



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

**“NO ME PUEDO DEJAR”:  
NEGOCIACIÓN Y RESISTENCIA EN EL EMPLEO DOMÉSTICO.**  
*Aproximación a la capacidad de agencia de las empleadas domésticas guatemaltecas en Tapachula, Chiapas.*

**T E S I S**  
QUE PARA OPTAR AL GRADO DE  
MAESTRA EN ANTROPOLOGÍA SOCIAL

P R E S E N T A

BLANCA BLANCO ABELLÁN

DIRECTORA DE TESIS

Edith F. Kauffer Michel

San Cristóbal de Las Casas, Chiapas; Agosto de 2012



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



**MAESTRÍA EN ANTROPOLOGIA SOCIAL  
OCCIDENTE-SURESTE**

PROMOCIÓN 2010-2012

---

**COMITÉ DE TESIS**

Título:

“No me puedo dejar”: negociación y resistencia en el empleo doméstico.  
Aproximación a la capacidad de agencia de las  
empleadas domésticas guatemaltecas en Tapachula, Chiapas.

Alumna:

Blanca Blanco Abellán

DIRECTORA:

Dra. Edith F. Kauffer Michel

LECTORES:

Dra. Séverine Durin

Dra. Claudia Dary Fuentes

Dr. Santiago Bastos

## Las criadas

Amo a las sirvientas por irreales, porque se van, porque no les gusta obedecer, porque encarnan los últimos vestigios del trabajo libre y la contratación voluntaria y no tienen seguro ni prestaciones ni, porque como fantasmas de una raza extinguida llegan, se meten a las casas, husmean, escarban, se asoman a los abismos de nuestros mezquinos secretos leyendo en los restos de las tazas de café o de las copas de vino, en las colillas, o sencillamente introduciendo sus miradas furtivas y sus ávidas manos en los armarios, debajo de las almohadas, o recogiendo los pedacitos de los papeles rotos y el eco de nuestros pleitos, en tanto sacuden y barren nuestras porfiadas miserias y las sobras de nuestros odios cuando se quedan solas toda la mañana cantando triunfalmente; porque son recibidas como anunciaciones en el momento en que aparecen con su caja de Nescafé o de Kellog's llena de ropa y de peines y de mínimos espejos cubiertos todavía con el polvo de la última irrealdad en que se movieron; porque entonces a todo dicen que sí y parece que ya nunca nos faltará su mano protectora; porque finalmente deciden marcharse como vinieron pero con un conocimiento más profundo de los seres humanos, de la comprensión y la solidaridad; porque son los últimos representantes del Mal y porque nuestras señoras no saben qué hacer sin el Mal y se aferran a él y le ruegan que por favor no abandone esta tierra; porque son los únicos seres que nos vengán de los agravios de estas mismas señoras yéndose simplemente, recogiendo otra vez sus ropas de colores, sus cosas, sus frascos de crema de tercera clase ocupados ahora con crema de primera, ahora un poquito sucia, fruto de sus inhábiles hurtos. Me voy, les dicen vigorosamente llenando una vez más sus cajas de cartón. Pero por qué. Porque sí (¡oh libertad inefable!) Y allá van, ángeles malignos, en busca de nuevas aventuras, de una nueva casa, de un nuevo catre, de un nuevo lavadero, de una nueva señora que no pueda vivir sin ellas y las ame; planeando una nueva vida, negándose al agradecimiento por lo bien que las trataron cuando se enfermaron y les dieron amorosamente su aspirina por temor de que al otro día no pudieran lavar los platos, que es lo que en verdad cansa, hacer la comida no cansa. Amo verlas llegar, llamar, sonreír, entrar, decir que sí; pero no, siempre resistiéndose a encontrar a su Mary Poppins-Señora que les resuelva todos los problemas, los de sus papás, los de sus hermanos menores y mayores, entre los cuales uno las violó en su oportunidad; que por las noches les enseñe en la cama a cantar do-re-mi, do-re-mi hasta que se queden dormidas con el pensamiento puesto dulcemente en los platos de mañana sumergidos en una nueva ola de espuma de detergente fab-sol-la-si, y les acaricie con ternura el cabello y se aleje sin hacer ruido, de puntillas, y apague la luz en el último momento antes de abandonar la recámara de contornos vagamente irreales.

Augusto Monterroso  
Movimiento Perpetuo  
Guatemala, 1972

“(…) Few studies have focused on women workers as subjects – as agents who make choices, have a critical perspective on their own situations, and think and organize collectively against their oppressors. Most studies of Third World women in multinationals locate them as victims of multinational capital as well as of their own “traditional” sexist cultures. (...) Questions pertaining to the social agency of Third World women workers may well be some of the most challenging questions facing feminist organizing today”

(Mohanty, 2003:72-74)

“El poder también radica en haber superado el estado involuntario de víctima, en la medida en que las mujeres sean capaces de reconocerse como seres humanos corresponsables de un sistema sexista y jerárquico tendrán la posibilidad de transformar mínimamente su cotidianidad y podrán construir relaciones más equitativas y generosas, así como relacionamientos más íntimos (...). Lo que seguramente contribuirá a democratizar las relaciones familiares, de pareja y los procesos de socialización (...) Tal vez sea necesario e imprescindible que las transformaciones de sus subjetividades vayan acompañadas de un clima que ofrezca alternativas y compensaciones de otro tipo al abandono del ejercicio del poder simbólico”

(Ponce, 2006: 384)

“(…) the idea of accommodating protest does not imply that women will always be victims despite their struggles, but encourages us instead to think beyond the dichotomies of victim/actor or passive/powerful toward the more complicated ways that consciousness is structured and agency embodied in power relations. Suggesting that part of women’s continued subordination results from women’s actions may be uncomfortable, but examining carefully the ambiguities of women’s accommodating protests in different contexts may offer clarity about women’s subjectivity under domination that we need to address questions of gender inequalities and political change”

(MacLeod, 1992: 557)

# **AGRADECIMIENTOS**

Quiero agradecer a todas las personas, organizaciones e instituciones que contribuyeron a que esta tesis fuera posible y llegara a buen término.

En primer lugar a mi familia y a todas mis amigas por animarme y ayudarme a enfrentar el reto de volver a estudiar. A Trócaire por concederme los dos años de licencia laboral para lograr que el sueño de la investigación fuera posible. Y sobre todo a Fernando López, por alentarme, leerme y apoyarme durante toda la maestría y soportar la distancia. Igualmente, un agradecimiento a su hermano Óscar, por orientarme y asesorarme cuando fue necesario.

Acto seguido, agradecer a toda la unidad CIESAS Sureste por aceptarme en el programa de Maestría de Antropología Social 2010-2012. De manera especial agradezco a las profesoras de la línea de migración y población -Carolina Rivera, Gabriela Robledo, Erika Vázquez, Edith Kauffer y Carmen Fernández- por su apoyo, comentarios y sugerencias al proyecto de investigación, así como al resto de investigadores de la sede. Igualmente, un reconocimiento especial al personal administrativo y técnico, en particular a Raúl Gutiérrez, Sari Ruiz y Lupita Salazar. Finalmente, a mis compañeras(os) de clase, en particular a Jania Wilson, Laura Serrano, Jorge Choy y Daniel Gaitán.

Además, este trabajo y toda la maestría no hubieran sido posibles sin el apoyo financiero del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACyT), quién otorgó una beca para que pudiera dedicarme de manera exclusiva a mis estudios.

El trabajo de campo fue facilitado en gran medida por el apoyo ofrecido por dos organizaciones. En primer lugar, quiero agradecer a Médicos del Mundo Francia (MDMF), y de manera particular a Romain Lejeune, por abrirme las puertas de la institución y permitirme pasar todos los domingos en sus instalaciones acompañando a las empleadas domésticas guatemaltecas. También a todo el equipo técnico y administrativo -Ana Luisa Rodríguez, Natalia Orozco, Brenda Ortiz, Érika Arias, Neverilda Cardona, Sagrario Gordillo, Cristian Gómez y Estefani Serna- por todo su apoyo y confianza. Igualmente, al Centro de Derechos Humanos Fray Matías de Córdova (CDHFM), en particular a Melissa Vértiz y Fermina Rodríguez por permitirme colaborar en la aplicación de los cuestionarios para documentar situaciones con trabajadoras(es) del hogar, y a Lulú Aguilar por invitarme a participar en la Escuela de Promotores, pero también por alojarme en su departamento y facilitarme la inserción a Tapachula. A Leo Villatoro, por responder a mis incansables preguntas sobre los

procesos de regularización y a Marta Laguna por compartirme desde dentro cómo es ser empleada doméstica.

Asimismo, agradezco a las diferentes personas e instituciones que permitieron ser entrevistadas para este estudio: Luis Flores de OIM, Melisa Vértiz del CDHFMC, Carmen Fernández y Martha Rojas de ECOSUR, Zulema Vargas - Vice-Cónsul de Guatemala en Tapachula, Patricia Vilches de FEVIMTRA, Santiago Martínez - consultor independiente y todo el equipo de Médicos del Mundo Francia. También, a las siete patronas que me concedieron entrevista.

Un agradecimiento especial a mi directora de tesis, Edith Kauffer, por todo su apoyo, asesoría, innumerables revisiones, correcciones y sugerencias. Igualmente, a las personas que conformaron mi comité de tesis: Santiago Bastos (CIESAS Occidente), Claudia Dary (FLACSO Guatemala) y Séverine Durin (CIESAS Noreste). Un reconocimiento adicional a ésta última, por sus comentarios y sugerencias durante los coloquios y el trabajo de campo.

Finalmente, mi mayor reconocimiento y gratitud es para las siete protagonistas de esta historia: Alicia, Juana, Abigail, Ixchel, Aura, Flor y Ofelia, por contarme sus vidas, enseñarme cómo se experimenta ser migrante y ser empleada doméstica en Tapachula, por compartirme sus penas y alegrías, y por demostrarme, a través de su agencia, cómo se sigue adelante y cómo es posible soñar con un futuro mejor. A ellas está dedicada esta tesis.

# RESUMEN

## **“NO ME PUEDO DEJAR”: NEGOCIACIÓN Y RESISTENCIA EN EL EMPLEO DOMÉSTICO.** *Aproximación a la capacidad de agencia de las empleadas domésticas guatemaltecas en Tapachula, Chiapas.*

AGOSTO 2012

BLANCA BLANCO ABELLÁN

LICENCIADA EN SOCIOLOGÍA. UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BARCELONA.

El empleo doméstico se ha convertido en un nicho laboral para las mujeres guatemaltecas que migran a Tapachula, en el estado de Chiapas (México), al ser preferidas respecto a otras mujeres centroamericanas y al reemplazar étnicamente a las mexicanas en este tipo de trabajos. Sin embargo, emplearse en este sector conlleva muchas desventajas por los abusos y violaciones a los que las empleadas guatemaltecas se ven sometidas. Esta situación es posible por las relaciones asimétricas que se establecen entre empleadas-empleadoras, basadas en la interrelación de varios ejes de desigualdad e inequidad -etnia, clase y género-. Además de que el trabajo doméstico está desvalorizado, se considera sucio, poco digno y no cualificado.

Así, el objetivo general de la investigación estuvo dirigido a analizar y describir el desarrollo y el ejercicio de la capacidad de agencia de las mujeres guatemaltecas empleadas domésticas en Tapachula, en función de las relaciones de poder que se establecen en su experiencia migratoria y laboral, específicamente en las interacciones establecidas con las patronas.

La investigación fue de corte cualitativo, y no estuvo basada en una muestra de la totalidad de las empleadas domésticas guatemaltecas en Tapachula. Por lo tanto, los apuntes que se trazan en esta tesis no son generalizaciones sobre esta población, sino aproximaciones de carácter exploratorio a partir de las historias de vida de siete empleadas domésticas guatemaltecas, y de las entrevistas a siete patronas y seis instituciones, así como la sistematización de 114 cuestionarios a empleadas domésticas.

Como producto de la sistematización e interpretación de la información recopilada, se pudo constatar que insertarse en el empleo doméstico forma parte de la capacidad de agencia de las empleadas domésticas guatemaltecas en Tapachula, estando ésta asociada a factores como la edad, el ciclo vital, el género, la modalidad de trabajo y la situación de indocumentación en el país.

La agencia es un proceso adaptativo de resistencia y negociación a las posibilidades de inserción laboral que les ofrece México por su condición de mujeres indocumentadas, indígenas y guatemaltecas. Está condicionada/limitada por un factor externo: las patronas y su voluntad, la cual está ligada a las percepciones de éstas a partir de su extracción social y ocupación laboral. Así, la capacidad de agencia de las empleadas guatemaltecas implica que éstas son conscientes de que están en una relación de poder asimétrica, en la cual aun cuando tengan las herramientas necesarias para cambiarla, éstas no siempre se pueden poner en práctica. Además, dichas herramientas no siempre se hacen manifiestas en las relaciones con las patronas, pero es a raíz de ellas que las empleadas logran acumular el suficiente capital social para que su capacidad de agencia se revele en otras esferas de su vida y en relaciones laborales posteriores.



