las trabajadoras señalan que estos acuerdos establecidos en el inicio no son siempre respetados. Existen ciertos “encargos” o “favores” que en la mayoría de los casos no son remunerados. Si bien existen empleadoras que pagan por lo que ellas consideran servicios “extra”, resalta el hecho de que estos pagos quedan a voluntad expresa de los empleadores. La capacitación requerida se relaciona estrechamente con las necesidades y los gustos de la familia empleadora, de ahí que para el sector entrevistado (clase media), la capacitación no sea un criterio tan relevante.

En el TDR la jerarquía laboral no se establece a partir de las calificaciones profesionales, puesto que no existen gradaciones en los puestos de trabajo, más bien, se observa una polarización entre el jefe/patrón (la empleadora) y el asalariado/subordinado (la trabajadora). En este trabajo no existe una mínima expectativa de movilidad ascendente, ni una estructura institucional que gestione recursos humanos.

En el acuerdo verbal inicial se establece el monto del pago, pero no se menciona cuándo, cómo y en cuánto ascenderá. El pago del salario es diario, aunque en la modalidad de planta es más bien por mes. En particular en esta última modalidad, de planta, dado que la empleada habita en la casa de los empleadores se acepta un pago por especie y en la ley misma se contempla que la comida y el hospedaje sean parte del salario.

El hecho de que el hogar sea el espacio donde este trabajo se realiza, supone una complejidad en las interacciones sociales. Dichas interacciones entre los participantes de la relación laboral son asimétricas (como en otras relaciones empleado-patrón), sea por clase, etnia o nacionalidad; sin embargo, la particularidad del TDR radica en que ocurren dentro del espacio privado de la persona que contrata. Una particularidad de este trabajo que encuentro un tanto

paradójica estriba en lo siguiente: debido a la cercanía, al nivel íntimo de las relaciones entre empleada-empendedor, y al tipo de tareas encomendadas --sin negar las asimetrías sociales, los juegos de poder y la desigualdad- se pueden generar también relaciones afectivas, que pueden ser tanto negativas como positivas.

En esta tesis se analizó el articulado de la Ley Federal del Trabajo específicamente el apartado de Trabajos Especiales. En la realidad esta ley es letra muerta, además de que institucionaliza la desigualdad social. Tal como se mostró, este articulado es ambiguo, primero porque está enfocado a la modalidad del trabajo doméstico de planta, dejando en el limbo a los trabajadores domésticos en modalidad de entrada por salida. Y en segundo término, si bien existen derechos contemplados en la ley para los trabajadores domésticos – aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, jornada de trabajo, días de descanso obligatorio, cuestiones relativas a la maternidad, antigüedad—igualmente aplicables para otros trabajadores, destaca la discrecionalidad que desde la misma ley se permite. La voluntariedad de los empleadores en la asignación de derechos laborales resulta evidente en la afiliación al Seguro Social y al Programa “Infonavit para todos”. La inscripción al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) está sujeta a la inscripción voluntaria de quien contrata el servicio doméstico (Artículo 13 de la Ley del Seguro Social). Se mostró también que debido a este contexto de precariedad y vulnerabilidad laboral en el que se desarrolla el TDR, desde hace algunas décadas ciertas organizaciones no gubernamentales de empleadas domésticas han iniciado movilizaciones políticas para el reconocimiento de sus derechos laborales, no sólo en México sino a nivel mundial.

En las cuestiones relativas a la aplicación de los derechos resaltan varios factores el desconocimiento de la legislación, y el hecho de no asumir como sujetos de derecho a las trabajadoras ni al trabajo doméstico, así como el papel de la subjetividad. Al respecto, he propuesto la denominación de “la ley del buen corazón” a la sustitución de la aplicación de derechos para las trabajadoras por la

“bondad” y “buen corazón” de los empleadores, es decir, que los derechos y obligaciones de ambos participantes en la relación quedan en el aire y están condicionados a la voluntad de los empleadores. Otro elemento importante en esta asignación de derechos es la devaluación del trabajo y de las trabajadoras, lo cual fue evidenciado a partir de las narrativas de las empleadas y empleadoras.

Ante las condiciones de la ley y su nula aplicación respecto a la asignación de derechos y obligaciones, se observó la importancia de la noción de “bondad” – que sea buena gente o que tenga buen corazón-, que, a decir de las empleadas domésticas, se refiere a las empleadoras que las tratan bien, que les brindan algunos apoyos económicos o “favores”. De esta manera, la cuestión de la bondad puede paliar la ausencia de obligaciones patronales, puesto que se da una sustitución de la aplicación de derechos para las trabajadoras por la aplicación de lo que llamo “la ley del buen corazón”. Los derechos y obligaciones que implica el TDR son dejados a la suerte de toparse con lo que las trabajadoras denominan “buenas personas”.

Ante la ausencia de contratos escritos, ocurre un arreglo pocas veces enunciado de forma verbal o escrita, cuyo eje es la confianza. En esta relación laboral la confianza tiene dos funciones: como aval y como atributo de las relaciones sociales que se desarrollan con el tiempo. Como un aval o recomendación permite a las empleadoras reducir sus riesgos y desconfianza en la contratación, pues la contratada es recomendada por un agente cercano a ésta, lo cual reduce un importante terreno a la incertidumbre. La recomendación también le da certeza a la trabajadora respecto a los riesgos que para ella implica esta actividad laboral. Resulta fundamental apuntar que las reglas de entendimiento, es decir, las reglas que permiten el inicio y desarrollo de esta relación, ocurren bajo la premisa de que una mujer ingresa al espacio privado de otra mujer, en el que se encuentran en posiciones asimétricas. Dado que no existe un contrato por escrito, estas reglas son tácitas y denotan la prohibición y lo permitido en la relación.

La delimitación de los ejes analíticos de esta investigación constituyó un proceso dialéctico entre la información *emic* y *etic*, pues la aplicación de la Teoría Fundamentada permitió construir y contrastar mis preocupaciones de investigación con las que los propios actores manifestaron durante el trabajo de campo. De esta forma los ejes más relevantes fueron:

1. La relación entre mujeres, configurada a partir de la ideología de la domesticidad, de la reproducción estratificada y de la división entre trabajo espiritual y degradante.
2. La confianza como un elemento articulador de un acuerdo tácito, que funciona como aval social y como atributo de las relaciones sociales.
3. La intimidad y la esfera de las vidas conectadas.

Respecto del primer eje, en esta tesis se partió de la premisa que la reproducción social cotidiana, como proceso que garantiza la reproducción de la población humana, no sólo en su dimensión corpórea, sino también ideológica, económica, moral, cultural y simbólica, se mantiene como una tarea femenina y su resolución, en una obligación de las mujeres. Ha habido transformaciones en los perfiles de las mujeres trabajadoras en México que condicionan las cargas de trabajo de las mujeres, toda vez que las tareas de reproducción cotidiana se mantienen como responsabilidades femeninas.

Mostré que esta actividad laboral implica una relación de trabajo diferenciada de otras, en primera instancia porque son dos mujeres las que se encuentran en el espacio íntimo de la empleadora que recurre al TDR para cumplir con sus propias tareas domésticas. Por un lado, se tiene a una empleadora que busca “liberarse” de sus cargas domésticas (socialmente adjudicadas a la mujer) que logra cumplir parte de sus “obligaciones morales” a través del pago de un salario a otra mujer –la empleada, por su parte, al involucrarse en el TDR busca resolver la manutención de los miembros de su hogar. En este sentido, resultó relevante analizar una actividad laboral que representa la mercantilización, comodificación o externalización de las tareas

reproductivas: el Trabajo Doméstico Remunerado (TDR). Se observó en esta tesis, que la contratación, como estrategia privada de resolución de las tareas reproductivas, se configura a partir de la reducida participación del Estado en las tareas reproductivas; el aumento de los hogares nucleares y neo-locales que no disponen del apoyo de las redes familiares; el incremento de empleos fuera del hogar para mujeres de la clase media y, en términos más generales, la disponibilidad de abundante mano de obra –femenina y masculina— a bajo costo.

Como se observó a la largo de la tesis, las mujeres resuelven de manera diferenciada este problema, a partir de su pertenencia de clase. Las mujeres de sector medio tienen la capacidad de contratar el TDR y quienes se involucran en dichas tareas son regularmente mujeres de los sectores populares. La trabajadora, además de participar en la esfera económica, de la misma manera, que la empleadora es la encargada de las tareas reproductivas en su hogar. Por lo tanto, se debe señalar que el TDR constituye una estrategia sólo disponible para las familias de clases medias y altas, esto significa que ocurre una reproducción social estratificada (Colen, 1989, 1995), es decir, que la cumplimentación de estas tareas se realiza de manera desigual a partir de la clase social de pertenencia del hogar en cuestión. Puedo afirmar que en ciertos sectores socioeconómicos, el TDR distiende los conflictos entre los géneros. Sin embargo, el TDR no resuelve los problemas en términos de desigualdad de clase, incluso tal como se mostró, los agudiza, ya que esta actividad laboral está fincada en la desigualdad de clase y en la acumulación de desventajas sociales de mujeres de estratos pobres quienes venden su fuerza de trabajo a otras mujeres que pueden pagar por ese servicio.

El hecho de asumir las tareas de la reproducción como “naturalmente” femeninas se traduce en que quien compra y quien vende su fuerza de trabajo para llevar a cabo el TDR son dos mujeres que se encuentran dentro del hogar de quien contrata.

Bajo el concepto de trabajo clásico quedaron excluidas las actividades del trabajo reproductivo (remuneradas y no remuneradas), además de ser socialmente

devaluadas. Las personas que ejercen las responsabilidades domésticas son discriminadas en la estructura del mercado de trabajo, y por otro, las personas que deciden encargarse de manera exclusiva a las tareas del hogar ven devaluado su trabajo y su contribución social. Por tanto, las empleadas domésticas como trabajadoras que cumplen las responsabilidades domésticas de otras mujeres se encuentran doblemente discriminadas, en condiciones laborales precarias y con la devaluación social de su empleo. En esta investigación se analizó el distanciamiento del Estado para la resolución de las tareas reproductivas, a través del estudio del estado de la legislación en nuestro país, lo cual sirvió como marco para entender los mecanismos, las negociaciones y estrategias desplegadas por las participantes, los cuales permiten la instrumentación y continuidad de la relación laboral.

En esta tesis se mostró que tanto la ideología de la domesticidad, como la ideología de la maternidad intensiva, constituyen condicionantes estructurales para el TDR. De tal forma que para las mujeres el trabajo doméstico, en general, implica una obligación moral, toda vez que se han asumido como las responsables del funcionamiento de su hogar y del cuidado de sus miembros, aun cuando deleguen el trabajo en otra mujer. Esto, en la clase media, conduce a considerarse la más beneficiada o la más perjudicada en caso de no tener empleadas y como la responsable de la supervisión del trabajo.

Partiendo de que el TDR constituye un empleo que responde a la división sexual del trabajo, se exploró la división del propio trabajo doméstico a partir de la dicotomía de trabajo espiritual y trabajo de baja categoría o degradante (Roberts, 1997). Se observó en este estudio que la división entre ambos es más difusa, aunque se destacaron dos elementos en la relación entre mujeres: la elección y la supervisión. En este sentido, cobran vigencia los señalamientos de Roberts quien señala la falta de visión de la mayor parte de las feministas quienes han criticado la segregación laboral, pero no han reparado sobre la desigualdad entre las propias mujeres. El TDR sostiene y reproduce las diferencias por género, y paradójicamente permite mantener la división sexual del trabajo dentro del hogar.

Se ha señalado que es una solución que evade de la responsabilidad y reduce el conflicto entre los miembros del hogar, aunque se debe hacer énfasis en que permite eludir la responsabilidad del Estado en las tareas de reproducción social. Se observa también, que dado que la contratación de empleadas domésticas reproduce las desigualdades de clase y género, la empleadora no busca una “extensión” respecto a la realización de las tareas domésticas, sino una subordinada, que realice el trabajo degradante y en algunas ocasiones, ciertas actividades del trabajo espiritual –cuidado y atención a los integrantes del hogar.

En este sentido, se debe señalar y siguiendo el planteamiento de Devetter (2013), que en el caso de las empleadoras de la clase media las razones para contratar resultan de una combinación de una necesidad práctica y la reducción del conflicto con los miembros del hogar, en la menor parte de los casos, considero, se percibe la necesidad de “distinguirse” y de un consumo ostentoso. Para las empleadoras, su actividad laboral representa la conjunción de la necesidad económica con la necesidad de la realización personal (García y Oliveira, 1994) y, aunque no escapan completamente de la doble jornada o de realizar algunas tareas domésticas en su hogar, pueden decidir cuáles tareas realizar y cuáles no.

Sobre el segundo eje de análisis, señalé que la confianza es el elemento que permite el inicio de una relación laboral, al servir como aval, pero también sostiene esta relación laboral informal, pues permite la articulación de un acuerdo tácito, donde se vierten las expectativas sociales de cada una de las participantes. Se observaron dos funciones de la confianza, por un lado, constituir un elemento central en la contratación, a través de las recomendaciones dentro de una red social, y por el otro, articular un acuerdo tácito entre empleada y empleadora. Dado que el espacio laboral de la empleada doméstica es el espacio privado de una familia, se observó que ambas funciones responden a la necesidad de reducir riesgos, tanto para la empleada, como para la empleadora. Esta imbricación entre espacio privado y espacio público, la ausencia de una regulación clara y su nula aplicación, generan ciertos riesgos para ambos sectores, los cuales fueron

descritos en el capítulo 5, como el robo, el abuso sexual, el maltrato a los hijos, entre otros. La confianza permite reducir sus riesgos y desconfianza en la contratación, pues la contratada es recomendada por una agente cercano a ésta, lo cual reduce un importante terreno la incertidumbre.

La confianza permite articular un acuerdo tácito entre las participantes, mismo que se construye sobre modelos culturales, con valores y significados socialmente compartidos. Debido a que el TDR implica riesgos, en razón de la falta de protección legal, la nula aplicación de las leyes laborales en dicha actividad, así como el aislamiento y la privacidad experimentado por la empleada.

La reducción de riesgos entre estos dos actores se traducen en atributo de las relaciones sociales que poseen cada una, la lealtad, la cooperación social, la comunicación, la libertad de ejecución, el apoyo mutuo, el intercambio de experiencias, la honradez y la reciprocidad. Es importante destacar que estos factores no deben de ser aplicados de forma unilineal, sino que se trata de un acuerdo tácito que se construye en la ida y la vuelta.

Adoptar el análisis de la confianza como elemento constitutivo de los arreglos laborales no significa ignorar las asimetrías sociales entre empleadas domésticas y empleadoras, ni asumir que la confianza es equitativa, así como tampoco se puede pensar que la confianza genera relaciones de armonía en el hogar en cuestión.