# ÍNDICE DE CONTENIDOS

<b>AGRADECIMIENTOS</b> .....	v
<b>RESUMEN</b> .....	vii
<b>ÍNDICE DE TABLAS</b> .....	xii
<b>ÍNDICE DE MAPAS</b> .....	xiii
<b>SIGLAS UTILIZADAS EN EL TRABAJO</b> .....	xiv

## INTRODUCCIÓN

I. El problema y los objetivos de investigación .....	1
II. Contribución del estudio.....	6
III. La articulación de los capítulos.....	7

## CAPÍTULO 1

### LA CAPACIDAD DE AGENCIA: PREMISAS TEÓRICAS Y PERSPECTIVA METODOLÓGICA

1.0. Introducción.....	9
1.1. La capacidad de agencia .....	9
1.2. Metodología y posicionamiento en campo .....	20
1.2.1. Enfoque metodológico e instrumentos de investigación .....	20
1.2.2. Posicionamiento en campo y cuestiones éticas.....	23
1.2.3. Organizaciones con las que se trabajó.....	26
1.2.4. Las protagonistas de esta historia .....	27

## CAPÍTULO 2

### LA MIGRACIÓN DE MUJERES GUATEMALTECAS A TAPACHULA

2.0. Introducción.....	34
2.1. Marco geográfico e histórico.....	36

2.1.1. La región de estudio: la frontera sur .....	37
2.1.2. Tradición y dinámica migratoria en la frontera sur .....	42
2.2. Migración femenina guatemalteca a Tapachula.....	45
2.2.1. Las causas de la migración a Tapachula .....	46
2.2.2. “La decisión [de migrar] sale de nosotros, de nosotros mismos” .....	50
2.2.2.1. La experiencia migratoria de Ixchel.....	53
2.2.3. “No traíamos papeles”... La dinámica migratoria .....	57
2.3. Recapitulación.....	63

### **CAPÍTULO 3**

#### **“TRABAJO MUERTO” Y NICHOS SOCIOLABORALES**

3.0. Introducción.....	65
3.1. Trabajo doméstico remunerado y el marco regulador.....	66
3.1.1. Definiciones.....	66
3.1.2. El marco regulador .....	69
3.2. Trabajo doméstico en Tapachula.....	71
3.2.1. Caracterización de las empleadas domésticas guatemaltecas en Tapachula .....	71
3.2.2. Elementos subjetivos del trabajo doméstico en Tapachula: generalizaciones, estereotipos y prejuicios.....	75
3.2.2. Nichos laborales y reemplazo étnico en el trabajo doméstico en Tapachula: ... Las patronas las prefieren guatemaltecas... ..	77
3.2.4. Modalidades de contratación y de trabajo.....	81
3.2.5. “Trabajo muerto” o improductivo.....	84
3.2.6. Condiciones laborales.....	87
3.3. Un día de trabajo en la vida de una empleada doméstica .....	97
3.4. Días de ocio: los domingos en el parque... ..	100
3.5. Recapitulación.....	103

### **CAPÍTULO 4**

#### **RELACIONES DIÁDICAS EN EL EMPLEO DOMÉSTICO: MECANISMOS DE NEGOCIACIÓN Y RESISTENCIA DE LAS EMPLEADAS DOMÉSTICAS GUATEMALTECAS EN TAPACHULA**

4.0. Introducción.....	105
------------------------	-----

4.1. Los mecanismos de resistencia de Ixchel y su percepción de las relaciones diádicas con las patronas .....	108
4.2. El poder y el control de las patronas en Tapachula.....	111
4.2.1. Las empleadoras que se quedan en casa.....	114
4.2.2. Las empleadoras que salen de la casa para trabajar .....	117
4.2.3. “Palabras que matan”.....	122
4.3. Los mecanismos de negociación y resistencia de las empleadas domésticas guatemaltecas en Tapachula.....	126
4.3.1. Empleadas domésticas de entrada por salida o por horas.....	127
4.3.2. Empleadas domésticas de planta o de quedada .....	133
4.3.3. Reciprocidad, solidaridad, relaciones afectivas y maternalismo desde el punto de vista de las empleadas.....	139
4.3.4. No estoy sola... La apropiación de espacios y la construcción conjunta de discursos ocultos .....	141
4.4. Recapitulación.....	144

## **CAPÍTULO 5**

### **UNA APROXIMACIÓN A LA CAPACIDAD DE AGENCIA DE LAS EMPLEADAS DOMÉSTICAS GUATEMALTECAS EN TAPACHULA**

5.0. Introducción.....	146
5.1. Los planes a futuro.....	147
5.2. La valoración de la experiencia .....	150
5.3. La capacidad de agencia de las empleadas domésticas guatemaltecas en Tapachula .....	152
5.4. Conclusiones .....	160
5.5. Epílogo.....	168

<b>ANEXOS</b> .....	170
---------------------	-----

A) Guías de entrevistas .....	170
B) Documentos del Centro de Derechos Humanos Fray Matías de Córdova.....	175

<b>BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA</b> .....	181
--------------------------------------	-----

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1:</b> Caracterización de las empleadas domésticas guatemaltecas entrevistadas en Tapachula .....	30
<b>Tabla 2:</b> Condiciones laborales de las empleadas domésticas guatemaltecas entrevistadas en Tapachula .....	89
<b>Tabla 3:</b> Caracterización de las patronas entrevistadas en Tapachula .....	116
<b>Tabla 4:</b> Proyectos a futuro de las empleadas domésticas guatemaltecas entrevistadas en Tapachula .....	150

## ÍNDICE DE MAPAS

<b>Mapa 1:</b> Ubicación de la ciudad de Tapachula, región del Soconusco (México) y el departamento de San Marcos (Guatemala) .....	40
<b>Mapa 2:</b> Ubicación de la frontera de Talismán, municipio de Tapachula, estado de Chiapas, México.....	43

## SIGLAS UTILIZADAS EN EL TRABAJO

<b>CDHFMC</b>	Centro de Derechos Humanos Fray Matías de Córdova
<b>CEH</b>	Comisión Esclarecimiento Histórico
<b>CONALFA</b>	Comisión Nacional de Alfabetización
<b>CONAPO</b>	Comisión Nacional de Población
<b>DPI</b>	Documento Personal de Identificación
<b>ECOSUR</b>	El Colegio de la Frontera Sur
<b>EMIF Sur</b>	Encuesta de Migración en la Frontera Sur
<b>ENCOVI</b>	Encuesta Nacional de Condiciones de Vida
<b>FEVIMTRA</b>	Fiscalía Especial para los delitos de Violencia contra las Mujeres y Trata de personas
<b>FM (2 ó 3)</b>	Formato Migratorio (2 ó 3)
<b>FMTF</b>	Formato de Trabajador Fronterizo
<b>FMVL</b>	Formato de Visitante Local
<b>INM</b>	Instituto Nacional de Migración
<b>MDMF</b>	Médicos del Mundo Francia
<b>OIM</b>	Organización Internacional para las Migraciones
<b>OIT</b>	Organización Internacional del Trabajo

# INTRODUCCIÓN

A continuación se describen la problemática, los objetivos, así como el aporte de la investigación hacia los estudios de migración femenina en la frontera sur de México, y la articulación de los capítulos.

## **I. El problema y los objetivos de investigación**

### **La problemática de investigación**

En la actualidad, la frontera México-Guatemala adquiere importancia como zona de tránsito, pero también como origen y destino de la migración. La migración femenina guatemalteca al sureste mexicano, es una práctica antigua y aunque tradicionalmente era de carácter familiar y temporal para trabajar en lo agrícola y en el servicio doméstico, recientemente, se ha convertido en una práctica individual, para insertarse en el trabajo doméstico, o, en menor cantidad y aunque no fuera ésta la intención original, para ejercer como trabajadoras sexuales en *botaneros*, club de citas y bares de Tapachula. Así, cada vez es más patente, que el trabajo doméstico y el sexual se han convertido en nichos laborales destinados a mujeres migrantes (Catarino y Oso, 2000), centroamericanas en este caso.

En la experiencia migratoria de las mujeres guatemaltecas a Tapachula, pueden existir diferentes factores que la condicionan y motivan. En lo que respecta a las motivaciones subyacentes a la migración de empleadas domésticas, en general estas mujeres emigran como parte de una decisión familiar y para contribuir al ingreso del hogar. Sin embargo, esto no significa que siempre viajen acompañadas, o que éstas no tomen sus propias decisiones y sean protagonistas de su historia migratoria. De hecho, muchas emigran además, por diferentes razones: querer conocer otros lugares, tener más libertad o bien para poder vivir su juventud de una manera distinta a la de su comunidad de origen.

Interesa entonces, de manera particular, centrarse en el abordaje de mujeres guatemaltecas, en su mayoría indígenas, en tanto constituyen el segmento de la población migrante más importante, en términos de su volumen<sup>1</sup>, que se ocupan en el trabajo doméstico en Tapachula.

---

<sup>1</sup> De acuerdo a la literatura revisada y a constataciones en campo, no existen cifras sobre el número de mujeres guatemaltecas empleadas en el servicio doméstico en Tapachula, por su situación de indocumentación en el país y por la invisibilidad y relación no contractual del trabajo doméstico. Según la Encuesta de Migración en la Frontera Sur (EMIF Sur) del 2005 (Nájera, 2009), había en ese momento 7,837 -números absolutos- guatemaltecas laborando en el servicio doméstico en Tapachula, sin embargo recordemos que la EMIF registra número de

La combinación de variables como el género y la etnia marcan comportamientos específicos en el país de origen, que se reproducen en el lugar de destino. Por tanto, deben considerarse otras dimensiones –objetivas y subjetivas-, que expliquen la complejidad del por qué esta población femenina encuentra oportunidades laborales en el sur de México y las variables que las diferencian de otras mujeres migrantes.

Se trata de sujetos que construyen su realidad social a partir del ir y venir entre fronteras (Hirai, 2009). Así, si incluimos en el análisis las diferentes narraciones de las mujeres entre el lugar de origen y destino, veremos que en cada lugar, están ubicadas en posicionamientos y roles sociales diferentes. Con la migración, el estatus de las personas mejora y empeora al mismo tiempo. Para el caso de las mujeres guatemaltecas indígenas migrantes indocumentadas, pasar la frontera sin papeles hace que puedan vender mejor su fuerza laboral en el país de destino, pero su estatus social, su condición de vida y sus derechos tienden a empeorar ya que al llegar a Tapachula, se enfrentan con otras fronteras, más allá de las político-administrativas.

El trabajo doméstico es considerado sucio, indigno, sin valor, no cualificado, y es por esto que se considera natural que lo hagan las mujeres. Esto unido a que se realiza en la esfera privada, contribuye a que sea un trabajo mal remunerado, que no contempla beneficios, y que se desempeña en difíciles condiciones de trabajo.

Esta situación es posible por las relaciones asimétricas que se establecen entre empleadoras y empleadas, y el poder y control que las primeras ejercen sobre las segundas, basadas en la interrelación de varios ejes de desigualdad e inequidad: etnia, edad, género, extracción socio-económica, nacionalidad y situación de indocumentación de la mayoría de las empleadas migrantes. Además, muchos de los conflictos que se dan entre empleadas-empleadoras son debidos a la concepción diferente que ambos grupos tienen del trabajo como práctica social y del espacio en el que se desempeña.

La mayoría de las investigaciones presentan a las empleadoras como mujeres que explotan impunemente a las empleadas, o intentan ser buenas empleadoras pero caen en patrones de maternalismo para terminar abusando igualmente de las empleadas, aunque de manera más encubierta. Así, se hace necesario tomar en cuenta que también las empleadoras, experimentan situaciones contradictorias. A veces, aunque no estén conformes con el trabajo que desempeña la empleada, no dicen nada por vergüenza, porque se sienten incómodas con el hecho de tener

---

eventos, no de personas al realizar el levantamiento en puntos de llegada y de cruce donde transitan las y los migrantes.



una empleada doméstica, y utilizan mentiras piadosas para despedirlas o bien contratan a una segunda empleada.

Hasta el momento no se ha encontrado ninguna caracterización del perfil de las empleadoras en Tapachula y de la interacción que establecen con las empleadas guatemaltecas contratadas. Algunos estudios han trabajado directamente con empleadoras en España y Estados Unidos, y apuntan que sin conocer y comprender a las empleadoras, no podría entenderse el trabajo doméstico, ni las relaciones/interacciones que se establecen con las empleadas (Catarino y Oso, 2000; Hondagneu-Sotelo, 2001; Salzinger, 1997).

A pesar de las características del empleo doméstico señaladas arriba, diversos estudios (Durin, 2007; Núñez Navarro et al., 2008; Ugalde, 2009) apuntan que la mayoría de las mujeres jóvenes que emigran a las ciudades para insertarse en el empleo doméstico, ven la migración y su trabajo como algo positivo y enriquecedor. Al margen de que muchas no consideran el trabajo doméstico como un trabajo real, se sienten orgullosas de lo que hacen y del dinero que ganan (Hondagneu-Sotelo, 2001). Así, se hace necesario explorar para el caso de las mujeres guatemaltecas en Tapachula cómo, desde sus propias subjetividades, valoran su experiencia migratoria y laboral, y cómo ésta ha influido en sus vidas.

En esta misma línea y parafraseando a Fernández (2009) en su artículo sobre mujeres migrantes que trabajan en bares en Tapachula, podríamos decir que independientemente de lo que el trabajo doméstico pueda implicar, éste debería analizarse como una estrategia de las mujeres migrantes para poder alcanzar otras metas. No se puede obviar el hecho que hay ciertas condiciones estructurales que influyen en la capacidad de acción de las mujeres, pero no todo es determinado por la estructura, si se toma en cuenta que “(...) los migrantes son agentes activos con capacidad creativa, que tienen emociones, motivaciones y metas, y que reaccionan de forma distinta entre sí (...) a las imperfecciones o huecos que encuentra en dicho contexto, y al mismo tiempo, de acuerdo con sus objetivos y motivaciones individuales” (Fernández, 2009: 176).

Con base en todo lo expuesto, la presente investigación pretendió abordar nuevas aristas, hasta ahora no consideradas en el análisis de las condiciones y motivaciones que indujeron a las mujeres guatemaltecas a migrar y dirigirse a Tapachula para laborar en el sector doméstico. Además, ahondar en el conocimiento existente respecto a las condiciones laborales y las relaciones sociales/interacciones que se establecen con las empleadoras, analizando cómo ejercen el control y la dominación sobre las empleadas, pero también enfatizando la capacidad de negociación y resistencia de éstas frente a dichas condiciones.

Igualmente, se consideró importante abordar otros aspectos como las actividades que las empleadas realizaban en su tiempo libre, conocer sus expectativas y sueños, como elementos subjetivos que también conforman la agencia, ya que en este tiempo y espacio, la dinámica que estructuraba las relaciones sociales no era igual que la que se observaba en el espacio y tiempo de trabajo. Eran más bien momentos de intercambio de información, de encuentros con otras mujeres guatemaltecas y empleadas domésticas, con parejas, con amigas, hermanas y primas, incluso con gente local. Finalmente, se quiso conocer cómo eran ellas o actuaban en otras esferas de su vida, más allá de lo laboral, en otras interacciones que establecían.

### **Objetivos de la investigación**

La presente tesis pretende describir y analizar la experiencia migratoria y laboral de las empleadas domésticas guatemaltecas en Tapachula desde sus propios relatos.

Para ello, es imprescindible conocer las razones que empujaron a estas mujeres a migrar, cómo fue el cruce de la frontera, por qué decidieron ir a Tapachula para insertarse en el empleo doméstico y cómo fue la dinámica migratoria estando en territorio mexicano.

Una parte importante del documento, lo conforman los relatos sobre el trabajo que las mujeres guatemaltecas realizaban en casas particulares en Tapachula y cómo ellas mismas lo definen y valoran. Además, se analizan las relaciones diádicas<sup>2</sup> que se establecen entre empleadoras y empleadas, identificando cómo las primeras controlan y dominan a las segundas, y cómo éstas negocian y resisten sus condiciones laborales.

Finalmente, se describen aspectos más personales y subjetivos, tales como la valoración que las mismas empleadas tienen de su experiencia como migrantes y empleadas domésticas en Tapachula. Así, las relaciones de poder y la capacidad de agencia, constituyen los ejes transversales de la tesis. Se analiza cómo se desarrolló y ejerció la agencia por parte de las empleadas, más allá de ser un acto de resistencia, y cómo se manifestó tanto en la esfera laboral, como en la vida cotidiana de estas mujeres. De igual manera, se describen los diferentes aspectos que influyeron en el proceso acumulativo de dicha capacidad: ciclo vital, modalidad de trabajo, acumulación de experiencias adquiridas y relaciones establecidas, entre otros.

---

<sup>2</sup> A lo largo de la tesis se utiliza de manera recurrente el término “relaciones diádicas” a modo de enfatizar la particularidad del trabajo doméstico, en el que a diferencia de otras actividades económicas, lo que prima es la relación que se establece entre dos personas (Rollins, 1985), en este caso dos mujeres, de manera asimétrica y jerárquica, en la que una –patrona- es la que domina y la otra –empleada- es la subordinada, y en la que la interacción entre ambas se da muchas veces de forma aislada y en un espacio confinado.

En los diferentes capítulos se presentan estudios de caso de varias de las empleadas domésticas entrevistadas, pero además se va reconstruyendo el relato biográfico de una de ellas. Se escogió la historia de Ixchel, por ser éste un caso paradigmático de las empleadas de planta en Tapachula en varias de las dimensiones analizadas en la investigación, y por ser ella una excelente narradora. Pero también porque Ixchel es indígena, y se autoadscribió como tal, como la mayoría de las mujeres guatemaltecas que llegan a Tapachula, y a través de su narración, se ilustra de mejor manera, cómo la dimensión étnica, sitúa de entrada a estas mujeres en una posición de desventaja. Los fragmentos del relato, no se presentan en orden secuencial/temporal según fueron grabados durante la entrevista, sino que me permití la licencia de reestructurarlos, para dar una mayor coherencia al mismo.

Así, el objetivo general de la tesis es:

Analizar y describir el desarrollo y el ejercicio de la capacidad de agencia de las mujeres guatemaltecas empleadas domésticas en Tapachula en función de las relaciones de poder que se establecen en su experiencia migratoria y laboral.

Y los objetivos específicos son:

1.1. Conocer los factores estructurales, fronterizos y motivacionales que inciden en la decisión de las mujeres guatemaltecas a migrar a Tapachula y trabajar en el servicio doméstico.

1.2. Describir cómo se da el cruce de la frontera y cuál es la condición y dinámica migratoria de las empleadas domésticas guatemaltecas en Tapachula.

2.1. Caracterizar a las empleadoras en Tapachula, conocer qué concepción tienen de las empleadas guatemaltecas, analizar cómo incide esto en las relaciones que establecen con ellas y cómo ejercen el poder.

2.2. Conocer y describir el perfil socio-demográfico y la trayectoria laboral de las mujeres guatemaltecas que migran a Tapachula para emplearse en el trabajo doméstico.

2.3. Describir y analizar las condiciones laborales del trabajo doméstico en Tapachula, así como sus características y modalidades.

2.4. Describir y caracterizar las relaciones socio-laborales empleadas-empleadoras y analizar los mecanismos de negociación y resistencia que aquéllas utilizan en la definición de las relaciones contractuales y las condiciones laborales.

2.5. Detallar las actividades que las empleadas domésticas desarrollan durante su tiempo libre, los lugares a los que van y con quiénes interactúan.

3. Caracterizar la capacidad de agencia de las empleadas domésticas guatemaltecas en Tapachula y cómo ha incidido la experiencia migratoria y laboral en el desarrollo y ejercicio de la misma.

El primer objetivo corresponde al capítulo 2, el segundo a los capítulos 3 y 4, y el tercero al último capítulo.

## II. Contribución del estudio

Es notoria la carencia de un abordaje analítico de los aspectos que inciden en la migración de mujeres guatemaltecas, mayoritariamente indígenas, a Tapachula, para insertarse en el trabajo doméstico, tales como sus motivaciones personales e iniciativa en la toma de decisión, su definición y autovaloración como empleadas domésticas, y sus iniciativas y mecanismos de socialización fuera del empleo doméstico, entre otras. Esto se debe a que la dimensión subjetiva de la vida de las migrantes es poco estudiada como parte de las migraciones transfronterizas. En parte, porque las teorías clásicas han reducido al migrante a un *homo economicus* y racional, y porque por su carácter androcéntrico, no contemplan a las mujeres como agentes de migración (Roca, 2007). Pero también, a la carencia de estudios sobre migración femenina en el sureste mexicano que contribuyan al conocimiento y caracterización de la experiencia laboral (Rojas, Ángeles y Fernández, 2008).

A partir de lo anterior, el presente estudio trata de analizar el fenómeno de la migración desde la subjetividad de las propias mujeres, en contraste con los análisis que las han invisibilizado como sujetos sociales en los procesos de migración. Así, por factores subjetivos se entenderán aquellas expectativas, aspiraciones y motivaciones que median en la capacidad de agencia. Es importante resaltar que este enfoque en la capacidad de agencia de las actoras, pretende contribuir a resaltar dichos aspectos para trascender la perspectiva economicista y la visión victimizadora que ha caracterizado la literatura precedente de este fenómeno. De ahí la importancia de utilizar el concepto de capacidad de agencia que pueda contemplar la subjetividad (Ortner, 2006), así como la dimensión creativa o imaginativa de las mujeres, lo cual ayudaría a explicar por qué las personas cuando enfrentan situaciones complejas, pueden responder de manera inesperada e innovadora, a fin de reforzar o catalizar el cambio social (Ahearn, 2001a; McNay, 2003).

Junto a los factores anteriores, ha habido una carencia de estudios sobre quiénes son y cómo actúan las empleadoras, a fin de entender el tipo de relaciones que establecen con las empleadas. Así, describir y analizar cómo interactúan éstas, permite incorporar el análisis del

poder y los ejes de inequidad que se dan en el trabajo doméstico, a partir de lo cual se avanza en la comprensión de los mecanismos de negociación y resistencia de las empleadas, mecanismos interrelacionados que permiten a su vez, avanzar en una aproximación de la capacidad de agencia de las empleadas domésticas.

### **III. La articulación de los capítulos**

En el primer capítulo, se presenta el argumento central de la tesis, los objetivos y la justificación acerca de la pertinencia del estudio. Asimismo, se comparte el enfoque metodológico, las herramientas que se utilizaron y mi posicionamiento en campo. En esta sección se incluye también una breve presentación del enfoque teórico de la tesis, el concepto de agencia. Finalmente, se presenta y describe a las protagonistas de esta historia.

En el segundo capítulo, se contextualiza el problema de investigación y las unidades de análisis en el marco histórico y geográfico correspondiente. A continuación, se relatan desde las propias historias de las mujeres, cuáles fueron las causas y motivaciones de la migración, cómo fue la toma de decisión y el cruce de la frontera, y cuáles eran sus expectativas antes de migrar a Tapachula.

En el tercer capítulo, se describe qué se entiende por trabajo doméstico y cuáles son las modalidades que existen, comparando lo que dice la literatura con lo observado en campo. De forma breve, se expone el marco que regula el trabajo doméstico actualmente: la Ley Federal del Trabajo de México y el Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). De igual manera, se analizan diferentes aspectos del trabajo doméstico en Tapachula: en qué consiste una jornada laboral, bajo qué condiciones laborales se trabaja, la concepción que las propias empleadas tienen del trabajo doméstico que realizan y qué hacen con su tiempo libre. Si bien se parte de los relatos de las propias empleadas, se cuenta también con la opinión de las patronas respecto a ciertos aspectos del trabajo doméstico y de las condiciones laborales, así como de la observación en campo. Igualmente, se analiza por qué las patronas en Tapachula prefieren contratar a empleadas domésticas guatemaltecas.

El cuarto capítulo, detalla la situación de abuso laboral y desventaja en la que se sitúan las migrantes guatemaltecas que se integran al trabajo doméstico en Tapachula: el control y dominio que ejercen las patronas sobre ellas, las relaciones de poder que se establecen en los encuentros diádicos y los ejes de inequidad que atraviesan la situación de estas mujeres. Este capítulo presenta una breve tipificación de las patronas en Tapachula, analiza los tipos de relaciones que establecen con las empleadas, ilustrando con ejemplos concretos, la manera en

que se ejerce el poder sobre las mismas y cómo éstas lo resisten. De manera específica, se describe el lenguaje que usan las patronas para referirse a las empleadas domésticas como una forma de poder. Finalmente, se describen los factores que influyen en el tipo de relaciones que se establecen entre ambas mujeres.

En el quinto y último capítulo, se describe, desde los relatos de las propias mujeres, cuáles son sus planes a futuro y cómo valoran su experiencia migratoria y laboral, cómo consideran que ésta ha contribuido al desarrollo de su autonomía personal e independencia. Se define también cuál es el concepto de capacidad de agencia de las empleadas domésticas guatemaltecas en Tapachula, a partir de interpretar cómo ellas mismas la conciben y qué factores creen han contribuido al desarrollo de la misma.

Finalmente, en las conclusiones, se presenta una síntesis de los principales hallazgos expuestos en los capítulos, y se incluye un breve epílogo relatando la situación de las empleadas al término de esta tesis.

# CAPÍTULO 1

## LA CAPACIDAD DE AGENCIA: PREMISAS TEÓRICAS Y PERSPECTIVA METODOLÓGICA

### **1.0. Introducción**

Este primer capítulo presenta un breve marco teórico sobre el concepto de agencia, eje transversal de la tesis. Se describen los diferentes autores que han utilizado y definido el concepto, se justifican las razones por las que la tesis se fundamenta en dicho concepto, y se presenta la definición a la cual se adhiere esta investigación. A lo largo de los siguientes capítulos etnográficos, se irá enriqueciendo con otros, que permitan elaborar en el último capítulo una aproximación a la capacidad de agencia de las empleadas domésticas guatemaltecas en Tapachula.