La confianza permite la edificación de un acuerdo tácito, el cual tiene ciertas expectativas implícitas: se “espera” la cooperación de ambas partes y que los códigos culturales, sean respetados, dentro los cuales se incluye la obediencia, el respeto, la sumisión y el respeto a la “autoridad” (lo cual no quiere decir que siempre se cumplan estos códigos). Este acuerdo se estructura a partir de construcciones culturales, entre de las que destaca el mantenimiento de la distancia social jerárquica. De tal modo, que quien transgreda la distancia social, será clasificada como “confianzuda”, es decir, quien busca igualarse o transgredir los límites de la diferenciación social.

Los acuerdos entonces están enmarcados por construcciones de género y diferencias de clase social, que condicionan que sean dos mujeres en posiciones asimétricas, las directamente vinculadas en esta relación laboral. Lo anterior tiene implicaciones como las prácticas “maternalistas”, la incorporación de las obligaciones morales respecto al trabajo reproductivo -experimentadas por empleadas y empleadoras- así como conflictos que se tejen a partir de la valoración del ser o no una buena mujer.

Una vez establecida la relación laboral, se construye un acuerdo implícito o tácito que permite mantener y perpetuar la relación entre ambas participantes. Las tareas derivan de los requerimientos de la empleadora –y lo que la empleada ha aceptado realizar y el pago que espera recibir—pero ante la ausencia de contratos, la confianza como aval permite que dos personas comiencen a establecer una relación laboral asimétrica. Esta confianza tiene límites, enmarcados por el distanciamiento y la desigualdad que las empleadas y las empleadoras construyen entre ellas cotidianamente de forma simbólica o fáctica.

El “equilibrio” de la confianza no debe ser roto pues no debe confundirse lo que es ser “confianzuda”. Ser confianzuda implica la ruptura del acuerdo tácito inicial, puesto que borra además las distancias simbólicas y fácticas formadas en la cotidianeidad entre la empleada y la empleadora; es decir, a pesar de que el acuerdo tácito y la confianza se hayan afianzado, la asimetría social no debe romperse. Ser confianzuda significa “igualarse”; es decir, transgredir los límites de la clase social. Se puede ser de confianza manteniendo el estatus, pero la empleada no puede (o no debe) aspirar a ser “iguales” a ellos.

En esta investigación se analizó también el papel de las construcciones simbólicas de clase y de género que operan en las relaciones entre mujeres. Dentro de dichas construcciones resaltó el papel prioritario de la desigualdad. La cual se manifiesta en la distancia social, pero también en la afectividad, por lo que ocurre la ambigüedad afectiva.

El tercer eje lo constituyó la intimidad. El TDR constituye una relación fundamentalmente íntima, dado que empleada y empleadora confían y entre ellas

se circula información (cuya difusión implica riesgos) y atenciones. En tal relación se realizan también transacciones económicas que no sólo se circunscriben al intercambio de un salario, sino a la participación fundamental del trabajo doméstico en la reproducción y mantenimiento de la fuerza de trabajo. Además, entre los actores implicados se comparten significados, a grado tal, que existe un acuerdo implícito, basado en la cooperación y al mismo tiempo, en la desigualdad, dentro de un orden jerárquico que legitima la distancia social. Se analizó a partir de las propuestas de Zelizer (2009, 2012) cómo el TDR sobrepasa la esfera económica para convertirse en una relación social fundamentalmente íntima. Por ello considero que el TDR representa un caso privilegiado para entender la propuesta de “las vidas conectadas”.

Con base en la propuesta de Sarti (1995), se analizó la moralidad como un sistema de reglas de acción con normas y valores que organizan la interacción entre empleadas domésticas y empleadoras. Este sistema de reglas implica también la construcción de límites y distinciones a través de símbolos y etiquetas y se da en un contexto de ambigüedad afectiva, es decir, de interrelación entre distancia social y proximidad física y afectiva. Dicha relación genera un *continuum* entre tensiones y encuentros entre las dos principales implicadas de esta relación –empleada y empleadora-.

A partir del planteamiento de Zelizer (2009) las relaciones sociales se distinguen por su duración, objetivos, actividad predominante y riesgos presentes en ellas, por tanto, existe una amplia gama de relaciones que va de lo íntimo hasta lo interpersonal. A partir de esto, se percibe la existencia de un *continuum* de relaciones que en un extremo tiene a las relaciones impersonales y en el otro a las relaciones íntimas, dentro del cual, las personas se preocupan por fincar límites entre relaciones significativas, estos límites se manifiestan en etiquetas y prácticas de “fuerte contenido simbólico” (Zelizer, 2009:60).

Según Zelizer (2009) los límites establecidos entre un tipo de relación y otro son arbitrarios. Con base en la investigación que he llevado a cabo, propongo que en el TDR estos límites son establecidos a partir de: 1. Tipo de actividad asignada,

pues no tiene las mismas implicaciones ejecutar la limpieza del hogar, que el cuidado de un niño, incluso son distintas si este niño tiene alguna discapacidad y/o este niño ha perdido a su madre (de quien se espera la provisión de los cuidados primarios). 2. El tiempo de duración de la relación laboral y 3. La modalidad del trabajo: de planta o de entrada por salida.

El acuerdo tácito permite articular las relaciones entre “señoras” y “muchachas”, que pueden ser distantes o profundas. Las relaciones laborales distantes son aquellas en las que trabajadora y empleadora mantienen una interacción limitada y superficial. La comunicación entre ellas es limitada, puesto que algunas veces no hace falta que coincidan físicamente en la casa de la empleadora porque la comunicación por celular o por recados escritos es suficiente para que se lleven a cabo las tareas asignadas. Esta relación, que denomino “distante”, denota cierto grado de confianza, puesto que la empleada y la empleadora no se ven, la “señora” no puede supervisar a la trabajadora mientras realiza las tareas, sino sólo el resultado (cuando la empleadora vuelve a su casa). La duración de la relación puede ser variable y se incluyen tanto: a. Tareas de limpieza como b. limpieza y elaboración de comida. Estas relaciones pueden reducirse al mero intercambio de la fuerza de trabajo por un salario y se observan con más frecuencia en la modalidad de entrada por salida y en la que he denominado “por agenda” (“diaristas” en Brasil).

Existen otro tipo de lazos más profundos entre empleada y empleadora, que incluso se extienden hacia otros miembros del hogar de la empleadora. Regularmente este tipo de lazos son observables en las relaciones de largo plazo –en campo lo detecté en relaciones que iban de tres años hasta 41 años-, en las que las interacciones sociales son más complejas a partir de los elementos que las estructuran. Se da una continua comunicación entre empleadora y empleadora; en la mayor parte de los casos se observan en el cuidado de niños, ancianos o enfermos. No significa que estén exentas de conflicto, al contrario, debido a esta profundidad en las relaciones y cercanía de las interacciones, los conflictos pueden ser más evidentes o más frecuentes.

En este tipo de relaciones ocurren acuerdos mucho más complejos, pues se estructuran a partir de los afectos, positivo y negativo, la lealtad y la reciprocidad, que generan obligaciones dilemas morales. Así, tanto la empleada como la empleadora, se pueden encontrar en disyuntiva para tomar una decisión respecto a la relación laboral, entre los aspectos racionales/instrumentales y los sentimentales/emocionales.

Se observó que en las relaciones distantes el afecto se acerca más bien a la indiferencia, mientras que las relaciones profundas denotan mayores grados de afectividad (positivo y negativo). Para la constitución del afecto positivo, existen algunos condicionantes como: el tiempo más o menos prolongado de la relación laboral y el tipo de tareas asignadas. Tal como he señalado en párrafos anteriores, las relaciones laborales que más se acercan a las actividades de cuidado, es decir, las profundas, tienen mucho más componentes afectivos (positivos y negativos) pues implican mayor intimidad y proximidad. El TDR articula el afecto (positivo y negativo) con la desigualdad y la jerarquía, configurando la ambigüedad afectiva. A partir de esta se observó que se pueden generar dos procesos: la conmiseración, entendida como la ayuda brindada que reconoce y fortalece la desigualdad y la jerarquía, así como la reciprocidad, como un proceso que implica dar, devolver y recibir. A partir de esta complejidad se observan en ciertas relaciones profundas, la existencia de dilemas morales. Por tanto, en la esfera afectiva pueden observarse elecciones respecto a los costos y beneficios no sólo económicos, sino éticos. De tal forma que reconozco la agencia de las mujeres insertas en esta relación.

Se mostró también que la intimidad no implica necesariamente armonía, al examinar las interacciones entre empleada doméstica y empleadora, desvelando la diversidad de elementos que integran y complejizan esta relación íntima. Se exploró la manera en que los límites morales se construyen social y culturalmente, y son negociados de manera cotidiana en lo que se ha denominado ambigüedad afectiva.

El análisis de las relaciones entre mujeres, permitió mostrar cómo el TDR es una actividad laboral que conecta dos esferas separadas y nos sitúa en la necesidad de replantear la artificial división entre espacio público y espacio privado. En esta tesis no se buscó establecer generalizaciones – ni estigmatizar ni victimizar- respecto de las trabajadas y de las empleadoras, sino interpretar desde estos sujetos las experiencias originadas al fincar una relación laboral tan compleja, que transcurre entre los afectos positivos, el poder, la asimetría, el respeto o la falta de él, la mutua dependencia, la intimidación, la comunicación superficial, el cariño, la dependencia, la ayuda, los favores, la reciprocidad, el rencor, la esperanza.

De esta investigación derivan algunas implicaciones de política pública. Resulta llamativo que mientras los países de la región como Brasil y Argentina, han modificado su legislación, dotando de derechos al sector de las trabajadoras domésticas –al menos a un nivel normativo—y a pesar de que el Convenio 189 de la OIT entró en vigor en septiembre del 2013, en México aún no se le ratifica, a pesar de que en la reunión en Ginebra emitió su voto a favor. Es relevante que en la Reforma Laboral del 2012, pese a las movilizaciones de las organizaciones de trabajadoras del hogar, solamente se lograron modificar tres artículos de la Ley Federal del Trabajo (Art. 333, Art. 336 y Art. 337). Dado que se mantuvo el estatuto de “especial”, aún no se establece el salario mínimo para esta actividad laboral y se mantiene la voluntariedad de los empleadores en la incorporación de la trabajadora al Seguro social y al INFONAVIT.

¿Qué significa el distanciamiento del Estado en la regulación de esta actividad laboral? A partir de esta investigación, considero que los factores que operan en este distanciamiento y en la falta de voluntad política son: el no reconocimiento de que el TDR constituye un trabajo “real”, la devaluación de las trabajadoras y el escaso valor que se le otorga a esta actividad. Considero también que deben hacerse énfasis en políticas públicas que logren equilibrar la resolución de las tareas reproductivas que involucren a todos los miembros de la familia y al Estado, para reducir la distancia “entre mujeres” y reducir lo acentuado

de la reproducción estratificada en este país. Además es necesario que se ratifique el Convenio 189 y se creen mecanismos legales para reducir la voluntariedad de los empleadores en la asignación de derechos a las trabajadoras, pues ésta se finca en la propia subjetividad de los participantes. Considero que debiera eliminarse el estatus de trabajo especial y atender a la modalidad de entrada por salida en la Ley Federal del Trabajo.

A partir de esta tesis, considero que quedan como asignaturas pendientes en una agenda de investigación: analizar históricamente las transiciones del TDR en México, así como examinar esta misma relación entre “muchachas” y “señoras”, con la distinción de que estas últimas pertenezcan a clases privilegiadas o dominantes, incluso entre personas con diferente matriz cultural para analizar cómo se expresa la separación entre espiritual y degradante, la confianza y la intimidad.

BIBLIOGRAFÍA

ANDERSON, BRIDGET (2000) *Doing the dirty work? The global politics of domestic labour*, Zed Books, Londres y Nueva York.

AQUINO MORESCHI ALEJANDRA (2010) “Las lógicas del no-reconocimiento y la lucha cotidiana de las migrantes zapotecas en Estados Unidos. Breve etnografía del servicio doméstico”, en: *Cuicuilco*, año 49, Julio-Diciembre, México, Pp. 221-242

AQUINO MORESCHI ALEJANDRA (2012) *De las Luchas Indias al Sueño Americano Experiencias migratorias de jóvenes zapotecos y tojolabales en Estados Unidos*, CIESAS-Publicaciones de la Casa Chata, México.

ARAUJO GUIMARÃES, HELENA HIRATA Y KURUMI SUGITA (2012), “Cuidado e cuidadoras: o Trabalho do care no Brasil, França e Japão”, en: Hirata, Helena e Nadya Araujo Guimarães (Org.) *Cuidado e cuidadoras, as várias faces do Trabalho do Care*, Editorial Atlas, São Paulo, Pp. 79-102.

ARIZA, MARINA (2004) “Obreras, sirvientas y prostitutas. Globalización, familia y mercados de trabajo en República Dominicana” en: *Estudios Sociológicos*, Colegio de México, Volumen XXII, Número 64, enero-abril, México, pág. 123-150.

ARIZA, MARINA (2010) “Perfiles contemporáneos de la desigualdad: Trabajadoras mexicanas en el servicio doméstico en la Ciudad de Nueva York”, en: Cortés, Fernando y Orlandina de Oliveira (Coords.) *Desigualdad Social*, El Colegio de México, México (Enciclopedia de los grandes problemas de México Volumen V), El Colegio de México, pp. 141-180.

ARIZA, MARINA Y ORLANDINA DE OLIVEIRA (2001) "Familias en transición, marcos conceptuales en redefinición", en *Papeles de Población*, abril-junio, número 28, UAEM, Toluca, pp. 9-39.

ARIZA, MARINA Y ORLANDINA DE OLIVEIRA (2003) "Tendencias y contratendencias de la feminización en México", en Fernando Pozos (coord.), *La vulnerabilidad laboral del modelo exportador en México*, México, Universidad de Guadalajara, pp. 143-190

ARIZPE, LOURDES (1975) *Indígenas en la Ciudad de México: el caso de las Marías*, SEP Setentas, México

ATKINSON, PAUL (2003) *Key themes in qualitative research. Continuities and change*, Altamira Press, Oxford, Reino Unido.

AUERBACH, CARL F. Y LOUISE B. SILVERSTEIN (2003) *Qualitative Data. An Introduction to Coding and Analysis*, NY: New York University Press.

BARBOSA FRAGA, ALEXANDRE (2013) *De empregada a diarista, as novas configurações do Trabalho Doméstico Remunerado*, Literatura Multifoco, Río de Janeiro.

BASTOS AMIGO, SANTIAGO (2007) "Familia, género y cultura. Algunas propuestas para la comprensión de la dinámica de poder en los hogares populares", en: Robichaux, David, *Familia y Diversidad en América Latina. Estudios de casos*. Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO), Buenos Aires, pp. 103-132.

BATTHYÁNY, KARINA (2004), *Cuidado infantil y trabajo: ¿un desafío exclusivamente femenino? Una mirada desde el Género y la Ciudadanía Social*, Centro Intereamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (CINTERFOR)/OIT, Montevideo.