En la segunda parte, se detallan el enfoque metodológico y los instrumentos de investigación utilizados y se describe el posicionamiento en campo y las cuestiones éticas ligadas a éste y se presenta a las mujeres entrevistadas.

### **1.1. La capacidad de agencia**

Inicialmente, se presenta a los máximos exponentes de la llamada “teoría de la práctica” (Ortner, 2006): Bourdieu, Giddens y Sahlins, y la crítica que Sewell y Ortner hacen de dichos autores. Le siguen las escuelas de los teóricos del poder y los teóricos que se han enfocado en la agencia, destacando entre estos últimos a Ortner, Sewell y Ahearn. Finalmente, se señalan los aspectos que se retoman de los diferentes autores, para efectos de esta investigación.

#### **La teoría de la práctica**

El concepto de agencia se popularizó a finales de la década de los años 70, como reacción a las debilidades y fracasos de la corriente estructuralista para tomar en cuenta las acciones de los individuos en el análisis de las relaciones sociales. Inicialmente encontró mayor eco entre académicos y activistas que buscaban luchar contra las estructuras de poder desiguales, especialmente en lo concerniente al género y la raza (Ahearn, 2001b; Ortner, 2006).

Entre los autores en esta corriente destacan: Pierre Bourdieu, Anthony Giddens y Marshall Sahlins. Si bien cada uno acuñó su propio término, en esencia comparten características y significados. Cada uno de estos autores argumenta, a su modo, la articulación entre las prácticas de los actores sociales y las grandes estructuras y sistemas que a la vez limitan esas prácticas y son susceptibles de ser transformadas por ellas. No hablan en términos de las tradicionales oposiciones binarias, sino más bien de una relación dialéctica entre la estructura y agencia.

Giddens (1995), con su teoría de la estructuración, busca un punto intermedio entre la sociología de la comprensión, centrada en el sujeto, y el funcionalismo/estructuralismo, centrados en el objeto; siendo su objeto de estudio las prácticas sociales situadas en un determinado tiempo y espacio. Además, argumenta que los seres humanos son agentes intencionales, al menos en cuanto a conciencia discursiva. Si bien, los actos son intencionales y el sujeto así lo puede expresar y argumentar, no obstante, a veces los actos tienen consecuencias inesperadas y no intencionadas por el mismo sujeto. Es decir, entiende la racionalización de la acción como la rutinización de las acciones por parte de los actores y es así como se llega a tener una conciencia teórica sobre la actividad. Sin embargo, distingue entre racionalización de la acción y registro reflexivo, de la motivación. Así, los sujetos saben explicar todo lo que hacen y cómo lo hacen, pero no siempre por qué lo hacen o qué consecuencias vaya a tener lo que hacen, con lo cual diferencia el concepto de obrar – capacidad de hacer cosas-, del de acción –intención de hacer las cosas-.

Uno de los preceptos principales de la teoría de la estructuración de Giddens (1995) es que las reglas y los recursos aplicados a la (re)producción de una acción social, son los medios para la reproducción del sistema mismo. Por reglas, entiende la constitución de sentido, pero a la vez la sanción de modos de conducta social. Y por recursos, los medios a través de los cuales se ejerce el poder, y que contribuyen, con la rutinización de la actualización de la conducta, a la reproducción social. Para este autor, estructura y agencia son las dos caras de una misma moneda. Por ende, la estructura no es externa a los individuos, y es a la vez constrictiva y habilitante. Así, los sujetos son productos culturales y estructurales, pero Giddens, a diferencia de Bourdieu y Sahlins, le da un peso importante a la agencia de los sujetos sociales, quienes al menos parcialmente, conocen o saben, y pueden actuar incluso, contra las estructuras que los hicieron (Ortner, 2006).

Sewell (1992) argumenta que la dualidad estructural de Giddens se refiere a la estructura que da forma a las prácticas de las personas, pero a la vez, son estas prácticas las que



constituyen y reproducen las estructuras. Hay una relación dialéctica entre estructura y agencia, pero aquélla es vista como un proceso y no como un estado estacionario. Igualmente, los sujetos tienen conocimiento, supuestamente de las reglas que los hacen capaces de actuar. Sin embargo, no especifica el contenido de lo que las personas saben, en parte porque ignoró la antropología cultural.

Sewell (1992) discute que Giddens entendió la estructura como compuesta simultáneamente de esquemas virtuales y de recursos concretos/reales. Así, si las estructuras son duales, entonces los esquemas son efecto de los recursos, de la misma manera que los recursos son los efectos de los esquemas –nótese que esquemas es el término que usa Sewell para denominar las reglas de Giddens-.

Por otro lado, el concepto central acuñado por Bourdieu (2007), fue el de *habitus*, sistema de disposiciones duraderas y transferibles, que son estructuras estructuradas y estructurantes. El *habitus* es producto de la historia, genera y organiza prácticas y representaciones individuales y colectivas, y por lo tanto historia, es decir, los agentes, a través del *habitus*, reproducen las mismas estructuras que los crearon y moldearon. Además, Bourdieu argumenta de manera clara y enfática el determinismo y constreñimiento al que el *habitus* se enfrenta, puesto que es la “capacidad infinita de engendrar, con total libertad (controlada), unos productos – pensamientos, percepciones, expresiones, acciones- que siempre tienen como límite las condiciones histórica y socialmente situadas de su producción, la libertad condicionada y condicional que él asegura está tan alejada de una creación de novedad imprevisible como una simple reproducción mecánica de los condicionamientos iniciales” (Bourdieu, 2007:90).

Para Sewell (1992), Bourdieu al igual que Giddens, presenta una dualidad estructural, al referirse a las estructuras mentales, que son los esquemas, y el mundo de los objetivos, que son los recursos. Para Bourdieu, los sujetos también son actores conscientes que actúan, pero su concepto de *habitus* denota rigidez, y el determinismo es tal, que la transformación social es casi imposible. Según Ortner (2006), el *habitus* de Bourdieu implica una internacionalización de las estructuras, poderosamente controladoras e inaccesibles a la conciencia. Las estructuras interiorizadas forman el *habitus*, un sistema de disposiciones que inclinan al actor a actuar, pensar y sentir de manera consistente con los límites de la estructura (Ortner, 2006). Así, el *habitus* establece una serie de opciones y límites al actor social.

Finalmente, Sahlins (1988) también contempla la relación dialéctica entre estructura y agente, y la necesidad de observar no sólo que las personas actúan de una manera determinada, sino qué significa esa manera de actuar, porque a diferentes culturas, corresponden diferentes

historicidades. Aunque habla de fuertes hegemonías culturales, que presentan grietas en las estructuras, Sahlins -muy influenciado por el estructuralismo francés-, termina construyendo un sujeto similar a Bourdieu, muy orientado por la estructura (Ortner, 2006).

De acuerdo a Ahearn (2001a), para Sahlins lo que empieza como un intento de reproducción social, puede terminar en transformación social, pero debe estudiarse desde la historia. Al entretejer historia y estructura, éste resalta la importancia de la agencia y sus consecuencias no intencionales. Si bien incluye una dimensión de temporalidad en la agencia y considera la resistencia como una actividad consciente, no obstante, su acercamiento es muy mecanicista y su dialéctica estructura/práctica deja poco espacio para tensiones inherentes dentro de la estructura social.

Según Ortner (2006) las debilidades de los teóricos de la práctica, residen en la falta de una mejor teoría de cultura, y de un rol más central del poder y de la historia. Igualmente, es necesario contemplar la posibilidad de cambio y transformación social, superando la rigidez y el determinismo de la estructura.

Para Sewell (1992) hay una dificultad a la hora de definir el concepto de estructura y cómo los diferentes teóricos y pensadores, en particular Giddens y Bourdieu, no han dado una definición concreta y entendible. Además, el concepto enfrenta una serie de problemas: i) es demasiado determinista y presenta una visión de la vida social muy rígida, lo cual debilita la agencia humana y reduce a los sujetos a autómatas programados; ii) no es capaz de lidiar con los cambios, porque la metáfora de la estructura implica estabilidad y el cambio es situado afuera de la estructura; iii) el mismo término tiene significados contradictorios en las diferentes disciplinas, por ejemplo, para la sociología es opuesto a cultura, mientras que para la antropología forma parte de ella. No obstante, el autor es consciente que es imposible abolir el término estructura, sobre todo porque explica la reproducción social. La debilidad de esta escuela, reside en ignorar la naturaleza social de la agencia y la influencia de la cultura en las intenciones humanas, creencias y acciones.

### **La teoría del poder**

Como herencia de la teoría de la práctica, surgen varias escuelas de pensamiento, destacando de manera importante los teóricos del poder, donde se sitúa a autores como Michel Foucault, James Scott y Raymond Williams. Para Ortner (2006) los teóricos de la práctica no ignoraron el poder, pero no lo hicieron pilar de su pensamiento, mientras que los teóricos del poder, centraron su pensamiento en la dominación y la inequidad. Giddens fue quizás el único

teórico de la práctica que mencionó los sistemas de control, pero para él, el poder era una más de las formas de la práctica, mientras que para los teóricos del poder, éste es lo básico y central de sus planteamientos. Esta escuela de pensamiento surge a raíz de los estudios críticos sobre género, raza, etnicidad y colonialismo.

Así, para Foucault (1992) todo está empapado de poder, no existe un “afuera” del poder y para estudiarlo es necesario partir de las técnicas y tácticas de dominación. James Scott (2000) argumenta que el poder es menos invasivo mentalmente de lo que se piensa, porque los dominados entienden lo que pasa y pueden ser críticos y resistir, y si no lo hacen es porque los retiene el poder político y económico de los grupos dominantes. Y Williams (Ortner, 2006) toma una posición intermedia entre Foucault y Scott, y ve a los actores en control de las hegemonías, que no son nunca totales ni absolutas, en términos históricos y psicológicos, por lo que siempre es posible la penetración de las mismas en algún grado.

El interés de Foucault, de ver las micro-interacciones del poder, en lugar de las macro-instituciones, lo acerca a los teóricos de la práctica. Las hegemonías de Williams, deben ser entendidas no como estructuras externas a las personas, sino como un proceso social vivo en constante renovación y defensa, y que a la vez es resistido, limitado y cambiado (Ortner, 2006: 8). Y el interés de Scott en las resistencias, es una manera de preguntar cómo las prácticas pueden transformar las estructuras. Entendiendo que la resistencia surge como un interés por parte de los dominados, de minimizar el trabajo y las humillaciones que reciben, y consiste en la capacidad de comunicar su situación de subordinación y explotación, desarrollando modos y estrategias de oposición a la misma en defensa propia. Sin embargo, la resistencia muchas veces suele ocultarse, para evitar una confrontación abierta con las estructuras de autoridad.

De trayectoria marxista como Williams, podríamos incluir aquí también a Wolf (1987; 2001) y a Roseberry (1998). Para el primero, el poder se ejerce de diferente manera en las relaciones interpersonales, en las instituciones y en las sociedades. Este autor distingue cuatro maneras en que el poder se entreteje en las relaciones sociales. Una primera aproximación, es el poder de la potencia o la capacidad inherente a un individuo. La segunda tipología es la del poder que se manifiesta en las interacciones y transacciones, entendida en el sentido weberiano, la“(…) probabilidad de imponer la propia voluntad dentro de una relación social, aun contra toda resistencia y cualquiera que sea el fundamento de esa probabilidad” (Weber, 1964: 43). La tercera manera, es lo que Wolf llama el poder táctico o de organización, o sea, cuando el poder controla los contextos en los que las personas exteriorizan sus capacidades e

interactúan con otros. Finalmente, la cuarta tipología es el poder estructural, entendida más en el sentido marxista del poder para desarrollar y mercantilizar la mano de obra (Wolf, 2001:20).

Roseberry (1998) plantea inicialmente una contraposición entre su enfoque político-económico y el de los actores de Long (2007), algo que ve similar a la discusión estructura-agencia, con la economía política cercana al enfoque estructural y la agencia al enfoque de Long. Sugiere entonces, un análisis multidimensional de la estructura, de lo que él llama campos sociales y campos de poder, pero de manera relacional, relaciones éstas marcadas por tensiones y fuerzas o dinanismos. Así, la estructura y la agencia son inseparables, “(...) la estructura está por así decirlo, en acción y surge de la acción” (Roseberry, 1998: 97).

Finalmente, no se puede hablar de poder sin mencionar los ejes de inequidad y dominación que atraviesan el objeto de estudio de esta investigación y que son: la clase, la etnia y el género. Aunque se desarrolla más esta temática en los siguientes capítulos, sobre todo el aspecto del género, es importante resaltar las diferencias entre estos ejes, ya que la desigualdad en el eje de clase, forma parte de su misma definición, en el sentido que la posición socio-económica es resultado de la situación relativa en el sistema de clases, que combina elementos de la producción, distribución y estatus (Bastos, 2010). No obstante, para el caso de la etnia y el género, la dominación es simbólica y se basa en planteamientos ideológicos culturales (Bastos, 2010). Así, el racismo y el sexismo, se han convertido en los mecanismos de dominación universales más efectivos (Quijano, 1993), por ser ideologías que naturalizan las diferencias sociales, biológicas, culturales y raciales en función de las características de los mismos dominados (Bastos, 2010).