BAUMAN, ZIGMUNT (2008) *Tiempos líquidos. Vivir en una época de incertidumbre*, Consejo Nacional para la Cultura y las Artes/Tusquets Editores, México.

BAUTISTA, MARCELINA (2006) “Las condiciones de las empleadas del hogar en México”, en: Mercedes López, Inés González y Ana Lau Jaiven (Coords.), *Deconstruyendo paradigmas del poder sindical. Programa piloto para mujeres sindicalistas en México*, Fundación Friedrich Ebert/UAM- Xochimilco, México, pags. 143-176

BAYÓN, CRISTINA, BRYAN ROBERTS Y GEORGINA ROJAS GARCÍA (2002) “New Labour Market Challenges to Social Policies in México”, en: Haagh Louise y Camilla Helgø, *Social Policy Reform and Market Governance in Latin America*, Palgrave MacMillan/St. Antony’s College, Oxford, pp. 101-120

BECK ULRICH Y ELISABETH BECK-GERNSHEIM (2001) *El normal caos del amor, las nuevas formas de la relación amorosa*, Paidós, Barcelona.

BECK ULRICH Y ELISABETH BECK-GERNSHEIM (2003) *La individualización: el individualismo institucionalizado y sus consecuencias sociales y políticas*, Paidós, Buenos Aires.

BENERÍA, LOURDES Y MARTHA ROLDÁN, 1992. *Las encrucijadas de clase y género. Trabajo a domicilio, subcontratación y dinámica de la unidad doméstica en la ciudad de México*, México: El Colegio de México – FCE.

BLANCO, BLANCA (2012) “No me puedo dejar”, *Negociación y Resistencia en el empleo doméstico: aproximaciones a la capacidad de agencia de las empleadas domésticas guatemaltecas en Tapachula, Chiapas*, Tesis para obtener el grado de maestro en Antropología Social, CIESAS, San Cristóbal de las Casas.

BLANCO, MERCEDES (1999) “Mujeres profesionistas de clase media: procesos de decisión e inserción laboral”, en: *Nueva Antropología*, Vol. XVI, núm. 55, Junio, Asociación Nueva Antropología, pp. 27-42

BORDERÍAS CRISTINA, CARRASCO CRISTINA Y TERESA TORNOS (2011) “Introducción. El trabajo de Cuidados: antecedentes históricos y debates actuales”, en: Carrasco Cristina, Cristina Borderías y Teresa Tornos (eds.) *El trabajo de cuidados. Historia, Teoría y Políticas*. Libros de la Catarata/ Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad del Gobierno de España, Madrid. pp. 13-95

BOURDIEU, PIERRE (2010) *La miseria del mundo*, Fondo de Cultura Económica, Buenos Aires.

BRITES, JUREMA (2007) “Afeto e desigualdade: gênero, geração e classe entre empregadas domésticas e seus empregadores”, en: *Cadernos Pagu*, No. 29, Julho-Dezembro, Pp. 91-109.

CAMUS, MANUELA (2002) *Ser indígena en Ciudad de Guatemala*, FLACSO, Guatemala.

CAMUS, MANUELA (2011) "Mujeres cotidificadas. Etnografía en los Fraccionamientos 'Catrines'", en: *Revista de Estudios de Género. La Ventana*, Universidad de Guadalajara, Guadalajara, pp. 191-234.

CAMUS, MANUELA Y MARÍA EUGENIA DE LA O (2012) "El encanto de la colonialidad tapatía. Notas sobre la cultura de la servidumbre", ponencia presentada en el *Coloquio Internacional: Dimensiones del Empleo Doméstico Latinoamericano*, EGAP-Tecnológico de Monterrey/CIESAS/IRD/CEMCA/CONAPRED

CANEVARO, SANTIAGO (2009) "Empleadas del servicio doméstico en la ciudad de Buenos Aires: intimidad, desigualdad y afecto" *Avá* [on line], número 15, en http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s18511694200900009&lng=es&nrm=iso

CANEVARO, SANTIAGO (2009a) "Empleadas domésticas y empleadoras en la configuración del trabajo doméstico en la Ciudad de Buenos Aires: entre la administración del tiempo, la organización del espacio y la gestión de las 'maneras de hacer'", en: Campos, *Revista de Antropología Social*, Universidade Federal do Paraná, 10 (1) 8, Paraná, pp. 63-86.

CASTILLO DÍDIMO, RAÚL JIMENEZ, JAIME ORNELAS DELGADO (1995) "Tlaxcala: ¿cambios inciertos o pobreza secular?", en: *Papeles de Población*, julio-septiembre, núm.008, UAEM, Toluca, pp.23-36.

CHANEY, ELSA Y MARY GARCÍA CASTRO (EDS.) (1993) *Muchacha, cachifa, criada, empleada, empregadinha, sirvienta y... más nada. Trabajadoras domésticas en América Latina y el Caribe*, Ed. Nueva Sociedad, Caracas.

CHANG, GRACE, 2000, *Disposable Domestic: Immigrant Women Workers in the Global Economy*, South End Press, Canada

CHAVARRÍA MONTEMAYOR, LAURA (2008) "Cómo sentirse seguras en Monterrey. Redes migratorias femeninas y empleo puertas adentro", en: Séverine Durin (Coord.), *Entre luces y sombras. Miradas sobre los indígenas en el área metropolitana de Monterrey*, CIESAS/CDI, Monterrey, págs. 173-206

CHÁVEZ CARAPIA JULIA DEL CARMEN (2005) *Trabajo doméstico*, Cuadernos de Investigación del Centro de Estudios de la Mujer, UNAM, México.

COLEN, SHELEE (1989) "‘Just a Little Respect’: West Indian Domestic Workers in New York City" en Chaney, Elsa M. y Mary Garcia Castro (eds.), *Muchachas No More: Household Workers in Latin America and the Caribbean*, Philadelphia: Temple University Press

COLEN, SHELEE (1995) "‘Like a Mother to Them’: Stratified Reproduction and West Indian Childcare Workers and Employers in New York" en Ginsburg, Faye y Rayna Rapp (eds.), *Conceiving the New World Order: The Global Politics of Reproduction*, Berkeley-Los Ángeles-Londres, University California Press, pp. 78-102

CONSEJO NACIONAL DE POBLACIÓN, SECRETARÍA DE DESARROLLO SOCIAL, INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA, GEOGRAFÍA E INFORMÁTICA (2005) *Delimitación de las zonas metropolitanas de México*, SEDESOL/CONAPO/INEGI, México

CONSEJO NACIONAL DE POBLACIÓN, SECRETARÍA DE DESARROLLO SOCIAL, INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA, GEOGRAFÍA E INFORMÁTICA (2007) *Delimitación de las zonas metropolitanas de México*, SEDESOL/CONAPO/INEGI, México

CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN (2011) *Encuesta Nacional sobre Discriminación en México: resultados sobre trabajadoras domésticas*, Enadis 2010, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación/ONU Mujeres, OIT, México, 2011.

CONSEJO NACIONAL DE POBLACIÓN (2012) *Índice de Marginación Urbana 2010*, Consejo Nacional de Población, México

CORTÉS, FERNANDO Y ROSA MARÍA RUBALCAVA (1991) *Autoexplotación forzada y equidad por empobrecimiento. La distribución del ingreso familiar en México*, Mexico: El Colegio de México.

COX, ROSIE (2006) *The Servant Problem: Domestic Employment in a Global Economy*, I.B. Tauris & Co. Ltd, London

CUMES, AURA (2012) "La casa como espacio de civilización", ponencia presentada en el *Coloquio Internacional: Dimensiones del Empleo Doméstico Latinoamericano*, EGAP-Tecnológico de Monterrey/CIESAS/IRD/CEMCA/CONAPRED

DE BARBIERI, TERESITA (1984) *Mujeres y vida cotidiana*, Secretaría de Educación Pública (SEP)/Fondo de Cultura Económica, México.

DE BARBIERI, TERESITA (1993) “Sobre la categoría género, una introducción teórico-metodológica”, en *Debates en Sociología*, No. 18, Pontificia Universidad Católica del Perú, pp. 2-19

DE BARBIERI, TERESITA (2005) “Notas para el estudio del trabajo de las mujeres: el problema del trabajo doméstico” en: Rodríguez, Dinah y Jennifer Cooper (Comps.) (2005) *El debate sobre el trabajo doméstico. Antología*. Universidad Nacional Autónoma de México, México, pp. 109-120.

DE DIOS HERRERO, MARIANA (2006) “El trabajo de las empleadas domésticas: entre lo doméstico (privado) y lo asalariado (público)”, en: *Aljaba* [online]. 2006, vol.10 http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S166957042006000100010&lng=es&nrm=iso>. ISSN 1669-5704.

DE LA GARZA TOLEDO, ENRIQUE (2010) *Hacia un concepto ampliado de trabajo, del concepto clásico al no clásico*, Anthropos/UAM-I, México

DE LA GARZA TOLEDO, ENRIQUE (2011) “Trabajo atípico, ¿identidad o fragmentación? Alternativas de Análisis”, en: Pacheco, Edith, Enrique de la Garza y Luis Reygadas (coords.), *Trabajos atípicos y precarización del empleo*, El Colegio de México, pp. 49-80

DEVETTER FRANÇOIS-XAVIER (2013) “¿Por qué externalizar las tareas domésticas? Análisis de las lógicas desigualitarias que estructuran la demanda en Francia”, en: *Revista de Estudios Sociales*, enero – abril, No. 45 Bogotá, Pp. 80-95.

DÍAZ MELÉNDEZ, ADELA (2009) *El caso de la Alameda, migración indígena y apropiación del espacio público en Monterrey*, UdeM/CIESAS, Monterrey

DUHAU EMILIA Y ÁNGELA GIGLIA (2008) *Las reglas del desorden: habitar la metrópoli*. Siglo XXI editores, UAM-Azcapotzalco.

DURIN, SÉVERINE (2009) *En Monterrey hay trabajo para mujeres: procesos de inserción de las mujeres indígenas en el área metropolitana de Monterrey*, CIESAS/UNESCO/CONADEPI Comité Regional Norte de Cooperación, Monterrey

DURIN, SÉVERINE (2010) (Coord.) *Etnicidades urbanas en las Américas, Procesos de inserción, discriminación y políticas multiculturalistas*, CIESAS/Tecnológico de Monterrey, Monterrey.

DURIN, SÉVERINE (2013) “Servicio Doméstico de planta y discriminación en el área metropolitana de Monterrey”, en: *Relaciones*, El Colegio de Michoacán, Primavera, pp. 93-129.

DURIN, SÉVERINE, REBECA MORENO Y CECILIA SHERIDAN (2007) “Rostros desconocidos. Perfil sociodemográfico de las indígenas en Monterrey” en *Trayectorias* 23, Año IX, número 23, enero-abril, Universidad Autónoma de Nuevo León, pp. 29-42.

EHRENREICH, BARBARA Y ARLIE RUSSELL HOCHSCHILD, ed. (2004) *Global woman: nannies, maids, and sex workers in the new economy*, Owl books, New York.

EMERSON, ROBERT M., RACHEL I. FRETZ Y LINDA L. SHAW (1995) *Writing Ethnographic Fieldnotes*, Chicago, The University of Chicago Press

ESCARREÑO FERNÁNDEZ, KAREN WENDOLYN (2011) *Las empleadas domésticas por horas en Monterrey. Un análisis sobre el trabajo reproductivo y sus implicaciones en la participación laboral femenina*, Tesis para obtener el grado de Licenciatura en Sociología, Universidad Autónoma de Nuevo León, Monterrey.

FRIEDAN, BETTY (1965) *La mística de la feminidad*, Sagitario, Barcelona.

GALIN, PEDRO Y LAURA PAUTASSI (2001) “Cambios en el mundo del trabajo y su relación con las políticas sociales en América Latina”, Ponencia presentada en el 5to. Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Asociación Argentina de Especialistas de Estudios del Trabajo (ASET), disponible en: <http://www.aset.org.ar/congresos/5/aset/PDF/GALINYPAUTASSI.PDF>

GÁLVEZ THELMA Y ROSALBA TODARO (1993) “Trabajo asalariado en Chile: no es un trabajo como otros”, en: Chaney, Elsa y Mary García Castro (eds.) (1993) *Muchacha, cachifa, criada, empleada, empregadinha, sirvienta y... más nada. Trabajadoras domésticas en América Latina y el Caribe*, Ed. Nueva Sociedad, Caracas, pp. 269-280

GARCÍA CASTRO, MARY (1993) “¿Qué se compra y qué se vende en el servicio doméstico? El caso de Bogotá: una revisión crítica”, en: Chaney, Elsa y Mary

García Castro (eds.) (1993) *Muchacha, cachifa, criada, empleada, empregadinha, sirvienta y... más nada. Trabajadoras domésticas en América Latina y el Caribe*, Ed. Nueva Sociedad, Caracas, pp. 99-116

GARCÍA GUZMÁN BRÍGIDA (2007) “Cambios en la división del trabajo familiar en México”, en: *Papeles de Población*, vol. 13, Núm. 53, julio-septiembre, pp. 23-45.

GARCÍA GUZMÁN BRÍGIDA, MERCEDES BLANCO Y EDITH PACHECO (1996) *Género y Trabajo Extra-doméstico*, El Colegio de México, México.

GARCÍA GUZMÁN BRÍGIDA, MERCEDES BLANCO Y EDITH PACHECO (2000) “Género y trabajo extradoméstico”, en: García, Brígida (Coord.) *Mujer, Género y Población en México*. El Colegio de México, México, pp. 273-316.

GARCÍA GUZMÁN BRÍGIDA Y ORLANDINA DE OLIVEIRA (1994) *Trabajo femenino y vida familiar en México*, El Colegio de México, México.

GIBSON, JAMES (2001) “Social network, civil Society and the prospects for consolidating Russian’s democratic transition”, en: *American Journal of Political Science*, vol.45, núm.1, pp.51-68

GILL, LESLEY (1994) *Prekarious dependencies: gender, class, and domestic service in Bolivia*. Columbia University Press, Nueva York.

GIMENO, BEATRIZ (2010) “El debate sobre el trabajo doméstico” en: *Revista Transversales*, número 20, Otoño, en:www.nodo50.org/transverales/t20beatd.htm.

GOFFMAN, ERVING (2006) *Estigma, la identidad deteriorada*, Buenos Aires, Amorrortu.

GOGNA, MÓNICA (1993) "Empleadas domésticas en Buenos Aires", en Chaney, E. y García Castro, M. (comp.) *Muchacha, cachifa, criada empleada empregadinha, sirvienta y ...más nada. Trabajadoras del hogar en América Latina y el Caribe*. Venezuela: Editorial Nueva sociedad.

GOLDSMITH, MARY (1981) "Trabajo doméstico asalariado y desarrollo capitalista" en: http://ideasfem.wordpress.com/textos/i/i17/#_ftn1 Portal de ideas feministas de Nuestra América.

GOLDSMITH, MARY (1990a) *Female household workers in the Mexico City Metropolitan area*. Tesis para obtener el grado de Doctor en Filosofía en la Universidad de Connecticut, Connecticut

GOLDSMITH, MARY (1990b) "El servicio doméstico y la migración femenina", en: Ramírez Bautista, Elia e Hilda Dávila Ibáñez (comps.), *Trabajo femenino y Crisis en México, tendencias y transformaciones actuales*, UAX, México, pp.257-272.

GOLDSMITH, MARY (1993) "Políticas y programas de las organizaciones de trabajadoras en México", en: Chaney, Elsa y Mary García Castro (eds.) (1993) *Muchacha, cachifa, criada, empleada, empregadinha, sirvienta y... más nada. Trabajadoras domésticas en América Latina y el Caribe*, Ed. Nueva Sociedad, Caracas, pp. 194-213

GOLDSMITH, MARY (2007) "De sirvientas a empleadas del hogar. La cara cambiante del servicio doméstico en México" en Martha Lamas (coordinadora) *Miradas feministas sobre los mexicanos del siglo XX*, FCE, México, pp. 279-311

GOLDSMITH, MARY (2008) "Disputando fronteras: la movilización de las trabajadoras del hogar en América Latina", en: *Amérique Latine Histoire et Mémoire. Les Cahiers ALHIM*, <http://alhim.revues.org/index2202.html>. consultado el 19 Julio 2012.

GOLDSMITH, MARY (2013) "Los espacios internacionales de la participación política de las trabajadoras remuneradas del hogar", en: *Revista de Estudios Sociales*, No. 45, enero - abril de 2013, Bogotá, Pp. 233-246

GOLDSTEIN, DONNA (2003) *Laughter Out of Place. Race, Class, Violence, and Sexuality in a Rio Shantytown*, University of California Press, Berkeley.

GORBAN, DÉBORA (2012) "Empleadas y empleadoras, tensiones de una relación atravesada por la ambigüedad", en: *Revista Española de Investigaciones Sociales*, No. 140, octubre-diciembre, Madrid, pp. 29-48.

GORDON, SARA (2005) "Confianza, capital social y desempeño de organizaciones", en: *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, vol. XLVII, núm. 193, enero-marzo, Universidad Nacional Autónoma de México, México, pp. 41-55.

GUZMÁN, GARCÍA BRÍGIDA (2009) "Los mercados de trabajo urbano de México a principios del siglo XXI", en: *Revista Mexicana de Sociología*, Vol. 71, núm. 1, Enero-Marzo, UNAM, México, pp. 5-46.

HARDIN, RUSSELL (2010) *Confianza y confiabilidad*, Fondo de Cultura Económica, México

HERNÁNDEZ CHÁVEZ, ALICIA (2011) “La Ciudadanía Tlaxcalteca frente al Nuevo Milenio”, en: Rendón Garcini Ricardo, *Tlaxcala, Historia Breve*, El Colegio de México/FCE

HERRERA MOSQUERA, GIOCONDA (2008) “Mujeres ecuatorianas en el trabajo doméstico en España. Prácticas y representaciones de Exclusión e Inclusión”, en: NOVICK, SUSANA (comp.) *Las migraciones en América Latina, políticas, culturas y estrategias*, CLACSO, Argentina.

HEVIA DE LA JARA, FELIPE (2003) *Los usuarios ¿confían en las instituciones de salud? Procesos y mecanismos de construcción de confianza/desconfianza del sistema público de salud en usuarios hombres y mujeres en Xalapa, Veracruz durante 2003*, Tesis para obtener el grado de Maestro en Antropología Social, CIESAS-D.F.

HIMMELWEIT, SUSSAN (1995) “The Discovery of ‘Unpaid Work’: The Social Consequences of the expansion of work”, en *Feminist Economics*, Vol. 1 (2), pp. 1-19.

HIRATA, HELENA E NADYA ARAUJO GUIMARÃES (2012), “Introdução”, en: Hirata, Helena e Nadya Araujo Guimarães (Org.) *Cuidado e cuidadoras, as várias faces do Trabalho do Care*, Editorial Atlas, São Paulo, Pp. 1-11.

HOLLEY, WILLIAM H. Y KENNETH M. JENNINGS (1984) *The labour relations process*, Segunda Edición, The Dryden Press.

HONDAGNEU-SOTELO PIERRETTE (2011) *Doméstica, Trabajadoras inmigrantes a cargo de la limpieza y el cuidado a la sombra de la abundancia*, Miguel Ángel Porrúa, México.

HONNETH, AXEL (1992) *Integridad y desprecio, Motivos básicos de una concepción de la moral desde la teoría del reconocimiento*, en: Isegoría, Revista de Filosofía Moral y Política; Consejo Superior de Investigaciones Científicas, No. 5, Madrid. Pp. 78-92.

HOWELL, JAYNE (1999) “Las sirvientas domésticas de Oaxaca: vínculos conflictivos, vínculos afectuosos”, en: *Revista Alteridades*, 9 (17), pp. 23-28

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA INEGI (2005) *Síntesis sociodemográfica Municipal de Tlaxcala*, INEGI, Tlaxcala.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA INEGI (2011) *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) 2010*, INEGI, México

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA (INEGI) (2012) *Perfil Sociodemográfico de los trabajadores domésticos remunerados en México, 2010*, INEGI, México

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA (INEGI) (2012) *Perspectiva Estadística Tlaxcala Diciembre 2011*, INEGI, México

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA (2013) *Mapa Digital de México V6*, en: <http://gaia.inegi.org.mx/mdm6/> Fecha de consulta: 27 de Enero, 2013.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA (2014) *Estadísticas a propósito del Día Internacional del Trabajador Doméstico*, INEGI, Aguascalientes.

JELIN, ELIZABETH (1977) *Migration and labor force participation of Latin American women: the domestic servants in the cities*, CEDES.

JELIN, ELIZABETH (1984) *Familia y unidad doméstica: Mundo público y vida privada*, Buenos Aires: CEDES

JELIN, ELIZABETH (1998) *Pan y afectos. La transformación de las familias*, Argentina-México, Fondo de Cultura Económica

JORDAN, BILL, SIMÓN JAMES, HELEN KAY AND MARCUS REDLEY (1992) *Trapped in Poverty? Labour-market decisions in low-income households*, Routledge, Londres y Nueva York

KUZNESOF ELIZABETH (1993) "Historia del servicio doméstico en la América hispana (1492-1980)", en: Chaney, Elsa y Mary García Castro (eds.) (1993) *Muchacha, cachifa, criada, empleada, empregadinha, sirvienta y... más nada. Trabajadoras domésticas en América Latina y el Caribe*, Ed. Nueva Sociedad, Caracas, pp. 25-40

LAMAUTE-BRISSON, NATHALIE (2010) “Economía del cuidado de la niñez en Haití: proveedores, hogares y parentesco”, en: Montañó Virreira Sonia y Coral Calderón Magaña (Coords.) *El Cuidado en Acción*, Comisión Económica para América Latina/ Agencia Española de Cooperación Internacional para el desarrollo/Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer, pp. 177-194

LAUTIER, BRUNO (2003) “Las empleadas domésticas latinoamericanas y la sociología del trabajo: algunas observaciones para el caso brasileño”, en: *Revista Mexicana de Sociología*, año 66, número 4, Oct.-Dic. Instituto de Investigaciones Sociales, México.

Ley Federal del Trabajo (2010) Edición Revisada por Miguel Borrel Navarro, editorial SISTA, México.

LEYRA FATOU, BEGOÑA (2012) *Las niñas trabajadoras. El caso de México*, Instituto Universitario de Desarrollo y Cooperación/Instituto Complutense de Estudios Internacionales/Los libros de la Catarata, Madrid.

LOMNITZ, LARISSA (1975) *Cómo sobreviven los marginados*, Siglo XXI Editores, México.

LOMNITZ LARISSA (1999) *Redes sociales, cultura y poder: ensayos sobre Antropología Latinoamericana*, FLACSO/Miguel Ángel Porrúa, México.

LOMNITZ LARISSA (2004) “Confianza, redes sociales y economía informal: un análisis comparado”, en: *Anuario de Estudios en Antropología Social*, Instituto de Desarrollo Económico y Social, Buenos Aires, Pp. 5-21.

LUCENA, HÉCTOR (2000) “El cambio en las relaciones industriales en América Latina”, en: De la Garza, Enrique (Coord.), *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*, EL COLEGIO DE MÉXICO/FLACSO/UAM/FCE, México, pp. 422-450

LUCENA, HÉCTOR (2010) *El enfoque de las relaciones industriales y los estudios laborales* En: <http://biblioteca.clacso.edu.ar/ar/libros/cyg/trabajo/lucena.rtf>. Fecha de consulta: 21 de Junio, 2013

MAHONEY JAMES (2005) “Combining institutionalisms: liberal choice and political trajectories in Central América”, Mark Irving Lichbach y Alan Zukherman (edit), *Preferences and situation*, Cambridge University Press, pp. 19-41.

MARCO NAVARRO, FLAVIA (2007) *El cuidado de la niñez en Bolivia y Ecuador: derecho de algunos, obligación de todas*, CEPAL, Santiago de Chile.

MARCO NAVARRO, FLAVIA (2010) “Presencia Femenina y Ausencia Estatal: El cuidado de la primera infancia en el Ecuador y el Estado Plurinacional de Bolivia”, en: Montaña Virreira Sonia y Coral Calderón Magaña (Coords.) *El Cuidado en Acción*, Comisión Económica para América Latina/ Agencia Española de Cooperación Internacional para el desarrollo/Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer, pp. 143-170.

MARCO NAVARRO, FLAVIA Y CORINA RODRÍGUEZ ENRÍQUEZ (2010) “Pasos hacia un marco conceptual sobre el cuidado”, en: Montaña Virreira Sonia y Coral Calderón Magaña (Coords.) *El Cuidado en Acción*, Comisión Económica para América Latina/ Agencia Española de Cooperación Internacional para el desarrollo/Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer, pp. 93-113

MAUSS, MARCEL (1967) *The gift: forms and functions of Exchange in archaic societies*, Norton & Company, Inc. Nueva York.

MADALOZZO, REGINA, SERGIO RICARDO MARTINS, LUDMILA SHIRATORI (2010) “Participação no mercado de trabalho e no trabalho doméstico: homens e mulheres têm condições iguais?”, en: *Estudios Feministas*, 18(2): 352, mayo-agosto, Florianópolis, pp. 547-566.

MILLÁN, RENÉ Y SARA GORDON (2004) “Capital social: una lectura de tres perspectivas clásicas”, en: *Revista Mexicana de Sociología*, año 66, núm. 4, octubre-diciembre, Instituto de Investigaciones Sociales-Universidad Nacional Autónoma de México, México, pp. 711-747.

MILLÁN, RENÉ (2009) “Incertidumbre y miedo: visiones sobre la modernidad”, en Francisco Pamplona (ed.), *Paradojas del miedo. Encuentros con la ambigüedad, la incertidumbre y el absurdo*, Universidad Autónoma de la Ciudad de México, México.

MOLINA LUDY , VIRGINIA Y JUAN JESÚS HERNÁNDEZ (2006) “Perfil Sociodemográfico de la población indígena en la zona metropolitana de la Ciudad de México, 2000. Los retos para la política pública” en: Yanes, Pablo; Virginia Molina y Óscar González. *El triple desafío. Derechos, instituciones y políticas para la ciudad pluricultural*. D.F., Secretaría de Desarrollo Social Gobierno del Distrito Federal, Universidad Autónoma de la Ciudad de México, D.F., pp. 27-67.

MOLYNEUX, MAXIME (2005) “Más allá del debate sobre Trabajo Doméstico”, en: Rodríguez, Dinah y Jennifer Cooper (Comps.) (2005) *El debate sobre el trabajo*

doméstico. Antología. Universidad Nacional Autónoma de México, México, pp. 13-52.

MORAL DE LA RUBIA, JOSÉ (2011) “La escala de afecto positivo y negativo (PANAS) en parejas casadas mexicanas”, en: *Ciencia Ergo Sum*, Vol. 18-2, julio-octubre, UAEM, Toluca, Pp. 117-125.

MORENO ZÚÑIGA, REBECA (2013) “Las empleadoras del Área Metropolitana de Monterrey: interacciones sociales y acuerdos de contratación del servicio doméstico a tiempo parcial”, en: *Revista Trayectorias*, vol. 15, núm. 37, julio-diciembre, Universidad Autónoma de Nuevo León, Monterrey, pp. 90-111

MORENO ZÚÑIGA, REBECA (2012) “Las empleadoras de clase media en el área metropolitana de Monterrey: interacciones sociales y acuerdos de contratación del servicio doméstico a tiempo parcial”, ponencia presentada en el *Coloquio Internacional: Dimensiones del Empleo Doméstico Latinoamericano*, EGAP-Tecnológico de Monterrey/CIESAS/IRD/CEMCA/CONAPRED

NAROTZKY, SUSANA (2004), *Antropología económica: Nuevas tendencias*, España, Ed. Melusina, “Capítulo 4. Reproducción social”, pp. 223-265

OLIVEIRA DE, ORLANDINA, MARIELLE PEPIN- LEHALLEUR Y VANIA SALLES (1989), *Grupos domésticos y reproducción cotidiana*, El Colegio de México/Porrúa/UNAM, México.

OLIVEIRA DE, ORLANDINA Y VANIA SALLES (1989) “Acerca del estudio de los grupos domésticos: un enfoque sociodemográfico”, en: Oliveira de, Orlandina, Marielle

Pepin- Lehalleur y Vania Salles, *Grupos domésticos y reproducción cotidiana*, El Colegio de México/Porrúa/UNAM, pp. 11-36.

OLIVEIRA DE, ORLANDINA Y VANIA SALLES (2000) “REFLEXIONES TEÓRICAS PARA EL ESTUDIO DE LA REPRODUCCIÓN DE LA FUERZA DE TRABAJO”, EN: De la Garza, Enrique (Coord.), *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*, El Colegio de México/FLACSO/UAM/FCE, México, pp. 619-643

OLIVEIRA DE, ORLANDINA Y MARINA ARIZA (2000) “Trabajo Femenino en América Latina: un recuento de los principales enfoques analíticos”, en: De la Garza, Enrique (Coord.), *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*, El Colegio de México/FLACSO/UAM/FCE, México, pp.644-663.