### **La agencia**

Ortner (2006), Sewell (1992) y Ahearn (1999; 2001a; 2001b) se adhieren parcialmente al pensamiento de la teoría de la práctica, especialmente en el precepto de que existe una (re) producción del mundo, a través de prácticas sociales, pero luego cada uno desarrolla su propia propuesta, dando un espacio preponderante a la transformación social y retomando cuestiones de los teóricos del poder, sobre todo en el caso de Ortner.

Ortner (2006) se enfoca principalmente en tres nociones que considera primordiales para hablar de agencia y a las que los teóricos de la práctica no dieron suficiente relevancia: el poder, la inequidad y la intencionalidad de la acción. Sobre el poder, menciona que hay una relación íntima entre éste y la subjetividad de los actores, entendida como modos de percepción, afecto, pensamiento, deseo y miedo, que motivan a los sujetos a actuar, aunque existen también las

formaciones culturales y sociales que moldean y organizan estas subjetividades. Le interesa la subjetividad porque es una dimensión significativa de la existencia humana, pero además, porque está en la base de agencia. La subjetividad a nivel individual, toma un cariz más psicológico, en la línea de los sujetos concedores de Giddens, mientras que a nivel colectivo, sería equiparable a la conciencia marxista.

Para esta autora, lo importante de la agencia es contemplar la intencionalidad y el poder, entendido éste como dominación por los de arriba y resistencia de los de abajo. Pero al mismo tiempo, habla de agencia-poder y de agencia-proyecto, una división más heurística como ella misma dice, ya que ambas dimensiones están íntimamente relacionadas.

Por intencionalidad, Ortner (2006) entiende las maneras en que la acción es cognitiva y emocionalmente dirigida hacia un propósito. Considera, siguiendo a Sewell que, resaltar la intencionalidad, permite distinguir entre prácticas rutinarias y agencia, vista ésta precisamente como una acción más intencional que lo rutinario. Además, hay una construcción cultural e histórica de agencia. La agencia se forma de manera diferente, se nutre y/o entorpece su crecimiento, en función de los diferentes regímenes de poder. Así, retomando a Sewell, dice “Just as all humans have the capacity for language but must learn to speak a particular language, so all humans have a capacity for agency, but the specific forms it takes will vary in different times and places” (Ortner, 2006:136).

Igualmente, divide el concepto de agencia en dos dimensiones: agencia-poder y agencia-proyecto. “In one modality agency is closely related to ideas of power, including both domination and resistance; in another, it is closely related to ideas of intention, to people’s (culturally constituted) projects in the world and their ability to engage and enact them” (Ortner, 2006: 143). Raramente el poder es un fin en sí mismo, y los subordinados tienen proyectos propios. Es decir, la agencia como una forma de poder y la agencia como forma de intención y deseo, cumplimiento de objetivos, realización de proyectos, la lógica de lo deseable y de cómo obtenerlo.

Ortner (2006), al igual que Ahearn (2001b), argumenta que ser agente no significa ser héroe, ni debe equipararse a la noción occidental de autonomía e individualismo, sino que, un agente social es alguien que siempre está involucrado en, y nunca puede actuar fuera, de la multiplicidad de relaciones sociales en las que está inmerso. Si bien, asume que todas las personas tienen agencia, no obstante, se hace virtualmente imposible imaginar que el agente es totalmente libre y sin restricciones.

Los Comaroff (Ortner, 2006) criticaron el concepto de agencia porque consideraban que éste podía caer en el etnocentrismo y en una simplificación del proceso histórico. Sin embargo, y aunque es consciente de estos peligros, Ortner (2006) considera que se ha desarrollado un corpus teórico consistente que no prioriza al individuo por encima del contexto, ni contempla la idea occidental que el primero puede triunfar por encima del segundo. Igualmente, no elude el peso que tienen las fuerzas colectivas, y reconoce la presencia de consecuencias no intencionadas. Así, cree que el concepto de agencia es extrapolable a otras culturas, o incluso a la humanidad entera. Pero sólo si se es consciente que la agencia siempre implica intencionalidad, se señala la innegable relación entre agencia y poder, y se produce una simultánea universalidad y construcción cultural de agencia.

Finalmente, Ortner (2006) señala que, independientemente del tipo y cantidad de agencia que las personas tengan, es algo que está siendo siempre negociado interactivamente, y es en este sentido que los sujetos no son nunca libres:

“not only in the sense that they do not have the freedom to formulate and realize their own goals in a social vacuum, but also in the sense that they do not have the ability to fully control those relations towards their own ends. As truly and inescapably social beings, they can only work within the many webs of relations that make up their social worlds” (Ortner, 2006:152).

Para Sewell (1992) una teoría del cambio no puede construirse desde una teoría de la estructura, a no ser que se adopte una concepción de sociedad y de estructura mucho más amplia y segmentada, y para ello propone cinco axiomas: las sociedades están basadas en prácticas derivadas de múltiples estructuras, que existen en diferentes niveles, operan en diferentes modalidades y se basan en diferentes tipos y cantidades de recursos. Los esquemas a los que los actores tienen acceso, pueden ser extrapolados en circunstancias diversas. La acumulación de recursos, que son polisémicos, es impredecible, pero además, hay una intersección/superposición de estructuras. Por ende, las estructuras son conjuntos de esquemas que se sostienen mutuamente y recursos que empoderan y limitan la acción social, y que tienden a ser reproducidos por ésta, aunque su reproducción no es automática. Y, la agencia es la capacidad de extrapolar y extender esquemas a nuevos contextos o es la capacidad de reinterpretar y movilizar un conjunto de recursos en términos de esquemas culturales diferentes a los que inicialmente constituían el conjunto.

Así, según Sewell (1992), la agencia no es opuesta, sino constitutiva de la estructura. Los agentes están empoderados para actuar con o en contra de otros por las estructuras, tienen conocimientos de los esquemas que informan la vida social y tienen acceso en cierta manera a

recursos humanos y no humanos. Sewell (1992), argumenta que la capacidad de agencia – de desear, tener intenciones, actuar creativamente- es inherente a los seres humanos, es universal y está dada como la capacidad de respirar o de usar el lenguaje, idea que luego retomará Ortner (2006).

Es en este sentido que se puede entender el hecho de que todos los actores ejercen algún tipo de poder incluso en posiciones subordinadas, puesto que la agencia humana también implica idear maneras de resolver o evitar situaciones problemáticas, aún si terminaran convirtiéndose en cómplices activos de su propia subordinación (Long, 2007). Así, incluso en condiciones de opresión hay capacidad de agencia porque el actor subordinado tiene capacidad de saber -habilidad para conocer-, actuar -capacidad para hacer-, resolver problemas y aprender a intervenir en acontecimientos sociales. Precisamente, en el caso que nos ocupa, el poder no sólo lo ejercen las empleadoras, sino que las empleadas también tienen poder “desde dentro” (Rowlands en Santana et al, 2006) que forma parte de su agencia, no sólo para tomar decisiones, sino para buscar respuestas y crear alternativas ante los diferentes contextos.

La agencia varía en función de determinaciones históricas y culturales, y por tanto, es diferente en función del actor. Por ende, todos los seres humanos tienen capacidad de agencia para manejarse diariamente, aunque varían su manera de controlar las relaciones sociales y el alcance de sus poderes transformadores. Los deseos, las intenciones, los anhelos y la creatividad, varían y dependen en función de las estructuras particulares que informan los mundos sociales de cada actor. Así, la agencia depende de factores como el género, la clase, la etnicidad, la ocupación laboral, la edad, la preferencia sexual y la educación, entre otros, porque estos ejes como parte inherente a los actores sociales, a la vez permiten a éstos a acceder a diferentes esquemas y recursos, y por lo tanto a diferentes maneras de acción transformadora. Luego, las estructuras empoderan de manera diferente, al tiempo que moldean los deseos y las intenciones de manera diferente (Sewell, 1992).

Finalmente cabe señalar, que para Sewell (1992) y Ortner (2006), la agencia es individual y colectiva, pero el hecho que a veces no exista la segunda, no significa que haya una ausencia de la primera. Sin embargo, para Ahearn (1999), quizás el concepto de agencia no sea propiedad de un individuo, sino de una colectividad, en el sentido que un enfoque individualista puede invisibilizar estructuras superiores como el género, la raza o la clase, que dan forma a diferentes tipos de agencia.

La agencia implica la habilidad de coordinar acciones con o en contra de otros, formar proyectos colectivos, persuadir, obligar, y monitorear los efectos simultáneos de las actividades

personales y de otros (Sewell, 1992). Así, la creatividad de la agencia, que permite la reproducción de las estructuras, hace posible también su transformación.

Esta investigación se adscribe a las ideas de agencia de Sewell, Ortner y Ahearn, por su énfasis en la relación que tiene con el poder y la inequidad, algo que es central al estudio de las relaciones entre empleadas domésticas y empleadoras, tal y como se desarrolla con mayor profundidad en el capítulo 4. Pero además, por la intencionalidad de la agencia (Ortner, 2006), aunque ésta no sea siempre consciente y/o tenga resultados e implicaciones inesperadas. Igualmente, se retoma de Ortner la subjetividad, de Ahearn y Sewell la creatividad de la agencia, y de los tres el hecho que agencia es más que actos de resistencia.

Justamente, a lo largo de la tesis, entenderemos por agencia, la capacidad de actuar mediada socio-culturalmente (Ahearn, 2001a:112). Porque, como hemos visto, muchas veces se presenta la agencia como poder de decisión y actuación pero muy determinada, constreñida y limitada por la(s) estructura(s). En esta investigación se considera necesario romper con el paradigma negativo del discurso determinista de agencia y construir un concepto más positivo y propositivo. Señalar empero, que aunque se está pensando en agencia como el poder de lograr cambios, no sería en el sentido de grandes transformaciones, sino más bien de pequeños cambios, que pueden llegar a ser acumulativos en ciertos casos, pero que no dejan de ser importantes y relevantes.

De acuerdo con Ortner (2006), la agencia es construida histórica y culturalmente, y está irremediamente ligada al poder, entendido como capacidad de transformación. Desde mi punto de vista, la definición de agencia de Ortner también es pertinente para ilustrar el caso de las empleadas domésticas. Primero, porque presenta los constreñimientos de terceros en el individuo, que sería el caso de las empleadoras y sus familias en las empleadas; y segundo, porque presenta una relación entre la agencia y la estructura más equilibrada. Así, los actores no son ni totalmente libres, ni productos determinados socialmente, sino que como definió Ortner están *loosely structured* –vagamente estructurados- (Ahearn, 2001a).

La complejidad y ambigüedad en torno al término de agencia, ha llevado a que se malinterprete desde algunas corrientes feministas como libre albedrío, o que se equipare y reduzca sólo a una concepción de resistencia, o incluso que se hable, desde los teóricos del poder y de la estructura, de una ausencia de agencia (Ahearn, 2001a), cuando en realidad la agencia es algo dado y universal en el ser humano (Sewell, 1992; Ortner, 2006).

El enfocarse en agencia también está relacionado con un intento de mapear nuevas formas de autonomía y dependencia en la reestructuración de relaciones de género que suceden en la



sociedad capitalista de los últimos tiempos. Sin embargo, esta perspectiva feminista se concentra en un entendimiento negativo de la formación del sujeto, y presenta la agencia como una estrategia de resistencia, lo cual, como se indicó más arriba, es un planteamiento reduccionista, y que no explica las diferentes motivaciones de las personas y las formas de lucha, y cómo se apropian y transforman los recursos y significados culturales (McNay, 2003).

Los académicos que estudian las opresiones, sobre todo las corrientes feministas, han querido demostrar que agencia equivale a que una persona debe resistir el *status quo* patriarcal. Pero agencia no puede, ni debe, ser reducida a resistencia, sino que ésta es sólo una forma entre varias, de agencia (Ahearn, 2001a; Ortner, 2006). De acuerdo a Ahearn (2001a), no existe la resistencia pura, porque las motivaciones de las personas son siempre complejas y contradictorias.

MacLeod (1992) acuña el término *accommodating protest* -protesta condescendiente-, según el cual, las mujeres destacan dentro de los grupos de subordinados, por ser a la vez sujetas activas y sujetas de dominación. Es decir, las mujeres “(...) even as subordinate players, always play an active part that goes beyond the dichotomy of victimization/acceptance, a dichotomy that flattens out a complex and ambiguous agency in which women accept, accommodate, ignore, resist, or protest – sometimes all at the same time” (MacLeod, 1992: 534). Para esta autora, el rol de los subordinados es más complejo de lo que dejan ver las tradicionales dicotomías y el modelo de falsa conciencia. De igual manera, considera que la agencia no es, o al menos no siempre, una progresión lineal de la conciencia por aceptación/consentimiento, a la resistencia y a la protesta consciente (MacLeod, 1992: 556).