OLIVEIRA, DE ORLANDINA, MARINA ARIZA Y MARCELA ETERNOD (1996) “Trabajo e Inequidad de Género”, en: Oliveira, de Orlandina (Coord.) *La Condición Femenina: una propuesta de Indicadores*, SOMEDE-CONAPO, México

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) (2012) “Convenio 189 Trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos”, en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_164520.pdf Página oficial de la OIT, fecha de consulta: 6 de mayo, 2013

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) (2013) “Entra en vigor el Convenio 189 sobre Trabajo Doméstico de la OIT”, en http://www.oit.org.mx/index.php?option=com_content&view=article&id=384:entra-en-vigor-el-convenio-189-sobre-trabajo-domestico-de-la-

[oit&catid=59:noticias&Itemid=58](#), Página oficial de la OIT, Fecha de consulta: 28 de enero, 2014

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) (2014) “Ratificación del C189 - Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189)”, en http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:2551460 Página oficial de la OIT, Fecha de consulta: 25 de junio, 2014

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) (2013) *Ratificación del C189 - Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011*, en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:2551460, Página oficial de la OIT, fecha de consulta: 5 de julio, 2013

OSTROM, ELINOR Y AHN, T.K. (2003) “Una perspectiva del capital social desde las ciencias sociales: Capital social y acción colectiva”, en: *Revista Mexicana de Sociología*, México: Instituto de Investigaciones Sociales/Universidad Nacional Autónoma de México, Año LXV. Nº 1. Enero – marzo, p. 155-233.

PARTIDA BUSH, VIRGILIO (2003) “Situación Demográfica Nacional”, en: Consejo Nacional de Población (Ed.). *La situación demográfica de México 2003*. México. 2003. CONAPO.

PATEMAN, CAROLE (1995) *El contrato sexual*, Editorial Anthropos/Universidad Autónoma Metropolitana, España.

PEDRERO, MERCEDES (1997) *Segregación ocupacional por género en México*, Universidad Autónoma de México/Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias.

PEDRERO, MERCEDES (2003) “Las condiciones de trabajo en los años noventa en México. Las mujeres y los hombres: ¿ganaron o perdieron?” *Revista Mexicana de Sociología*, Año XLV, Núm. 4, octubre-diciembre, pp. 733-761

PEDRERO, MERCEDES, TERESA RENDÓN Y ANTONIETA BARRÓN (1997) *Segregación ocupacional por género en México*, México: CRIM-UNAM

PELTO, PERTTI J. (1993) *Anthropological research. The structure of inquiry*, Second edition, NY, Cambridge University Press.

PEREIRA DE MELO, HILDETE (1993) “Feministas y empleadas domésticas en Río de Janeiro”, en Chaney, Elsa y Mary García Castro (eds.) (1993) *Muchacha, cachifa, criada, empleada, empregadinha, sirvienta y... más nada. Trabajadoras domésticas en América Latina y el Caribe*, Ed. Nueva Sociedad, Caracas, pp. 215-234

PEÑARANDA KATRINA, XIMENA FLORES Y ÁLVARO ARANDIA (2006) *Se necesita empleada doméstica de preferencia cholita: representaciones sociales de la trabajadora del hogar asalariada en Sucre*, Fundación PIEB, La Paz

PICCHIO, ANTONELLA (2007) “Economía política de las condiciones de vida”, conferencia dictada en el Panel Visiones de Cambio desde la Economía Feminista

en el Seminario Internacional “*Un nuevo modelo económico: Experiencias y desafíos hacia la igualdad*”. 2 y 3 de agosto, Quito

PLANT, ROGER (2008) *Explotación laboral en el siglo XXI*, en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@declaration/documents/publication/wcms_091964.pdf, Fecha de consulta: 15 de julio, 2013.

PORTES, ALEJANDRO (1994) “The Informal Economy and Its Paradoxes”, en Smelser, Neil, J. y Richard Swedberg (eds.) *The Hand Book of Economic Sociology*, Pinceton-NY: Princeton University Press- Russel Sage Foundation, pp. 426-449.

PORTES, ALEJANDRO Y ERIK VICKSTROM (2012) “Diversidad, capital social y cohesión”, en: *Annual Review of Sociology*, nº 17 (2012) pp. 83-107

PORTES, ALEJANDRO Y KELLY HOFFMAN (2003) “Latin American Class Structures: Their Composition and Change during the Neoliberal Era”, *Latin American Research Review*, Vol. 38, Núm. 1, Febrero, pp. 41-82

RAKA RAY Y SEEMIN QAYUM (2009) *Cultures of Servitude, Modernity, Domesticity, and Class in India*, Stanford, Stanford University Press.

RENDÓN, TERESA (1990) “Trabajo femenino remunerado en el siglo XX. Cambios, tendencias y perspectivas” en Ramírez Bautista, Elia e Hilda R. Dávila Ibáñez, *Trabajo femenino y crisis en México. Tendencias y transformaciones actuales*, México: UAM-X.

RENDÓN, TERESA (2000) "Empleo, segregación y salarios por género" en: http://docencia.izt.uam.mx/egt/publicaciones/libros/situaciom2003/afl_cio/rendon.pdf

RENDÓN, TERESA (2003) *Trabajo de hombres y trabajo de mujeres en el México del Siglo XX*, UNAM (PUEG), México.

RENDÓN, TERESA (2003b) "Empleo, segregación y salarios por género", en *La situación del trabajo en México*, UAM, IET y Plaza y Valdés, México.

RENDÓN, TERESA (2008) *Trabajo de hombres y trabajo de mujeres en el México del siglo XX*, Segunda edición, UNAM, México.

RENDÓN, TERESA Y CARLOS SALAS (1987) "Evolución del empleo en México: 1895-1980", en: *Estudios Demográficos y Urbanos*, Centro de Estudios Demográficos y de Desarrollo Urbano, v. 2, no.2 (5), mayo-agosto, El Colegio de México, México, pp. 189-230.

RENDÓN, TERESA Y CARLOS SALAS (1993) "El empleo en México en los ochenta: Tendencias y cambios", *Comercio Exterior*, Vol. 43, Núm. 8, Agosto

REYGADAS, LUIS (2011) "Introducción: trabajos atípicos, trabajos precarios: ¿dos caras de la misma moneda?", en: Pacheco, Edith, Enrique de la Garza y Luis Reygadas (coords.), *Trabajos atípicos y precarización del empleo*, El Colegio de México, pp. 21-45.

RÍOS ESTAVILLO, JUAN JOSÉ (2002) *Derechos de los trabajadores domésticos*, Cámara de Diputados, LVIII Legislatura/UNAM, México

RODGERS, GERRY (1989) "Precarious work in Western Europe: The state of debate", en Gerry Rodgers y Janine Rodgers (eds.), *Precarious jobs in labour market regulation: The Growth of Atypical Employment in Western Europe*, Free University of Brussels/international Institute for Labour Studies, pp.1-16

ROBERTS DOROTHY E. (1997) "Spiritual and Menial Housework", en: Yale Journal of Law and Feminism, no. 51, Yale, New Haven, pp. 51-80

RODRÍGUEZ DINAH Y JENNIFER COOPER (Comps.) (2005) *El debate sobre el trabajo doméstico. Antología*. Universidad Nacional Autónoma de México, México.

RODRÍGUEZ ENRÍQUEZ, CORINA (2005) *Economía del cuidado y política económica: una aproximación a sus interrelaciones*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Argentina.

RODRÍGUEZ ENRÍQUEZ, CORINA (2007) "Economía del Cuidado, equidad de género y nuevo orden económico internacional", en: Girón, Alicia; Correa, Eugenia. *Del Sur hacia el Norte: Economía Política del orden económico internacional emergente* CLACSO, Buenos Aires, pp. 229-240

RODRÍGUEZ ENRÍQUEZ, CORINA (2010) "La organización del cuidado de niños y niñas en la Argentina y el Uruguay", en: Montañó Virreira Sonia y Coral Calderón Magaña (Coords.) *El Cuidado en Acción*, Comisión Económica para América

Latina/ Agencia Española de Cooperación Internacional para el desarrollo/Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer, pp. 115-142.

RODRÍGUEZ ENRÍQUEZ, CORINA (2013) “Trabajo remunerado en casas particulares: un marco de análisis para abordar los determinantes de su estructural precariedad laboral”, Ponencia presentada en el *VII Congreso Latino-Americano de Estudos do Trabalho, O Trabalho no Século XXI. Mudanças, impactos e perspectivas*, Asociación Latinoamericana de Estudios del Trabajo, Sao Paulo.

ROJAS GARCÍA, GEORGINA (2002) “*Cuando yo me reajusté...”: Vulnerability to Poverty in a Context of Regional Economic Restructuring in Urban Mexico. Three Case Studies*”, Tesis Doctoral para obtener el Grado en Doctor en Filosofía, University of Texas, Austin.

ROJAS GARCÍA, GEORGINA (2002) “Estructura de oportunidades y uso de los activos familiares frente a la pobreza en la Ciudad de México durante los años noventa”, en: Katzman, Ruben y Guillermo Wormald, *Trabajo y Ciudadanía, los cambiantes rostros de la integración y exclusión social en cuatro áreas metropolitanas de América Latina*, Cebra, Uruguay

ROJAS GARCÍA, GEORGINA Y CARLOS SALAS, (2008) “La precarización del empleo en México, 1995-2004”, *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, Segunda Época, Año 13, No. 19, pp. 39-78

ROJAS GARCÍA, GEORGINA Y CARLOS SALAS, (2010). “Interrelación entre precariedad laboral y género en México: Algunas dimensiones poco exploradas”, Ponencia presentada en el *IV Congreso de la Asociación Latinoamericana de Población*, ALAP, realizado en La Habana, Cuba, del 16 al 19 de noviembre

ROJAS GARCÍA, GEORGINA Y MÓNICA TOLEDO GONZÁLEZ (2013) “Reproducción social estratificada: El trabajo doméstico remunerado en México y la interacción entre mujeres de estratos medios y populares”, en: Gandini, Luciana y Mauricio Padrón Innamorato (Coordinadores), *Población y trabajo en América Latina: abordajes teórico-metodológicos y tendencias empíricas recientes*, Serie de Investigación N° 14, Asociación Latinoamericana de Población, Fondo de Población de las Naciones Unidas, Editor ALAP, Editorial Trilce, Río de Janeiro, Brasil, pp. 403-441.

ROLLINS, JUDITH (1985) *Between women, domestics and their employers*, Philadelphia, Temple University Press

RUBBO, ANNA Y MICHAEL TAUSSIG (1981) “El servicio doméstico en el suroeste de Colombia” en: *América Indígena*, año XLI, No. 1, enero-abril, pág. 85-112.

RUBIN, GAYLE (1986) “El tráfico de mujeres: notas sobre la “economía política” del sexo”, en: *Nueva Antropología*, Vol. VIII, No. 30, México, pp. 95-145

RUSSELL HOCHSCHILD, ARLIE (2001) “Las cadenas mundiales de afecto y asistencia y la plusvalía emocional” en: Hutton, Will y Anthony Giddens, *En el límite, la vida en el capitalismo global*, Tusquets Editores, Barcelona.

SALAS, CARLOS (2006) “El sector informal: auxilio u obstáculo para el conocimiento de la realidad social de América Latina”, en: De la Garza Toledo, Enrique, *Teorías sociales y estudios del trabajo: Nuevos Enfoques*, Anthropos/UAM-I, España, pp. 130-144

SALAS, CARLOS (2013) "Labour, income and social programmes in Contemporary México", en: United Nations Development Programme, *Social Protection, Growth and Employment. Evidence from India, Kenya, Malawi, México, Tajikistan*, Nueva York, pp. 201-234

SALAZAR REBECA, HILDA SALAZAR Y MARITZA RODRÍGUEZ (2011) *Conciliación, Trabajo y Familia en México: las responsabilidades compartidas de mujeres y hombres en el debate público*, Fundación Ebert Stiftung, México

SALAZAR PARRENAS, RHACEL, 2001, *Servants of Globalization: Women, Migration, and Domestic work*, Stanford University Press, Stanford.

SARAVÍ, GONZALO (2004a) *Barrio el Alto, Tlaxcala, Tlaxcala*. CIESAS/SEDESOL, México

SARAVÍ, GONZALO (2004b) "Segregación urbana y espacio público: los jóvenes en enclaves de pobreza estructural", en: *Revista de la CEPAL* No. 83, Agosto 2004, pp. 33-48

SARAVÍ, GONZALO (2004c) "Entre la evasión y la exclusión social: jóvenes que no estudian ni trabajan. Una exploración del caso argentino", en: *Nueva Sociedad*, No. 189, Enero-Febrero, Buenos Aires, pp. 69-84.

SARAVÍ, GONZALO (2009) *Transiciones vulnerables. Juventud, desigualdad y exclusión en México*, CIESAS, DF.

SARTI, CYNTHIA (1995) "Morality and Transgression Among Brazilian Poor Families: Exploring the Ambiguities", en: Hess David y Roberto A. Damatta, *The Brazilian Puzzle*, Columbia University Press, New York, Pp. 114-133

SASSEN, SASKIA (2010), "Las nuevas geografías globales: formación de la oferta de mano de obra y nuevos regímenes de empleo", en: Montaña Virreira Sonia y Coral Calderón Magaña (Coords.) *El Cuidado en Acción*, Comisión Económica para América Latina/ Agencia Española de Cooperación Internacional para el desarrollo/Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer, pp.197-219

SCOTT JOAN (1991) "La mujer trabajadora en el siglo XIX", en: Duby, Georges y Michelle Perrot (dir.), *Historia de las mujeres en Occidente*, Taurus, Madrid, pp. 405-436.

SCOTT JOAN Y LOIS TILLY (1975) "Women's Work and the Family in Nineteenth-Century Europe" en: *Comparative Studies in Society and History*, Vol. 17, No. 1, January, Cambridge University Press pp. 36-64.

SECCOMBE, WALLY (1992), *A Millenium of Family Change. Feudalism to Capitalism in Northwestern Europe*, Gran Bretaña: Verso, "Introduction" y "Chapter 1: Labour-Power, Family Forms and the Mode-of-Production Concept", pp. 1-36

SHERIDAN PRIETO, CECILIA (1991) *Espacios domésticos: Los trabajos de la reproducción*, Colección Miguel Othón de Mendizabal, CIESAS, DF.

SECRETARÍA DE DESARROLLO SOCIAL (2012) Catálogo de localidades, en: www.microrregiones.gob.mx/catloc/, Fecha de consulta: 6 de Septiembre, 2012.

SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL (STPS) (2013) *Cuadro Comparativo Disposiciones de Ley Federal del Trabajo anteriores y el decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo*, en: http://www.stps.gob.mx/bp/micrositios/reforma_laboral/archivos/Cuadro%20comparativo%20LFT%20vs%20Reforma.pdf, página oficial de la STPS, Fecha de consulta: 6 de Mayo 2013.

SOARES, ANGELO (2012) “As emoções do care”, en: Hirata, Helena e Nadya Araujo Guimarães (Org.) *Cuidado e cuidadoras, as várias faces do Trabalho do Care*, Editorial Atlas, São Paulo, Pp. 44-60

SOLÉ CARLOTA Y SÓNIA PARELLA (2004): “‘Nuevas’ expresiones de la maternidad. Las madres con carreras profesionales ‘exitosas’”, en *Revista Española de Sociología*, 4, 67-92.

SORJ BILA E ADRIANA FONTES (2012) “O care como um regime estratificado: implicações de gênero e classe social”, en: Hirata, Helena e Nadya Araujo Guimarães (Org.) *Cuidado e cuidadoras, as várias faces do Trabalho do Care*, Editorial Atlas, São Paulo, Pp. 102-116.

STANDING, GUY, 1989. “Global feminization through Flexible Labor” *World Development*, Vol. 17, Núm. 7: 1077-1095

TOLEDO GONZÁLEZ MÓNICA PATRICIA (2009) *Ser empleada doméstica e inmigrante: Comunidad emergente de peruanas en la Ciudad de México*, Tesis para obtener el grado de maestra en Antropología Social, CIESAS, DF.

TOLEDO GONZÁLEZ MÓNICA PATRICIA (2010) *La tenue frontera entre la legalidad y la trata de personas: casos de mujeres peruanas en la ciudad de México*, ponencia presentada en el II Congreso Latinoamericano sobre Trata y Tráfico de Personas, Universidad Iberoamericana Puebla.

TOLEDO GONZÁLEZ, MÓNICA PATRICIA (2013) “El papel de la confianza en los arreglos particulares del trabajo doméstico remunerado”, en: *Revista Trayectorias*, Año 15, núm. 36 enero-junio, Pp. 45-64, Universidad Autónoma de Nuevo León (UANL), Monterrey

TUIRÁN, RODOLFO (2001) “Estructura familiar y trayectorias de vida en México” en: Gomes, Cristina (comp.), *Procesos sociales, población y familia*, FLACSO/ Miguel Porrúa, México, pp. 23-65.

UNITED NATIONS DEVELOPMENT FUND FOR WOMEN (UNIFEM) (2000) *Progress of the World's Women*. Washington DC.

VÁZQUEZ FLORES, ÉRIKA JULIETA Y HORACIO HERNÁNDEZ (2004) *Migración, resistencia y recreación cultural: el trabajo invisible de la mujer indígena*, INAH, México

VIDAL, DOMINIQUE (2007) *Les bonnes de Río, Emploi domestique et société démocratique au Brésil*, Presses Universitaires du Septentrion, France.

VIDAL, DOMINIQUE (2010) "Etnicidad, empleo doméstico y sociedad democrática en Río de Janeiro", en: Durin, Séverine (Coord.), *Etnicidades urbanas en las Américas. Procesos de inserción, discriminación y políticas multiculturalistas*, CIESAS/EGAP, pp. 37-54.

VIDAL, DOMINIQUE (2012) "A afetividade no emprego doméstico. Um debate francês à luz de uma pesquisa realizada no Brasil", en : Leite, Márcia y Georges, Isabel (orgs.), *As novas configurações do trabalho e a Economia solidária*, São Paulo, Editora Annablume, pp. 173-192.

WAINERMAN, CATALINA (2007) "Conyugalidad y paternidad ¿Una revolución estancada?" en: Gutiérrez, María Alicia, *Género, familias y trabajo: rupturas y continuidades. Desafíos para la investigación política*, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO), Buenos Aires.

WAINERMAN, CATALINA (2000), "División del trabajo en familias de dos proveedores. Relato desde ambos géneros y dos generaciones", en *Estudios Demográficos y Urbanos*, vol. 15, núm. 1, enero-abril, pp. 149-184.

WILLIAMS, JOAN (2001) "From Difference to Dominance to Domesticity: Care as Work, Gender as Tradition," *Chicago-Kent Law Review*: Vol. 76: Iss. 3, Article 4. Disponible at: <http://scholarship.kentlaw.iit.edu/cklawreview/vol76/iss3/4>

YOUNG, GRACE ESTHER (1987) "The Myth of Being 'Like a Daughter'", en *Latin American Perspectives*, Issue 54, vol. XIV, núm.3, pp. 365-380.

YTUARTE NUÑEZ, CLAUDIA (2008) "Cultura, ideología y género en Tlaxcala", en: *Revista Nueva Antropología*, Vol. XXI, núm. 69, julio-diciembre, UNAM, México, pp. 61-81.

ZELIZER, VIVIANA (2009) *La negociación de la intimidad*, Fondo de Cultura Económica, México.

ZELIZER, VIVIANA (2012) "A Economia do Care", en: Hirata, Helena e Nadya Araujo Guimarães (Org.) *Cuidado e cuidadoras, as várias faces do Trabalho do Care*, Editorial Atlas, São Paulo, Pp. 15-28.

ANEXOS

Anexo I. Guía de entrevista para empleadas

Nombre _____

Dirección _____

Fecha y lugar de nacimiento _____

Migrante

Edad al migrar

¿Con quién migró?

Porqué salieron del lugar donde vivían

¿En qué otros lugares ha vivido?

Le gustaría regresar a su lugar de origen

En su hogar hablaban alguna lengua distinta al español? ¿Usted la utiliza? ¿En qué espacios? Si no la utiliza ¿por qué?

Último grado de estudios

¿Dónde?

¿Qué le hubiera gustado estudiar?

¿Por qué dejó de estudiar?

¿Usted cree que la educación que tiene guarda alguna relación con su actividad laboral?

Situación familiar

Estado civil _____

¿Con quién vive?

¿Con quién comparte los gastos en su vivienda?

Con cuántas habitaciones cuenta su casa _____

Automóviles _____

Grupo doméstico (edad de cada uno de los miembros, actividad)

Trayectoria familiar (más de una unión, hijos de más de una unión; si son madres solteras, por qué, cómo hacen para organizar su propio hogar, cómo ha influido la maternidad en su trayectoria laboral)

¿Tiene casa propia, la renta, tiene planes de comprar?

Transiciones laborales

Desde qué año/edad comenzó a trabajar

¿Cuál fue su primer trabajo?

¿Por qué cambio de trabajo?

¿Cuántos empleos diferentes del trabajo doméstico ha tenido? ¿Cuál le gustaba más? ¿Cuál le convenía más? ¿Por qué?

¿Por qué trabaja en el trabajo doméstico?

¿Si no pudiera seguir con ese empleo que otro haría?

¿Qué beneficios obtiene usted de su actividad laboral?

¿Qué beneficios cree usted que obtiene la empleadora?

¿Cómo ha conseguido trabajo?

¿Qué modalidad de trabajo doméstico ha realizado (*de planta o de entrada por salida*)? Actualmente ¿cuál realiza? ¿Por qué? ¿Cuál le gusta más? ¿Por qué?

¿Cuál tiene más ventajas para usted?

¿Qué problemas le ve al trabajo que usted realiza?

¿A qué tipo de dificultades se ha enfrentado en su trabajo?

¿Qué ha hecho para resolverlas?

¿En cuántas casas ha trabajado? O ¿con cuántas familias ha trabajado?

Duración en su último trabajo

¿Cuándo decidió tener a su familia cómo hacía con el trabajo de su propia casa?

¿Usted cree que el trabajo doméstico es necesario para el funcionamiento de una casa?

¿Cuándo usted trabaja con quien se organiza: el empleador o la empleadora? ¿Por qué? ¿Qué le gusta más?

¿Su trabajo actual la satisface o preferiría que fuera de otra manera?

¿Cuándo ha trabajado *de planta* dónde la alojan? ¿Dónde come, dónde coloca sus cosas mientras está en la casa, dónde no puede pasar?

Sueldo aproximado por semana o día. Variaciones temporales.

¿Qué tipo de apoyos (o prestaciones) le brinda su empleadora?

Aguinaldo

Pago en especie

Vacaciones

Si los empleadores salen de viaje, ¿le pagan el tiempo que usted no está?

Si usted o alguien de su familia se enferma (algún hijo u otro pariente cercano a ella), ¿le pagan el día o el tiempo que necesite ausentarse del trabajo?

¿Alguna vez le han pagado alguna consulta médica o medicina?

Si tiene hijos ¿Qué sucedió con su trabajo cuando los tuvo y mientras fueron pequeños?

¿Qué actividades realiza usted en la casa donde trabaja?

¿La empleadora realiza algunas?

¿Cuándo la han contratado cuál es el requisito que frecuentemente le piden?

Sexo

Educación

Capacitación

Edades

Estado civil

Con o sin hijos

Con recomendación, de agencias de colocación

Con experiencia

Lugar del que provengan.

¿En caso de que usted contratara a alguien cómo sería su empleada ideal? ¿Por qué?

¿Por qué cree que contratan más mujeres que hombres?

¿Conoce usted las leyes que regulan el trabajo doméstico?

¿Conoce los derechos que tiene como trabajadora?

¿Alguna vez ha acudido a una organización, asociación o institución para defender sus derechos como trabajadora?

¿Cuál es tu opinión acerca de la puesta en marcha de leyes sobre el trabajo doméstico remunerado? (Plantear las cualidades de ésta).

¿Qué pasaría si se implementara esta legislación?

¿En comparación con otros trabajos crees que el trabajado doméstico es uno de los más difíciles y riesgosos?

Confianza

¿Para contratar o continuar la relación laboral debe existir confianza?

¿Cómo defines confianza?

¿Cómo se manifiesta la confianza entre tú y ella?

¿Cómo has fomentado la confianza?

¿En qué hechos podrías materializar la confianza? Especificar

La empleadora te deja dinero

Te pide cuentas

Cuidas a sus hijos

Tienes acceso a toda su casa

Conoces los antecedentes laborales de la trabajadora (extrabajadoras)

Conoces su situación familiar

Ha entablado una relación de amistad o de comunicación

¿Platican? ¿Sobre qué temas?

¿Qué actividades realiza con sus hijos? Especificar.

¿Qué actividades nunca te permitirían realizar en su casa?

¿Qué actividades nunca te permitirían realizar en su casa?

¿En algún momento te has llevado a tu casa a sus hijos?

En una escala del cero al cien, siendo cien la máxima confianza que puedes tener, qué valor le asignas a la relación entre tu actual empleadora y tu.

Negociación

¿Has tenido algún tipo de negociación con la empleadora?

¿En qué rubro?

Pago

Pago en especie

Puntualidad en el pago

Horario de trabajo

Tareas asignadas

Días de trabajo

Vacaciones

Atención médica

¿Por qué negocias con ella?

¿Ha habido algún desacuerdo entre las dos por este tipo de negociación?

Dependencia mutua

¿Qué actividades realizas en su casa?

¿Te pagan por día laborado? Te pagan por semana, quincena o mes? (por adelantado)

¿En caso de que no te paguen qué haces?

Si has realizado otros trabajos qué ventajas le ves a éste sobre otros. Y qué desventajas?

Qué haría la empleadora si no contara con tu trabajo (o con el trabajo de otra empleada)

¿Cuál es la razón principal por la que laboras en el servicio doméstico?

¿Qué actividades delega la empleadora en ti? Especificar.

¿En qué actividades tienes tú la iniciativa?

¿Has pensado cambiar de empleadora? Si, no ¿Por qué?

Además del salario de esta actividad laboral con qué otro recurso económico cuentas (Cuáles son tus gastos)

Anexo II. Guía de entrevista a empleadoras

Nombre

Dirección

Fecha y lugar de nacimiento

Último grado de estudios

Actividad laboral

Con cuántas habitaciones cuenta su casa

Automóviles

Grupo doméstico (edad de cada uno de los miembros, actividad)

Familia de origen.

En su familia paterna, ¿tenían empleados para el servicio doméstico?

¿Cuántas empleadas domésticas tuvieron en su familia de origen?

¿Qué actividades realizaban?

Familia de procreación.

¿Cuántas empleadas domésticas ha contratado a lo largo de su vida?

¿En qué momento contrató la primera empleada doméstica? ¿Por qué?

¿Su estado civil modificó la necesidad de contratar a una empleada doméstica?

¿Quién negociaba con las empleadas? ¿Usted o su esposo? ¿Por qué?

¿Cómo ha conseguido a las trabajadoras?

Actualmente

Cuenta con empleado(s) doméstico(s) _____ Cantidad _____
modalidad _____ sexo _____ tipo de actividad _____

¿Si es de planta dónde aloja a la empleada?

Sueldo aproximado por semana o día para la trabajadora.

Experiencia en la contratación de trabajo doméstico

¿Ha tenido empleadas de planta? ¿O de entrada por salida?

¿Qué tipo de apoyos de brinda a sus empleadas?

Aguinaldo

Pago en especie

Vacaciones

¿Qué actividades realiza usted en su casa?

¿Qué actividades realiza la empleada?

¿Cuáles son las características que debe de tener la empleada que contrate?

Sexo

Educación

Capacitación

Edades

Estado civil

Con o sin hijos

Con recomendación, de agencias de colocación

Con experiencia

Lugar del que provengan.

¿Por qué?

¿Qué pasaría si se implementara una regulación sobre trabajo doméstico remunerado? Ver anexo.

¿Cuál es su opinión acerca del trabajo doméstico remunerado?

¿Cuáles son las dificultades para hacer compatible las tareas domésticas diarias y su actividad laboral?

¿Cómo funcionaría su casa si no tuviera ayuda con el trabajo doméstico?

¿Cuál es la razón para contratar empleadas domésticas?

¿Ha tenido algunas malas experiencias? ¿Cuáles y cómo las resolvió?

¿Qué beneficios obtiene usted del trabajo doméstico remunerado?

¿Qué beneficios cree usted que obtiene la trabajadora?

¿Usted cree que el trabajo doméstico remunerado es igual a otros trabajos?

¿Usted cree que las trabajadoras domésticas constituyen unos de los sectores laborales más vulnerables?

Confianza

¿Para contratar o continuar la relación laboral con la empleada doméstica debe existir confianza?

¿Cómo defines confianza?

¿Cómo se manifiesta la confianza entre tú y ella?

¿Cómo has fomentado la confianza?

¿De qué manera crees que se ha fomentado la confianza entre ustedes?

¿Platican? ¿Sobre qué temas?

¿En qué hechos podrías materializar la confianza?

La empleada tiene llaves de su casa

La empleada realiza compras con tu dinero

Le pides cuentas

Cuida a sus hijos

Tiene acceso a toda su casa

Preguntas a tus hijos cómo los trata la empleada

Conoces los antecedentes laborales de la empleada

Conoces su situación familiar o a familiares de ella

Conoces su dirección

¿Qué actividades realiza con tus hijos? Especificar.

¿Qué actividades realizas con tus hijos?

¿Qué actividades nunca permitiría que realizara la empleada en su casa?

¿Qué actividades nunca permitiría que realizara la empleada con sus hijos?

¿En algún momento la empleada se ha llevado a su casa a tus hijos?

En una escala del cero al cien, siendo cien la máxima confianza que puedes tener, qué valor le asignas a la relación entre tu actual empleada y tu.

Negociación.

¿Has tenido algún tipo de negociación con la empleada?

¿En qué rubro?

Pago_____

Pago en especie_____

Puntualidad en el pago_____

Horario de trabajo_____

Tareas asignadas_____

Días de trabajo_____

Vacaciones_____

Atención médica_____

¿Por qué negocias con ella?

Ha habido algún desacuerdo entre las dos por este tipo de negociación?