Finalmente, es fundamental destacar dos áreas en las que coincido con Ahearn, y que se han intentado observar a lo largo de esta tesis. Ahearn (2001b) se plantea una serie de preguntas que podrían aplicarse también a este estudio: qué acciones son realmente agencia, debe un acto ser conscientemente intencional para ser agencia y cómo puede un investigador/académico llegar a determinarlo. O incluso, como se cuestiona MacLeod (1992), por qué hay grupos de subordinados que parecen contribuir a la reproducción de las relaciones de poder que funcionan en su contra.

Además, lo interesante de la agencia no es cuantificarla ni compararla entre grupos, sino como señala Ahearn (1999) saber cómo las personas interpretan sus acciones, conciben su propia agencia y cómo asignan responsabilidades por diferentes eventos acusando o dando crédito a otros, atribuyéndolo al destino o nombrando a fuerzas sobrenaturales. “It is not useful, in my opinion, to talk of having ‘more’, ‘less’ or even ‘no’ agency. (...) agency is not a

quantity that can be measured. Rather, researchers should focus on delineating different kinds of agency, or different ways in which agency is socioculturally mediated in particular times and places” (Ahearn, 2001a: 122).

## **1.2. Metodología y posicionamiento en campo**

### **1.2.1. Enfoque metodológico e instrumentos de investigación**

Para estudiar el desarrollo y ejercicio de la capacidad de agencia en mujeres guatemaltecas migrantes en Tapachula, y contribuir a superar la mirada victimizadora que ha caracterizado los estudios de migración femenina en general, y los del trabajo doméstico femenino en particular, fue preciso centrarse en las actoras. Así, considero que las empleadas domésticas en el presente estudio, son más que una unidad de análisis (Long, 2007; Menéndez, 1997), para convertirse en agentes transformadores que no sólo reproducen, sino que producen con agencia propia la estructura social y los significados. Este enfoque en la capacidad de agencia<sup>3</sup>, es lo que Long (2007) denomina la perspectiva basada en el actor.

De este modo, la investigación pretendió trascender la visión economicista y poco subjetiva de los estudios de la migración femenina hasta ahora, asumiendo el concepto de agencia de Ortner (2006) y Ahearn (1999; 2001a; 2001b), quienes resaltan el rol de la subjetividad y la creatividad en la agencia, pero también la intencionalidad de la misma, y su relación intrínseca con el poder y la inequidad.

Paralelamente se hizo necesario, dada la naturaleza de la investigación y de las mujeres con quienes se trabajó, combinar este enfoque centrado en las mujeres, con algunos aportes fundamentales del pensamiento postcolonial, en particular del feminismo postcolonial.

Lo primero fue tomar en cuenta, como investigadora, desde dónde se nombra, explorar cómo se nombra y por qué se nombra así (Haraway, 1995). Y esto se refleja cuando nos

---

<sup>3</sup> Algunas corrientes feministas, han utilizado el concepto de empoderamiento, por estar muy ligado a los discursos de género y desarrollo. Igualmente, ha habido escuelas de pensamiento que han asimilado los conceptos de agencia y empoderamiento, mientras que para otras, se trata de conceptos diferentes, aunque interrelacionados. Sin descartar que dichas interrelaciones existen, y aunque no es este el espacio para analizar las similitudes y diferencias entre ambos conceptos, por elección personal preferí adherirme y desarrollar el concepto de capacidad de agencia para esta investigación. Esto porque considero que, basándome en Ahearn (2001), el concepto de agencia es más complejo y amplio y no se puede reducir sólo al empoderamiento, como no se puede reducir a la resistencia. En este sentido por ejemplo, una empleada doméstica puede callarse y no enfrentar a la patrona aún si sabe que está siendo tratada injustamente, y eso para mí podría ser agencia, en la medida en que dicho silencio o aparente pasividad le permite conservar el trabajo y permanecer en Tapachula, pero no necesariamente implica empoderamiento, ya que éste estaría referido más a hacer valer permanentemente y activamente sus derechos ante las patronas en cualquier situación.

adherimos a ciertos conceptos de los que necesitamos conocer su origen. En el caso de la presente investigación, se vio la necesidad de profundizar en torno a la concepción que las empleadas tenían del trabajo doméstico y sobre las denominaciones de su preferencia, es decir, conocer cómo se autodefinen y auto-representan a sí mismas, las empleadas guatemaltecas. Igualmente, conocer los términos que utilizan las patronas para dirigirse a las empleadas, y las razones de los mismos, puesto que los términos no son neutros, a partir de que el lenguaje y el poder están entrelazados (Ahearn, 2001a). Además, consideré importante explorar el lenguaje: el uso de pronombres, verbos, los discursos superpuestos, la estructura narrativa de las historias, entre otros, porque esto permite apreciar la diferencia entre reproducción y transformación de la realidad social.

Consideré que emplear el método biográfico y realizar historias de vida podía dotar de un gran poder testimonial a la investigación, puesto que éstos “(...) son muy recomendables en las investigaciones sobre migraciones, sobre procesos de cambio social y en el análisis de trayectorias de género” (Pujadas, 2000:140). La importancia de lo oral, reside en la lucha contra la dominación colonial, ya que en general la historia que se (re)conoce es sólo la escrita; así parafraseando a Rivera Cusicanqui (s/f), lo importante es no sólo entender las historias de las mujeres migrantes guatemaltecas, sino también, cómo éstas piensan e interpretan su experiencia en la historia.

Las historias de vida permitieron conocer las subjetividades de las mujeres, y a través de ellas redactar estudios de caso ilustrativos para construir conocimiento de manera sistemática y ordenada. Las historias sirvieron además como herramientas para acercarse a las desigualdades que se establecían en las relaciones empleadas-empleadoras, y para ello fue necesario interpretarlas en su propio contexto, para evitar así una interpretación meramente anecdótica. Así, las historias de vida fueron una herramienta que permitió operativizar la capacidad de agencia, tomando en cuenta el entrelazamiento de los diferentes ejes de inequidad que experimentan las empleadas domésticas guatemaltecas en Tapachula.

Para llevar a cabo la investigación se hicieron dos visitas exploratorias preliminares a Tapachula, seguidas por cuatro meses en campo, comprendidos de septiembre a diciembre del 2011. La metodología aplicada consistió en la reconstrucción de siete historias de vida de empleadas domésticas, a través de entrevistas a profundidad. Se escogieron perfiles diversos en términos de edad, ciclo de vida, condición migratoria, tiempo en Tapachula, modalidad del empleo -de planta o de entrada por salida- y etnia. Sin embargo, vale mencionar que aunque la mayoría de mujeres que llega a Tapachula son indígenas, entre las entrevistadas hubo tres

mujeres que se auto-adscribieron como no indígenas, y dos que relataron antecedentes indígenas, pero no se concebían a sí mismas como tales<sup>4</sup>. Aunque se les preguntó su adscripción religiosa, no se tomó en cuenta esta variable a la hora de analizar la capacidad de agencia o como eje de inequidad. Ninguna de las patronas entrevistadas expresó preferir contratar empleadas de una determinada religión. Sin embargo, este pudiera ser un eje a explorar a futuro, ya que se conoce que en otros lugares las patronas prefieren contratar empleadas cristianas porque son más “confiables”.

Además, se llevaron a cabo entrevistas a siete empleadoras, y se hicieron ocho entrevistas a representantes de seis instituciones que trabajan en temas relacionados con la migración: Centro de Derechos Humanos Fray Matías de Córdova - CDHFMC (1); Médicos del Mundo Francia - MDMF (8); El Colegio de la Frontera Sur - ECOSUR (2); la Fiscalía Especial para los delitos de Violencia contra las Mujeres y Trata de personas - FEVIMTRA (1); Organización Internacional para las Migraciones - OIM (1); Consulado de Guatemala en Tapachula (1) y un consultor independiente. También fue fundamental la observación, en particular los domingos, tanto en el parque central Miguel Hidalgo, como en otros lugares de reunión de preferencia de las mujeres.

Finalmente, y aunque no se había contemplado en el proyecto de investigación, se aplicó un cuestionario diseñado por el Centro de Derechos Humanos Fray Matías de Córdova (CDHFMC), como parte de un proyecto de investigación sobre el tema de trata de personas. Dicho cuestionario se aplicó los domingos en la sede de MDMF, con base en un acuerdo firmado por las dos organizaciones. Estuve a cargo de encuestar a 120 empleadas domésticas – de las cuales 114 eran guatemaltecas-, y a cambio me fue permitido incluir dos preguntas en el cuestionario: una sobre la valoración que las empleadas domésticas tenían sobre el trabajo doméstico, la otra sobre las preferencias en torno a las denominaciones de dicho trabajo<sup>5</sup>. Además, el cuestionario me permitió obtener una caracterización de las empleadas domésticas que llegan a Tapachula, así como una visión general de las condiciones laborales en que se desempeña su trabajo.

---

<sup>4</sup> De estas cinco mujeres, que pudieran ser hetero-descriptas como *mestizas*, al menos en el caso de las dos mujeres que relataron haber tenido abuelos indígenas, se había producido un proceso de *ladinización*, entendiendo como tal aquel proceso por el que las poblaciones indígenas han ocultado sus orígenes, o abandonado aquellos rasgos más visibles que los caracterizan como la lengua o el traje, debido a la presión social, lo cual no significa que, en algunos casos, dejen de ser indígenas (Bastos, 2010; Viqueira, 2008). En el caso de las personas que migran de zonas rurales, es un intento de mimetizarse en la ciudad para pasar desapercibidas, aunque a veces, puede ser impuesto por terceros –empleadoras y clase dominante.

<sup>5</sup> Los resultados del cuestionario difieren levemente entre el Centro Fray Matías de Córdova y los míos, puesto que sólo utilicé 114 de los 120 aplicados, que fueron los llenados por mujeres guatemaltecas. Sin embargo, las tendencias son las mismas.

La investigación es de corte cualitativo, y no se basa en una muestra de la totalidad de las empleadas domésticas guatemaltecas en Tapachula. Por lo tanto, los apuntes que se trazan a continuación no son generalizaciones sobre esta población, sino más bien aproximaciones de carácter exploratorio a partir de los hallazgos en campo.

### **1.2.2. Posicionamiento en campo y cuestiones éticas**

Trabajar con empleadas domésticas representa un reto para la antropología (Durin, 2007), sobre todo con las que trabajan de planta, porque implica una difícil accesibilidad a ellas, además de la solicitud de discreción que a veces exigen las empleadoras sobre lo que ocurre en la esfera privada.

A *priori*, se tenía pensado entrar en contacto con las empleadas que llegaran los domingos al parque central de Tapachula, a disfrutar de su día libre, con las limitantes que esto suponía a nivel de entablar una relación de confianza con ellas para profundizar en sus historias. Sin embargo, una vez en campo, la investigación tomó un giro inesperado, sobre todo a nivel instrumental, al entrar en contacto con dos organizaciones que trabajan con mujeres migrantes en Tapachula. Así, fue posible compartir todos los domingos con las mujeres que llegaban al programa de Médicos del Mundo Francia (MDMF), lo cual ayudó a establecer lazos de confianza con las mujeres, participar en las diferentes actividades que realizaban, mantener conversaciones informales con ellas, observar las conversaciones que mantenían entre ellas, y poco a poco ir identificando a las actoras de la investigación. Los mayores acercamientos con el grupo en general, se producían los días que solicitaban que les tomara fotos, ya fuera de forma individual, en parejas o en grupo, y sobre todo a la semana siguiente, cuando esperaban con ansia las copias impresas de las fotos.

Igualmente, la aplicación de los cuestionarios del CDHFMC cada domingo, permitió entrar en contacto con gran número de empleadas, lo que contribuyó a que, de manera recurrente, las mujeres se me acercaran solicitando apoyo para su regularización y aunque les podía facilitar la información, fue necesario aclararles que ése no era mi papel como investigadora y las orientaba con los diferentes organismos que podían apoyarlas con el trámite.

Además, se conoció a otras empleadas domésticas por contactos personales y a través de la Escuela de Promotores de Derechos Humanos, proceso formativo organizado por el CDHFMC, en el que participé.

Acordamos con las organizaciones y las empleadas, mantener la confidencialidad de las empleadas domésticas encuestadas y entrevistadas. Dicho acuerdo se extendió también a

devolver los resultados de la investigación, una vez concluida ésta. Así, todos los nombres utilizados en la tesis son ficticios, ya que se les garantizó a las empleadas el anonimato, puesto que la mayoría estaban en Tapachula en condición indocumentada. El haber entablado contacto con las empleadas domésticas a través del programa de MDMF, el cuestionario y la escuela de promotores del CDHFMC, fue garantía suficiente para las empleadas a contar sus historias.