Dependencia mutua.

¿Qué actividades realiza la empleada en su casa?

¿Qué sucede cuando la empleada no acude a trabajar?

¿Cómo solucionas esas tareas?

¿Qué actividades delega en la empleada? Especificar.

¿En qué actividades le permite a la empleada tener iniciativa?

Le deja dinero a la empleada dinero para gastos de la casa, compra víveres, pago de servicios, gastos con los niños.

Anexo IV. Plataforma de reivindicaciones de la red internacional de trabajadoras del hogar

Las propuestas del sector de las trabajadoras, para que el convenio determine las legislaciones locales son:

1. Cambio de nombre: trabajadora doméstica a empleada del hogar.
2. Una de las peticiones presente en la iniciativa es el cumplimiento de su derecho a un 'trabajo decente' lo cual para ellas significa que su trabajo quede incorporado en la legislación laboral, sindical y en los contratos de trabajo, y tener derecho a las prestaciones sociales incluyendo las pensiones.
3. Otro elemento es que las empleadas buscan es que se permita la organización sindical.
4. La existencia de la negociación colectiva.
5. Erradicar la explotación, discriminación y el trabajo infantil.
6. Un contrato de empleo por escrito como el nombre y dirección del empleador, el tipo de trabajo a ser realizado y los términos y condiciones del empleo, incluyendo el régimen salarial y la forma en que será calculado, las horas normales de trabajo y tiempo libre, licencia por enfermedad, la duración del contrato y el proceso para su finalización. A raíz de nuestra particular situación laboral, el contrato también debe cubrir pagos en especie --tales como la provisión de alimentos y alojamiento-- y nuestros derechos de movimiento.
7. Reconocer el trabajo doméstico remunerado como un empleo calificado.
8. Derecho a ganar un 'salario digno', que satisfaga necesidades básicas de alimentación, vivienda, vestimenta, salud, educación, transporte y cierto ingreso discrecional, para ellas y sus dependientes (*ciertamente nunca*

debemos de ser remuneradas por debajo del salario mínimo legal, donde exista, porque aun éste está frecuentemente bajo la línea de pobreza).

9. Las horas de trabajo deben quedar estipuladas en el contrato y no rebasar la jornada laboral permitida en cada país. Respecto a los períodos de descanso diario/semanal, el tiempo que están de guardia debe ser incluido como parte de horas de trabajo. Deben tener derecho a por lo menos 24 horas libres por cada período de 7 días de labor. Y en las vacaciones deben tener derecho a abandonar el centro de trabajo.
10. Debe existir la seguridad contra el abuso sexual, mental, etc. Cuando existan abusos, las trabajadoras del hogar deben tener derecho a terminar el contrato de empleo, dejar el lugar de trabajo y procurar justicia a través de un tribunal, con asesoramiento jurídico y apoyo de los sindicatos, si lo desean. Aun así, el empleador/a abusivo debe ser obligado a cumplir sus responsabilidades contractuales y acatar las leyes/reglamentaciones nacionales y todo convenio colectivo aplicable.
11. Salud y seguridad ocupacional: Las trabajadoras del hogar están expuestas a muchos peligros, tales como quemaduras, cortes, caídas, lesiones por esfuerzo repetitivo, lesiones por cargar objetos pesados, exposición a productos químicos, alergias, tensiones y otros. Los empleadores deben estar obligados a proporcionar un entorno seguro de trabajo.
12. En casos de lesiones o enfermedad, las trabajadoras del hogar deben tener el mismo acceso que otros trabajadores/as a esquemas de compensación.
13. Todos los esquemas de seguridad social –incluyendo pensiones, beneficios de desempleo y derechos de maternidad/ paternidad– deben ser extendidos y fortalecidos para que amparen a las trabajadoras del hogar.
14. El alojamiento obligatorio en el domicilio del empleador constituye un terreno fértil para muchos abusos y se oponen al derecho básico de libertad de movimiento. Los gobiernos no deben tener leyes que nos hagan residir en los hogares de los empleadores. Por el contrario, deben tener la

facultad de asegurar que los empleadores no pueden obligarnos a alojarnos en su domicilio. *Cuando estemos de acuerdo en residir en el hogar del empleador, éste debe ser seguro y limpio y corresponde que se respete nuestra privacidad. Debemos tener el derecho a recibir visitas y a comunicarnos con quienquiera deseemos.*

15. Se debe poner freno a que los empleadores conserven la documentación personal de las trabajadoras.
16. El derecho a la privacidad del hogar no debe ser utilizado para privar de los derechos a condiciones seguras y saludables de trabajo. Los grupos familiares que son asimismo lugares de trabajo deben ser tratados como lugares de trabajo, sujetos a inspección laboral – y sin castigo contra las trabajadoras. Las agencias de colocación de empleo también deben ser registradas y supervisadas para garantizar que cumplan con las leyes.
17. El derecho a la reparación: Demasiado pocas trabajadoras del hogar logran que sus quejas contra los empleadores sean oídas y mucho menos obtener reparación en los tribunales. Los gobiernos deben establecer procedimientos de investigación y solución de controversias que sean abiertos y accesibles a nosotros. Deben fomentar teléfonos de emergencia para notificar abusos. Necesitamos el derecho de procurar asesoramiento legal y designar alguien de nuestra elección para representarnos ante un tribunal o en cualquier otra parte.

Anexo V. Cuadro 3.1 Resumen de Derechos Laborales establecidos en el Convenio 189

Derechos básicos de trabajadoras y trabajadores domésticos

- Promoción y protección de los derechos humanos de todas y todos los trabajadores domésticos (Preámbulo; Artículo 3).
- Respeto y protección de los principios y derechos fundamentales en el trabajo: (a) la libertad de asociación y reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva; (b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; (c) la abolición del trabajo infantil; y (d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación (Artículos 3, 4, 11).
- La protección efectiva contra todas las formas de abuso, acoso y violencia (Artículo 5).
- Condiciones justas de empleo incluyendo una vivienda digna (Artículo 6).

Información sobre los términos y condiciones de empleo

- Trabajadoras y trabajadores domésticos deben ser informados de sus términos y condiciones de empleo en una manera que sea fácilmente comprensible, de preferencia a través de contrato escrito (Artículo 7).

Horas de trabajo

- Medidas destinadas a garantizar la igualdad de trato entre trabajadores domésticos y trabajadores en general con respecto a las horas normales de trabajo, compensación por horas extras, períodos de descanso diario y semanal, y vacaciones pagadas anuales (Artículo 10).
- Período de descanso semanal de al menos 24 horas consecutivas (Artículo 10).
- Reglamento de horas con disponibilidad inmediata (períodos durante los cuales las trabajadoras y los trabajadores domésticos no disponen libremente de su tiempo y están obligados a permanecer a disposición del hogar a fin de responder a posibles llamadas) (Artículo 10).

Remuneración

- Salario mínimo, sí existe un salario mínimo para los demás trabajadores (Artículo 11).
- El pago del salario debe ser en dinero en efectivo, realizado directamente a

la trabajadora o al trabajador, y en intervalos regulares de no más de un mes. El pago puede ser a través de un cheque o transferencia bancaria - cuando lo permita la ley o los convenios colectivos, o con el consentimiento del trabajador (Artículo 12).

- El pago en especie está permitido bajo tres condiciones: si es sólo una parte limitada de la remuneración total, si el valor monetario es justo y razonable; si los artículos o servicios entregados como pago en especie son de uso y beneficio personal de trabajadoras y trabajadores. Esto significa que los uniformes o equipos de protección no se deben considerar como pago en especie, sino como herramientas que el empleador debe proporcionar a los trabajadores, sin costo para ellos, para el desempeño de sus funciones (Artículo 12).
- Los honorarios cobrados por las agencias privadas de empleo no pueden ser deducidos de la remuneración (Artículo 15).

Seguridad y salud

- Derecho a un trabajo seguro y un ambiente laboral saludable (Artículo 13).
- Se debe poner en marcha medidas para garantizar la salud y seguridad ocupacional de trabajadoras y trabajadores (Artículo 13).

Seguridad social

- Protección social, seguridad social, incluyendo prestaciones de maternidad (Artículo 14).
- Condiciones que no sean menos favorables que las aplicables a los demás trabajadores (Artículo 14).

Las normas relativas al trabajo infantil doméstico

- Obligación de fijar una edad mínima para la entrada al trabajo doméstico (Artículo 4).
- Las trabajadoras y los trabajadores domésticos mayores de 15 años pero menores de 18 años de edad – no deben ser privados de la educación obligatoria, o interferir con sus oportunidades para continuar sus estudios o adquirir formación profesional (Artículo 4).

Las normas relativas a trabajadoras y trabajadores que viven en la casa de sus empleadores

- Condiciones de vida digna que respeten la privacidad de las trabajadoras y

los trabajadores (Artículo 6).

- Libertad para llegar a un acuerdo con sus empleadores actuales o potenciales sobre si residir o no en el hogar (Artículo 9).
- No hay obligación de permanecer en el hogar o con sus miembros durante los períodos de descanso o permiso (Artículo 9).
- Derecho a mantener sus documentos de identidad y de viaje en su posesión (Artículo 9).
- Reglamento de horas con disponibilidad inmediata (Artículo 10).

Las normas relativas a trabajadoras y trabajadores domésticos migrantes

- Un contrato por escrito que es válido en el país de empleo, o una oferta de trabajo escrita, antes de viajar al país de empleo (Artículo 8).
- Aclarar las condiciones bajo las cuales las trabajadoras y los trabajadores domésticos tienen derecho a la repatriación al final de su empleo (Artículo 8).
- Protección de las trabajadoras y los trabajadores domésticos de las prácticas abusivas de las agencias privadas de empleo (Artículo 15).
- Cooperación entre países de origen y destino para asegurar la aplicación efectiva de las disposiciones del Convenio a trabajadoras y trabajadores domésticos migrantes (Artículo 8).

Agencias de empleo privadas

- Medidas para poner en marcha (Artículo 15):
- Reglamento de la operación de las agencias de empleo privadas;
- Garantizar un mecanismo adecuado para la investigación de las denuncias realizadas por trabajadoras y trabajadores domésticos;
- Proporcionar una protección adecuada a trabajadoras y trabajadores domésticos y la prevención de abusos, en colaboración con otros Países miembros, según corresponda;
- Considerar firmar acuerdos bilaterales, regionales o multilaterales para evitar abusos y prácticas fraudulentas.

Resolución de conflictos, quejas y el cumplimiento de la ley

- Acceso efectivo a tribunales u otros mecanismos de solución de conflictos, incluyendo mecanismos de denuncia accesibles (Artículo 17).

- Medidas a ser puestas en marcha para garantizar el cumplimiento de las leyes nacionales para la protección de trabajadoras y trabajadores domésticos, incluyendo medidas para la inspección del trabajo. Respecto a esto, el Convenio reconoce la necesidad de equilibrio de la protección de las trabajadoras y los trabajadores domésticos y el derecho a la privacidad de los miembros de los hogares (Artículo 17).

Fuente: Organización Internacional del Trabajo (2012)-

Anexo VI. Cuadro Resumen de los principales puntos de la recomendación para los países miembros del Convenio 189

- Crear medidas para asegurar el disfrute de la libertad sindical y reconocimiento del derecho de negociación colectiva.
- Crear medidas destinadas a eliminar la discriminación en materia de empleo.
- Reconocimientos médicos de las y los trabajadores domésticos
- Prohibir y erradicar las modalidades de trabajo doméstico que podrían dañar la salud, la seguridad o la moralidad de las y los niños.
- Reglamentación de las condiciones de trabajo y de vida.
- Asegurar que se comprendan las condiciones de empleo e incluir en los contratos las siguientes condiciones: la descripción del puesto de trabajo, licencia por enfermedad, tasa de remuneración de horas extras, todo pago al que se tenga derecho, todo pago en especie y su valor monetario, detalles relativos al alojamiento y descuentos autorizados. Asimismo, establecer un contrato de trabajo tipo para el trabajo doméstico.
- Creación de mecanismos de protección contra abuso, acoso y violencia.
- Llevar registro de las horas de trabajo, extraordinarias y de disponibilidad laboral inmediata, asimismo reglamentar lo relativo a estas últimas, el periodo de descanso compensatorio y la tasa según la cual deberían remunerarse dichas horas. Debe hacerse de la misma forma con las y los trabajadores que laboran en horario nocturno.
- Asegurar los periodos adecuados de descanso, determinar el día fijo de descanso semanal por mutuo acuerdo y definir en la legislación las razones por las cuales se podría exigir que se preste servicio durante el periodo de descanso. Establecer que el tiempo dedicado por las y los trabajadores domésticos al acompañamiento de las y los miembros del hogar durante las vacaciones no se debe contar como período de vacaciones anuales pagadas.
- Respecto de las proporciones de pago en especie se debe establecer un límite máximo para la proporción del pago en especie, calcular su valor monetario, limitarlo, asegurar que, si se exige la residencia en el hogar del empleador, a la remuneración no se aplique ningún descuento por alojamiento, así como de los artículos directamente relacionados con la realización del trabajo.
- Recibir con cada paga una relación escrita con la remuneración total de pago y al poner fin a la relación de trabajo, abonar inmediatamente toda suma pendiente de pago.

- Adoptar medidas para el disfrute en condiciones de igualdad con los demás trabajadores respecto a créditos por insolvencia o fallecimiento de la persona empleadora.
- Suministrar alojamiento y alimentación con las siguientes condiciones: habitación separada, privada si es posible, amueblada y ventilada, equipada con cerrojo, acceso a instalaciones sanitarias, comunes o privadas, en buenas condiciones, con iluminación y si es necesario, calefacción y aire acondicionado, comidas de buena calidad y cantidad suficiente.
- En caso de terminación de la relación de trabajo por el empleador sin motivo de faltas graves, conceder plazo razonable y tiempo libre suficiente para la búsqueda de nuevo empleo.
- Los miembros deberían adoptar medidas para: eliminar o reducir al mínimo, peligros y riesgos relacionados con el trabajo, prevenir los accidentes, enfermedades, muertes y promover la seguridad y la salud laborales en los hogares que constituyen lugares de trabajo.
- Facilitar el pago de cotizaciones a la seguridad social.
- Adoptar medidas adicionales para asegurar la protección de las y los trabajadores domésticos migrantes.
- Especificar, mediante la legislación, las condiciones con las cuales las y los trabajadores domésticos migrantes tendrán derecho a ser repatriados, tras la expiración o la terminación del contrato de trabajo.²²
- Promover las buenas prácticas de las agencias de empleo privadas en relación con las y los trabajadores domésticos.
- Establecer condiciones de autorización a las personas inspectoras del trabajo para entrar en los lugares en los que se realice el trabajo.
- Formular políticas y programas para fomentar el desarrollo y la educación de las y los trabajadores domésticos así como atender sus necesidades principalmente.

Fuente: CONAPRED (2012)

Anexo VI. Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos (Entrada en vigor: 05 septiembre 2013) Adopción: Ginebra, 100ª reunión CIT (16 junio 2011)

Preámbulo

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 1.º de junio de 2011 en su centésima reunión.

Consciente del compromiso de la Organización Internacional del Trabajo de promover el trabajo decente para todos mediante el logro de las metas establecidas en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y en la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa;

Reconociendo la contribución significativa de los trabajadores domésticos a la economía mundial, que incluye el aumento de las posibilidades de empleo remunerado para las trabajadoras y los trabajadores con responsabilidades familiares, el incremento de la capacidad de cuidado de las personas de edad avanzada, los niños y las personas con discapacidad, y un aporte sustancial a las transferencias de ingreso en cada país y entre países;

Considerando que el trabajo doméstico sigue siendo infravalorado e invisible y que lo realizan principalmente las mujeres y las niñas, muchas de las cuales son migrantes o forman parte de comunidades desfavorecidas, y son particularmente vulnerables a la discriminación con respecto a las condiciones de empleo y de trabajo, así como a otros abusos de los derechos humanos;

Considerando también que en los países en desarrollo donde históricamente ha habido escasas oportunidades de empleo formal los trabajadores domésticos constituyen una proporción importante de la fuerza de trabajo nacional y se encuentran entre los trabajadores más marginados;

Recordando que los convenios y las recomendaciones internacionales del trabajo se aplican a todos los trabajadores, incluidos los trabajadores domésticos, a menos que se disponga otra cosa;

Observando la especial pertinencia que tienen para los trabajadores domésticos el Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97), el Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143), el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156), el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181), y la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198), así como el Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales: Principios y directrices no vinculantes para un enfoque de las migraciones laborales basado en los derechos (2006);

Reconociendo las condiciones particulares en que se efectúa el trabajo doméstico, habida cuenta de las cuales es conveniente complementar las normas de ámbito general con normas específicas para los trabajadores domésticos, de forma tal que éstos puedan ejercer plenamente sus derechos;

Recordando otros instrumentos internacionales pertinentes, como la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional, y en particular su Protocolo para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, especialmente Mujeres y Niños, así como su Protocolo Contra el Tráfico Ilícito de Migrantes por Tierra, Mar y Aire, la Convención sobre los Derechos del Niño y la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al trabajo decente para los trabajadores domésticos, cuestión que constituye el cuarto punto

del orden del día de la reunión, y Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha dieciséis de junio de dos mil once, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011.

Artículo 1

A los fines del presente Convenio:

- (a) la expresión **trabajo doméstico** designa el trabajo realizado en un hogar u hogares o para los mismos;
- (b) la expresión **trabajador doméstico** designa a toda persona, de género femenino o género masculino, que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo;
- (c) una persona que realice trabajo doméstico únicamente de forma ocasional o esporádica, sin que este trabajo sea una ocupación profesional, no se considera trabajador doméstico.

Artículo 2

- 1. El presente Convenio se aplica a todos los trabajadores domésticos.
- 2. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio podrá, previa celebración de consultas con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan, excluir total o parcialmente de su ámbito de aplicación a:
 - (a) categorías de trabajadores para las cuales esté previsto otro tipo de protección que sea por lo menos equivalente; y

- (b) categorías limitadas de trabajadores respecto de las cuales se planteen problemas especiales de carácter sustantivo.
- 3. Todo Miembro que se acoja a la posibilidad prevista en el párrafo anterior deberá, en la primera memoria relativa a la aplicación de este Convenio que presente con arreglo al artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, indicar toda categoría particular de trabajadores que se haya excluido en virtud del citado párrafo anterior, así como las razones de tal exclusión, y en las memorias subsiguientes deberá especificar todas las medidas que hayan podido tomarse con el fin de extender la aplicación del presente Convenio a los trabajadores interesados.

Artículo 3

- 1. Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar la promoción y la protección efectivas de los derechos humanos de todos los trabajadores domésticos, en conformidad con las disposiciones del presente Convenio.
- 2. Todo Miembro deberá adoptar, en lo que respecta a los trabajadores domésticos, las medidas previstas en el presente Convenio para respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo, a saber:
 - (a) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;
 - (b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
 - (c) la abolición efectiva del trabajo infantil; y
 - (d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.
- 3. Al adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos y los empleadores de los trabajadores domésticos disfruten de la libertad sindical y la

libertad de asociación y del reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, los Miembros deberán proteger el derecho de los trabajadores domésticos y de los empleadores de trabajadores domésticos a constituir las organizaciones, federaciones y confederaciones que estimen convenientes y, con la condición de observar los estatutos de estas organizaciones, a afiliarse a las mismas.

Artículo 4

- 1. Todo Miembro deberá fijar una edad mínima para los trabajadores domésticos compatible con las disposiciones del Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), y el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), edad que no podrá ser inferior a la edad mínima estipulada en la legislación nacional para los trabajadores en general.
- 2. Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que el trabajo efectuado por los trabajadores domésticos menores de 18 años pero mayores de la edad mínima para el empleo no los prive de la escolaridad obligatoria, ni comprometa sus oportunidades para acceder a la enseñanza superior o a una formación profesional.

Artículo 5

Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos gocen de una protección efectiva contra toda forma de abuso, acoso y violencia.

Artículo 6

Todo Miembro deberá adoptar medidas a fin de asegurar que los trabajadores domésticos, como los demás trabajadores en general, disfruten de condiciones de empleo equitativas y condiciones de trabajo decente, así como, si residen en el

hogar para el que trabajan, de condiciones de vida decentes que respeten su privacidad.

Artículo 7

Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos sean informados sobre sus condiciones de empleo de forma adecuada, verificable y fácilmente comprensible, de preferencia, cuando sea posible, mediante contratos escritos en conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos, que incluyan en particular:

- (a) el nombre y los apellidos del empleador y del trabajador y la dirección respectiva;
- (b) la dirección del lugar o los lugares de trabajo habituales;
- (c) la fecha de inicio del contrato y, cuando éste se suscriba para un período específico, su duración;
- (d) el tipo de trabajo por realizar;
- (e) la remuneración, el método de cálculo de la misma y la periodicidad de los pagos;
- (f) las horas normales de trabajo;
- (g) las vacaciones anuales pagadas y los períodos de descanso diarios y semanales;
- (h) el suministro de alimentos y alojamiento, cuando proceda;
- (i) el período de prueba, cuando proceda;
- (j) las condiciones de repatriación, cuando proceda; y
- (k) las condiciones relativas a la terminación de la relación de trabajo, inclusive todo plazo de preaviso que han de respetar el trabajador doméstico o el empleador.

Artículo 8

- 1. En la legislación nacional se deberá disponer que los trabajadores domésticos migrantes que son contratados en un país para prestar servicio doméstico en otro país reciban por escrito una oferta de empleo o un contrato de trabajo que sea ejecutorio en el país donde los trabajadores prestarán servicio, que incluyan las condiciones de empleo señaladas en el artículo 7, antes de cruzar las fronteras nacionales con el fin de incorporarse al empleo doméstico al que se refiere la oferta o el contrato.
- 2. La disposición del párrafo que antecede no regirá para los trabajadores que tengan libertad de movimiento con fines de empleo en virtud de acuerdos bilaterales, regionales o multilaterales o en el marco de organizaciones de integración económica regional.
- 3. Los Miembros deberán adoptar medidas para cooperar entre sí a fin de asegurar la aplicación efectiva de las disposiciones del presente Convenio a los trabajadores domésticos migrantes.
- 4. Todo Miembro deberá especificar, mediante la legislación u otras medidas, las condiciones según las cuales los trabajadores domésticos migrantes tienen derecho a la repatriación tras la expiración o terminación del contrato de trabajo en virtud del cual fueron empleados.

Artículo 9

Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos:

- (a) puedan alcanzar libremente con el empleador o empleador potencial un acuerdo sobre si residirán o no en el hogar para el que trabajan;
- (b) que residen en el hogar para el que trabajan no estén obligados a permanecer en el hogar o a acompañar a miembros del hogar durante los

períodos de descanso diarios y semanales o durante las vacaciones anuales;
y

- (c) tengan derecho a conservar sus documentos de viaje y de identidad.

Artículo 10

- 1. Todo Miembro deberá adoptar medidas con miras a asegurar la igualdad de trato entre los trabajadores domésticos y los trabajadores en general en relación a las horas normales de trabajo, la compensación de las horas extraordinarias, los períodos de descanso diarios y semanales y las vacaciones anuales pagadas, en conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos, teniendo en cuenta las características especiales del trabajo doméstico.
- 2. El período de descanso semanal deberá ser al menos de 24 horas consecutivas.
- 3. Los períodos durante los cuales los trabajadores domésticos no disponen libremente de su tiempo y permanecen a disposición del hogar para responder a posibles requerimientos de sus servicios deberán considerarse como horas de trabajo, en la medida en que se determine en la legislación nacional o en convenios colectivos o con arreglo a cualquier otro mecanismo acorde con la práctica nacional.

Artículo 11

Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos se beneficien de un régimen de salario mínimo, allí donde ese régimen exista, y que la remuneración se establezca sin discriminación por motivo de sexo.

Artículo 12

- 1. Los salarios de los trabajadores domésticos deberán pagárseles directamente en efectivo, a intervalos regulares y como mínimo una vez al mes. A menos que la modalidad de pago esté prevista en la legislación nacional o en convenios colectivos, el pago podrá efectuarse por transferencia bancaria, cheque bancario, cheque postal o giro postal o por otro medio de pago monetario legal, con el consentimiento del trabajador interesado.
- 2. En la legislación nacional, en convenios colectivos o en laudos arbitrales se podrá disponer que el pago de una proporción limitada de la remuneración de los trabajadores domésticos revista la forma de pagos en especie no menos favorables que los que rigen generalmente para otras categorías de trabajadores, siempre y cuando se adopten medidas para asegurar que los pagos en especie se hagan con el acuerdo del trabajador, que se destinen a su uso y beneficio personal, y que el valor monetario que se atribuya a los mismos sea justo y razonable.

Artículo 13

- 1. Todo trabajador doméstico tiene derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable. Todo Miembro, en conformidad con la legislación y la práctica nacionales, deberá adoptar medidas eficaces, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico, a fin de asegurar la seguridad y la salud en el trabajo de los trabajadores domésticos.
- 2. Las medidas a que se hace referencia en el párrafo anterior podrán aplicarse progresivamente en consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y con organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan.

Artículo 14

- 1. Todo Miembro, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico y actuando en conformidad con la legislación nacional, deberá adoptar medidas apropiadas a fin de asegurar que los trabajadores domésticos disfruten de condiciones no menos favorables que las condiciones aplicables a los trabajadores en general con respecto a la protección de la seguridad social, inclusive en lo relativo a la maternidad.
- 2. Las medidas a que se hace referencia en el párrafo anterior podrán aplicarse progresivamente, en consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y con organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan.

Artículo 15

- 1. Para proteger efectivamente contra las prácticas abusivas a los trabajadores domésticos contratados o colocados por agencias de empleo privadas, incluidos los trabajadores domésticos migrantes, todo Miembro deberá:
 - (a) determinar las condiciones que regirán el funcionamiento de las agencias de empleo privadas que contratan o colocan a trabajadores domésticos, en conformidad con la legislación y la práctica nacionales;
 - (b) asegurar la existencia de un mecanismo y procedimientos adecuados para la investigación de las quejas, presuntos abusos y prácticas fraudulentas por lo que se refiere a las actividades de las agencias de empleo privadas en relación a los trabajadores domésticos;
 - (c) adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas, tanto en su jurisdicción como, cuando proceda, en colaboración con otros Miembros, para proporcionar una protección adecuada y prevenir los abusos contra los trabajadores domésticos contratados o colocados en su territorio por agencias de empleo privadas. Se incluirán las leyes o reglamentos en que se

especifiquen las obligaciones respectivas de la agencia de empleo privada y del hogar para con el trabajador doméstico y se preverán sanciones, incluida la prohibición de aquellas agencias de empleo privadas que incurran en prácticas fraudulentas y abusos;

- (d) considerar, cuando se contrate a los trabajadores domésticos en un país para prestar servicio en otro país, la concertación de acuerdos bilaterales, regionales o multilaterales con el fin de prevenir abusos y prácticas fraudulentas en la contratación, la colocación y el empleo; y
- (e) adoptar medidas para asegurar que los honorarios cobrados por las agencias de empleo privadas no se descuenten de la remuneración de los trabajadores domésticos.
- 2. Al poner en práctica cada una de las disposiciones de este artículo, todo Miembro deberá celebrar consultas con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y con organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan.

Artículo 16

Todo Miembro deberá adoptar medidas, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, a fin de asegurar que todos los trabajadores domésticos, ya sea en persona o por medio de un representante, tengan acceso efectivo a los tribunales o a otros mecanismos de resolución de conflictos en condiciones no menos favorables que las condiciones previstas para los trabajadores en general.

Artículo 17

- 1. Todo Miembro deberá establecer mecanismos de queja y medios eficaces y accesibles para asegurar el cumplimiento de la legislación nacional relativa a la protección de los trabajadores domésticos.

- 2. Todo Miembro deberá formular y poner en práctica medidas relativas a la inspección del trabajo, la aplicación de las normas y las sanciones, prestando debida atención a las características especiales del trabajo doméstico, en conformidad con la legislación nacional.
- 3. En la medida en que sea compatible con la legislación nacional, en dichas medidas se deberán especificar las condiciones con arreglo a las cuales se podrá autorizar el acceso al domicilio del hogar, en el debido respeto a la privacidad.

Artículo 18

Todo Miembro, en consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, deberá poner en práctica las disposiciones del presente Convenio por medio de la legislación y de convenios colectivos o de otras medidas adicionales acordes con la práctica nacional, extendiendo o adaptando medidas existentes a fin de aplicarlas también a los trabajadores domésticos o elaborando medidas específicas para este sector, según proceda.

Artículo 19

El presente Convenio no afecta a las disposiciones más favorables que sean aplicables a los trabajadores domésticos en virtud de otros convenios internacionales del trabajo.

Artículo 20

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 21

- 1. El presente Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.
- 2. El Convenio entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General. 3. Desde dicho momento, el presente Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha de registro de su ratificación.

Artículo 22

- 1. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, contado a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia surtirá efecto un año después de la fecha en que se haya registrado.
- 2. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no invoque el derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años y, en lo sucesivo, podrá denunciar este Convenio durante el primer año de cada nuevo período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 23

- 1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de todas las ratificaciones y denuncias que le comuniquen los Miembros de la Organización.

- 2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General señalará a la atención de los Miembros de la Organización la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 24

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, para su registro de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones y denuncias que haya registrado.

Artículo 25

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de inscribir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 26

- 1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión del presente Convenio, y a menos que en el nuevo convenio se disponga otra cosa:
 - (a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata del presente Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 22, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;
 - (b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

- 2. El presente Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 27

Las versiones inglesa y francesa del texto del presente Convenio son igualmente auténticas.