Con algunas de las empleadas entrevistadas se alcanzó un alto grado de empatía y confianza, llegando en algunos casos a trazarse una amistad, y experimentando incluso ambos lados la pena de la separación, al momento de terminar el trabajo de campo, tal y como advertía Pritchard (Barnet en Ponce y Báez, 1988). Es por esto, que en algunos momentos llegué a sentir incomodidad, y en cierto sentido deslealtad, anotando en mi diario de campo todas las conversaciones mantenidas y detalles observados durante los momentos compartidos con las empleadas. En otras ocasiones, los sentimientos fueron más bien de frustración y tristeza, ante la situación que vivían algunas de estas mujeres, y mi primer instinto era intentar una manera de poder ayudarlas, aún y siendo consciente que ése no era mi papel como investigadora. No obstante, ante la eterna duda sobre el uso directo que la investigación podría tener para las empleadas, ellas mismas respondieron que nunca antes habían relatado su historia a nadie, y eso les había supuesto una fuente de desahogo a partir de la cual se sentían más libres.

Sin embargo, en un par de ocasiones en que sí pude brindar cierto apoyo a las empleadas, me sirvió también para hacer etnografía. Por ejemplo, al acompañar a dos de las mujeres a las oficinas del Instituto Nacional de Migración (INM) y al Consulado de Guatemala en Tapachula para obtener información sobre regularización y cuando hacia el final de la estancia en campo, fui a esperar a la frontera a una de ellas para poder observar el cruce y el trámite fronterizo. Mi presencia, acompañando a una mujer indígena guatemalteca, levantó las sospechas de los oficiales de migración mexicanos, quienes por un momento denegaron otorgar la credencial de visitante local a la hermana de la empleada. Pero, como se relata en el capítulo 2, la determinación y conocimiento de derechos de la misma empleada, hizo que lograra su cometido.

Otro reto inicial de la investigación, era entrar en contacto con las patronas. Se logró el acceso a través del “efecto bola de nieve”, por amigos y conocidos, en un caso una empleada facilitó el contacto con su patrona, e incluso hubo patronas que pusieron en contacto con otras empleadoras. Una vez establecida la conexión, el siguiente desafío era poder abordar

determinadas temáticas con las patronas. Sin embargo, esto resultó más fácil de lo esperado, en parte porque mi condición de extranjera ayudó, así como el haber sido presentada por un conocido o familiar. Pero también, porque ninguna de las patronas se consideraba mala empleadora.

Un factor añadido, que ayudó a entender mejor el trabajo doméstico, se obtuvo en un lugar inesperado. Al departamento en el que me alojé durante el trabajo de campo, llegaba cada semana una empleada doméstica mexicana, con quien pude mantener muchas conversaciones informales sobre las tareas a realizar, las condiciones laborales y el trato, los tipos de patronas y las relaciones que se establecían con las mismas, así como la concepción que se tenía sobre las empleadas domésticas extranjeras. Igualmente, esta experiencia constituyó una fuente de análisis de mis sentimientos al poder compartir un mismo espacio con la empleada, y sobre las condiciones laborales a las que ésta se enfrentaba.

Aunque originalmente me había planteado pasar todos los domingos en el parque, éste pasó en cierta manera a un segundo plano. Frecuentaba el parque en las horas previas y posteriores a estar en MDMF, o bien, al mediodía si alguna empleada me pedía acompañarla en su paseo. Durante esos momentos, pude observar procesos de contratación, escuchar conversaciones entre empleadas, aprender a reconocer quiénes eran recién llegadas y quiénes buscaban trabajo, ver qué hacían las mujeres durante su tiempo libre, sorprenderme ante los cambios de apariencia física de algunas empleadas, ver cómo surgían relaciones de pareja, y hasta empatizar con la sensación de aburrimiento y peligro experimentado por algunas empleadas. Pero en ningún momento apliqué un cuestionario en el parque ni hice entrevistas, porque me resultaba incómodo, y sin el grado de confianza otorgado por los otros espacios frecuentados, tomé la decisión de no hacerlo.

Por otro lado, siendo extranjera, era difícil pasar desapercibida en el parque, y obviamente no sólo observaba, sino que también era observada. Así, en varias ocasiones me vinieron a ofrecer los servicios de mujeres al pensar que era una patrona, tal y como sucedió en la frontera. En otras ocasiones, venían a solicitarme información sobre regularización, si me veían acompañada de personal de las diferentes organizaciones. Y una vez, incluso, vinieron a solicitarme clases de inglés, para una mujer que había sido deportada de los Estados Unidos.

En los momentos compartidos con las mujeres los domingos, éstas también me hacían múltiples preguntas sobre mi trabajo, mi familia, mi país de origen, mi religión, y mi relación de pareja, entre otros. Los comentarios recurrentes sobre mi vida emitidos por las empleadas, versaban sobre el hecho que vivía muy lejos de mi familia, algo que les parecía triste, pues al

menos ellas podían cruzar la frontera a menudo. Igualmente, les parecía inaudito que hubiera dejado un buen trabajo, con prestaciones incluidas, para volver a estudiar. Además, se sorprendían, a veces hasta de manera irónica, por el hecho que no tengo hijas(os), y siempre me recomendaban que debía apurarme a hacerlo y al menos tener uno, para que me pudiera cuidar cuando envejezca. Lo cual ilustra en parte, como decía Ahearn (2001b), la concepción que estas mujeres tenían sobre mi propia -o ausencia de- agencia.

### **1.2.3. Organizaciones con las que se trabajó**

Tal y como se mencionó en la sección anterior, el trabajo de campo fue facilitado en gran medida por dos organizaciones no gubernamentales radicadas en Tapachula. A continuación se presenta brevemente el perfil de ambas instituciones.

#### **Médicos del Mundo Francia**

Organización no gubernamental francesa fundada en 1980, tras la escisión con Médicos Sin Fronteras y orientada a la labor humanitaria en materia de salud en diversas partes del mundo. La misión de la organización es brindar servicios médicos a personas en situaciones de riesgo y vulnerabilidad, y documentar dichas situaciones para impulsar el derecho a la salud. El objetivo central de su trabajo en México es promocionar la salud sexual y reproductiva de poblaciones vulnerables y migrantes.

La oficina de Tapachula abrió sus puertas en enero de 2011 y el proyecto en ejecución tiene una duración de cuatro años. El proyecto se ejecuta en Tapachula y en Huixtla, en donde trabajan mayoritariamente con población migrante centroamericana: mujeres que laboran como trabajadoras domésticas en casas particulares o en el sexo comercio en bares y botaneros.

El objetivo de Médicos del Mundo Francia – Misión Chiapas- es acercar a las mujeres migrantes al sistema de salud mexicano, y que conozcan y hagan valer sus derechos sexuales y reproductivos. Esto lo hacen a través de capacitación, orientación y acompañamiento a las mujeres migrantes, pero además se les facilita un espacio donde pasar el domingo y platicar tranquilas, bailar, hacer manualidades, entre otras muchas actividades. Igualmente, trabajan con autoridades y servidores públicos de los centros de salud y del hospital general, sensibilizando al personal que labora en sus instituciones para que las migrantes tengan acceso a la salud pública.



La oficina de Tapachula cuenta con un coordinador general, una doctora, una enfermera, una psicóloga, dos promotoras de salud -una de ellas hablante de Mam-, una administradora, una asistente y un logista.

### **Centro de Derechos Humanos Fray Matías de Córdova**

Organización de la sociedad civil, fundada en 1994, que trabaja en la defensa y promoción de los derechos humanos de las personas migrante en la frontera sur de México. El trabajo que realiza se divide en cuatro áreas estratégicas: i) fortalecimiento institucional; ii) defensa de derechos humanos; iii) incidencia y comunicación; y, iv) capacitación.

Los ejes principales de trabajo son: brindar asesoría e información para que las personas puedan realizar sus trámites migratorios; ofrecer representación legal en casos de violación a los derechos humanos; facilitar capacitación en materia de derechos humanos y migración; e incidir en espacios de toma de decisión y cabildear a través de los medios de comunicación.

En el pasado, el centro tuvo un programa llamado “Santa Zita”, destinado a trabajar con empleadas domésticas, para sensibilizarlas y concientizarlas sobre sus derechos como migrantes y como trabajadoras del hogar, al tiempo que capacitarlas en algunas materias y conocimientos, y ofrecerles un espacio donde pasar el domingo.

En la actualidad, tienen un proyecto sobre los derechos de las y los trabajadores domésticos, apoyado por el Fondo Fiduciario de Contribuciones Voluntarias de las Naciones Unidas para luchar contra las formas contemporáneas de esclavitud. El cuestionario que apliqué, formaba parte de este proyecto.

El Centro tiene una plantilla de 8 personas, incluyendo abogados, comunicadores y capacitadoras.

#### **1.2.4. Las protagonistas de esta historia**

A lo largo de la tesis, se presentan varios estudios de caso para ilustrar determinados aspectos de la experiencia migratoria de las empleadas domésticas, sobre el trabajo que desempeñan en Tapachula y las relaciones que establecen con sus empleadoras. Además, como se mencionó en la introducción, se va hilvanando la historia de Ixchel, como ejemplo de las vicisitudes que enfrentan las mujeres indígenas que llegan a Tapachula.

En la tabla 1 se presenta una breve caracterización de las empleadas domésticas para conocer las similitudes y diferencias en la situación de estas mujeres antes y después de migrar, y mostrar así la heterogeneidad que existe. Sin embargo, es necesario resaltar algunas de las características y patrones que estas mujeres comparten, porque pueden contribuir a un mejor

entendimiento del tema: bajo nivel educativo, temprana edad de primera migración, cierta profesionalización en el trabajo doméstico puesto que ya habían trabajado en casas particulares en Guatemala, y estado civil e hijos en el caso de las mayores. Además, la mayoría está en Tapachula sin documentos y comparten la religión cristiana o católica. Cabe señalar, que fue difícil establecer una línea temporal de la trayectoria laboral de las mujeres mayores, debido a la gran rotación y movilidad laboral experimentada.

### **Alicia**

Procedente de San Marcos, tenía 32 años y cursó hasta segundo de primaria. Fue empleada de planta primero, y durante el ejercicio investigativo trabajaba de entrada por salida para la misma patrona. Rentaba un cuarto con tres hermanas y el compañero de una de ellas. Aunque llegó por primera vez a Tapachula con 14 años, llevaba aproximadamente 10 años de quedarse de manera más estable. Era madre soltera de un niño de 10 años, que vivía en Guatemala con los abuelos. Desde hace cuatro años contaba con el Formato Migratorio de Trabajador Fronterizo (FMTF).

### **Juana**

Originaria del departamento de Retalhuleu, de 34 años de edad, llegó a cursar hasta cuarto de primaria. Aunque sus bisabuelos fueron indígenas, ella argumentó que su familia no lo era porque “vestían normal” y hablaban español. Fue empleada de planta y durante el período de campo trabajaba de entrada por salida para dos patronas, una de ellas es la misma con quién laboró de planta desde su llegada a Tapachula, donde llevaba 20 años, pero no contaba con ningún documento de legal estancia. Tenía dos hijos nacidos en México pero de distinto padre, el niño de 14 años y la niña de 6, y vivían solos con ella en un cuarto rentado. Desde que llegó a Tapachula nunca regresó a Guatemala a trabajar, sólo de visita, aunque durante el ejercicio investigativo hacía 3 años que no había viajado a ver a su familia por el costo y por el miedo a no poder ingresar nuevamente al país.

### **Abigail**

Procedente del departamento de Huehuetenango y de ascendencia tektiteka, aunque ella ya no hablaba el idioma, ni llevaba traje. Tenía 33 años y cursó hasta tercero de primaria. Fue empleada de planta desde los 12 años con diferentes patronas y durante el período en campo trabajaba por horas para una nueva empleadora, de quien dijo ser *comadre*. En esos 21 años había regresado a Guatemala por largos períodos de tiempo a trabajar o descansar. Tenía una

hija de 12 años que vivía en Guatemala con los abuelos. La hija que tuvo con su actual pareja, tenía 6 años y vivía con ellos en la casa que Abigail rentaba en Tapachula con unas hermanas.

### **Ixchel**

Era indígena mam, del departamento San Marcos, tenía 28 años y era viuda. Tenía un hijo de ocho años en Guatemala y un bebé de cuatro meses que vivía con ella. Llevaba más de 10 años en Tapachula, si bien en su historia había muchas interrupciones porque había regresado varias veces a Guatemala. Todavía se empleaba de planta cuando encontraba trabajo, sino, vivía con su antigua patrona y trabajaba para ella sin cobrar, a cambio recibía dónde dormir y comida para ella y su bebé.

### **Aura**

Era indígena mam del departamento de Huehuetenango, aunque no usaba corte, mientras que su hermana y su prima que también estaban en Tapachula, sí lo usaban. Sabía hablar el mam, pero no le gustaba hacerlo en público. Tenía 16 años y cursó toda la primaria. Estaba de planta en una casa desde agosto del 2011 y en enero se quería regresar a Guatemala a continuar sus estudios.

### **Flori y Ofelia**

Estas hermanas tenían 17 y 23 años respectivamente y eran originarias de San Marcos. Ambas concluyeron la primaria y la mayor, Ofelia, tenía un bebé de 2 años que vivía en Guatemala con los abuelos. Las dos estaban de planta con la misma patrona: Flori llevaba dos años en Tapachula y ésta era su segunda casa, y Ofelia llegó hace 8 meses, pero apenas hacía unos meses que entró a cuidar al bebé de la patrona de su hermana, también era su segundo empleo.

**TABLA 1: CARACTERIZACIÓN DE LAS EMPLEADAS DOMÉSTICAS  
GUATEMALTECAS ENTREVISTADAS EN TAPACHULA**

	<b>ALICIA</b>	<b>ABIGAIL</b>	<b>JUANA</b>	<b>IXCHEL</b>	<b>AURA</b>	<b>FLORI</b>	<b>OFELIA</b>
<b>Edad</b>	32 años	33 años	34 años	28 años	16 años	17 años	23 años
<b>Departamento procedencia</b>	San Marcos	Huehuetenango	Retalhuleu	San Marcos	Huehuetenango	San Marcos	San Marcos
<b>Adscripción étnica</b>	No indígena	Abuelos paternos y maternos tektitekos, pero ella no se autoadscribe como tal	Bisabuelos indígenas pero no supo decir el grupo.	Mam	Mam	No indígena	No indígena
<b>Nivel estudios</b>	Segundo primaria	Tercero de primaria	Cuarto primaria	Primero Básico	Primero de Secundaria	Sexto primaria	Sexto primaria
<b>Estado civil</b>	Soltera	Unida	Madre soltera, pero estuvo unida con el padre del primer hijo	Viuda	Soltera	Soltera	Soltera
<b>Número de hijos y situación familiar</b>	Niño de 10 años, nacido en México pero de una pareja guatemalteca con quién no hay contacto en	Tiene dos hijas, una de 12 años y otra de 6, de padres guatemaltecos diferentes. El padre de la mayor vivía en Guatemala y se	Tiene un niño de 14 años y una niña de 6. Son de padres mexicanos diferentes, y los dos	Tiene un niño de 8 años y una bebé de 4 meses, del mismo padre guatemalteco y ambos nacieron en Tapachula.			Una niña de 2 años que nació en Guatemala y quedó a cargo de los abuelos

	<p>la actualidad. Aunque el hijo nació en México, no está registrado como mexicano y vive en Guatemala con los abuelos y las tías</p>	<p>desentendió de la hija hasta hace muy poco. La hija pequeña nació de la unión de Abigail con un guatemalteco que también vive en Tapachula. La hija mayor vive con los abuelos en Guatemala. Las dos hijas tienen acta de nacimiento mexicana</p>	<p>nacieron en México y están registrados como mexicanos</p>	<p>Sin embargo, la bebé fue registrada como hija de la actual pareja, porque el padre biológico había fallecido. A pesar que los dos niños nacieron en México, sólo la bebé fue registrada en México, los papeles del niño se perdieron con el Huracán Stan. El hijo vive en Guatemala con la abuela y las tías</p>			
<p><b>Ocupación antes de migrar</b></p>	<p>Empleada doméstica en Ciudad de Guatemala</p>	<p>Empleada doméstica en Huehuetenango</p>	<p>Trabajaba en una empresa (camaronera)</p>	<p>Empleada doméstica en Ciudad de Guatemala</p>	<p>Empleada doméstica en Huehuetenango y en Ciudad de Guatemala. Además</p>	<p>Empleada doméstica en Ciudad de Guatemala</p>	<p>Empleada doméstica en Ciudad de Guatemala</p>

					estudiaba.		
<b>Edad primera migración a Tapachula</b>	11 años	12 años	14 años	15 años	16 años	15 años	22 años
<b>Tiempo en Tapachula</b>	18 años, con idas y venidas, pero ya constante los últimos 10 años	20 años, con idas y venidas, pero ya constante casi los últimos 7	20 años, nunca regresó a Guatemala, sólo de visita, aunque ahora hace 3 años que no va	15 años con idas y venidas a Guatemala frecuentes	4 meses	2 años	8 meses
<b>Modalidad de empleo en la actualidad</b>	Entrada por salida con la misma patrona que fue de planta	Por horas, aunque de joven estuvo de planta en varias casas	Por horas en dos casas, en una de ellas estuvo de planta desde que llegó a Tapachula	De planta, cuando tiene empleo	De planta	De planta	De planta
<b>Condición migratoria</b>	Tiene FMTF	Sin documentos. Hace 4 años dejó vencer su permiso de trabajo por no tener dinero para sacarse el pasaporte	Sin documentos, dejó vencer los papeles que tuvo una vez	Tiene FMVL	Sin documentos	Sin documentos	Sin documentos
<b>Concepción que tienen sobre el trabajo</b>	“No se necesita saber nada porque cada	“Saber algo porque la mayoría viene sin saber	“Saber algo porque los patrones son diferentes a	“Saber algo, porque ya sé”	No se tiene el dato	“Se necesita saber mucho porque <i>haser</i> comida no es	“Se necesita saber mucho porque <i>haser</i> comida no

<b>doméstico<sup>6</sup></b>	día se aprende más”	planchar, pero mi mamá nos enseñó a hacer de todo”	uno y piden cómo hacerlo”			facil”	es facil”
<b>Denominación preferida de su trabajo</b>	“Empleada doméstica porque chacha o sirvienta es muy vulgar la palabra”	“Trabajadora doméstica, porque se escucha mejor”	“¿No todo es lo mismo? Yo prefiero cocinar a limpiar o trapear”	“Empleada del hogar, porque es un hogar donde trabajo”	No se tiene el dato	“Muchacha, porque trabajo para ellos <i>i</i> me gusta que me digan”	“Muchacha y trabajadora del hogar”
<b>Religión</b>	Cristiana	Católica	Católica	Varias afiliaciones, pero una de las más cercanas en Tapachula es adventistas del séptimo día. Sin embargo, en su comunidad fue catequista católica	Cristiana	Cristiana	Cristiana

Fuente: Elaboración propia.

<sup>6</sup> Las siguientes tres casillas son completadas a partir de información del cuestionario del Centro de Derechos Humanos Fray Matías de Córdova.

# CAPÍTULO 2

## LA MIGRACIÓN DE MUJERES

### GUATEMALTECAS A TAPACHULA

#### 2.0. Introducción

En el pasado, las teorías migratorias han ignorado o desconocido la perspectiva de género en la migración, aunque el género estructura los flujos de población, e influye en sus causas y en sus consecuencias. La antropología ha sido una de las disciplinas más accesibles a la incorporación de la mirada de género, pero los estudios que relacionan la migración con el género son relativamente recientes, habiendo iniciado aproximadamente en la década de los noventa del siglo pasado (Ariza, 2007).

Hasta hace poco, existía la creencia de que eran los hombres quienes más migraban, concepción que ya no está acorde con la realidad. Esta creencia, había sido reforzada por la falta de datos numéricos de migrantes desagregados por sexo, y también por el estatus de reunificación familiar o de acompañante asignado a las mujeres, que disfrazaban las cifras e invisibilizaban su situación. A partir de esto, cada vez más se hace necesario tomar en cuenta que, aunque haya sido el marido o el padre el primero en irse, la mujer y las hijas buscaban trabajo lo antes posible, una vez llegaban al lugar de destino. No obstante, el hecho que muchas mujeres trabajan en el sector informal de la economía, las invisibiliza como trabajadoras y personas, y dependían muchas veces de la condición migratoria del esposo o padre.

Sin embargo, hoy en día, la migración femenina no es sólo de carácter asociacional, sino que también hay mujeres que migran de manera autónoma (Ariza, 2007; Szasz, 1999). De ahí que se haga preciso considerar que las mujeres han estado invisibilizadas en la migración, no sólo en términos de cifras cuantitativas, sino en los aspectos cualitativos referidos a cómo y por qué migran, y cuál es su aporte y contribución en la experiencia migratoria. Sería trivial justificar esto bajo el argumento de la insuficiente investigación al respecto ya que las razones son más profundas. Se trata de una invisibilización de las mujeres por parte del sistema financiero, en este caso del capitalismo global y de los estados que lo representan, así como de un sistema socio-cultural basado en el patriarcado. Las teorías clásicas han reducido al migrante



a un *homo economicus* y racional, en su mayoría tienen un carácter androcéntrico y no contemplarán a las mujeres como sujetas de migración (Roca, 2007).

Por ende, se hace necesario reconsiderar las motivaciones subyacentes a la migración femenina, a la luz de los planteamientos de Durand y Massey (2003), que interrelacionan cuatro de los aspectos más importantes de las diferentes teorías migratorias históricas: i) las fuerzas estructurales, que promueven la emigración (*push factors*) de los países de origen; ii) las fuerzas estructurales, que atraen a la población migrante a los países de destino (*pull factors*); iii) las motivaciones individuales y colectivas de la población migrante, ya que no sólo las estructuras económicas fuerzan estos desplazamientos; y, iv) el capital social y simbólico, entendido como las redes que conectan las áreas de origen y las de destino. Pero además, como apunta Ariza (2007), hay que tomar un enfoque de agencia social, por encima de lo estructural, lo cual obligaría a hacer un análisis contextualmente situado y admitir lo contingente, para flexibilizar el tono economicista.

Unido a lo anterior y de manera más particular para el caso que nos ocupa, es importante destacar el rol preponderante que juega la frontera, en la toma de decisión, y en la posterior dinámica migratoria femenina. Aunque, más allá de la frontera político-geográfica y administrativa, existen otro tipo de fronteras que estas mujeres enfrentan y a veces transgreden.

En América Latina, las mujeres acostumbran a migrar de zonas rurales a urbanas, entre otras razones por necesidades económicas, por lo que recientemente se han involucrado más activamente en los procesos de migración internacional. Para ellas, que en su mayoría viven áreas rurales, resulta más fácil encontrar empleo en las ciudades, principalmente en el trabajo doméstico, empresas manufactureras y en actividades de servicios. De hecho, la migración femenina en América Latina, ha profundizado la tercerización de las economías y ha ampliado el sector informal en las ciudades (Ariza, 2007).

Asimismo, si se trata de mujeres jóvenes, cuya decisión de migrar ha sido tomada a nivel familiar, es muy frecuente que el padre prefiera que vayan a la ciudad, porque en el campo las tareas son más arduas y pueden estar más expuestas a contactos sexuales, consentidos o no. Así, se prefiere que trabajen en casas particulares donde puedan quedarse a dormir o bien que duerman en casa de algún familiar. Sin embargo, lo que empieza como una decisión familiar, con el tiempo, tiende a convertirse en una opción más individual (Fernández, 2009).

Aunque los flujos migratorios de Guatemala a México son antiguos, hay una carencia en cuanto al abordaje analítico de los aspectos que podrían estar incidiendo en el desplazamiento de mujeres guatemaltecas a Tapachula, tales como sus motivaciones personales e iniciativa en

la migración. De acuerdo a los datos de la EMIF Sur del 2005 (Nájera, 2009), el 95% de las mujeres que cruzan esta frontera, viajan solas, lo que podría indicar que cada vez más, las mujeres guatemaltecas migran de manera individual.

Igualmente, en la región del Soconusco, la migración femenina ha estado invisibilizada por considerar que las mujeres eran acompañantes de los hombres que iban a trabajar en tareas agrícolas, con lo cual se ha venido obviando la migración femenina autónoma (Szasz, 1999; Ariza, 2007). Así, se le ha prestado mayor atención a la migración temporal agrícola, por ser ésta mayoritariamente masculina, por su volumen y por la presión internacional que se ha ejercido a la hora de velar por los derechos de estos trabajadores (entrevista a Santiago Martínez, 30 de Septiembre, 2011).

Sin embargo, las mujeres no son un grupo homogéneo; para entender sus dinámicas migratorias, es preciso situar dichas dinámicas en su ámbito particular histórico-social, cultural, económico y fronterizo.

En este primer capítulo, se contextualiza el problema de investigación y las unidades de análisis en el marco geográfico e histórico correspondiente, profundizando en torno a la concepción de frontera que se tiene en esta región fronteriza. Además, se presenta desde las propias historias de las mujeres guatemaltecas en Tapachula, el relato de las causas y motivaciones que las llevaron a migrar, cómo fue la toma de decisión, cómo se dio el cruce de la frontera, por qué escogieron Tapachula como lugar de destino y cuál es la dinámica o condición migratoria en la que están insertas. También se resalta el papel que juega esta frontera en particular, dentro de las motivaciones y la decisión de las mujeres para marcharse, así como en la condición migratoria de aquellas.

## **2.1. Marco geográfico e histórico**

En la siguiente sección se enmarca y describe geográfica e históricamente la región de estudio de esta investigación, la frontera entre México y Guatemala, la llamada “frontera sur”. Igualmente, se detallan los procedimientos y formatos que existen para que las personas guatemaltecas puedan regularizar su situación en México.

### 2.1.1. La región de estudio: la frontera sur

La región de estudio de esta investigación está ubicada en la frontera que delimita México y Guatemala, la llamada frontera sur<sup>7</sup>. Si bien esta frontera es un recipiente de regiones que no son homogéneas, la región de estudio se concentrará en el tramo de la frontera entre la región del Soconusco, en el estado de Chiapas, México y los departamentos de San Marcos y Huehuetenango, en Guatemala.

Fábregas (2002) afirma que no existe una sola clase de frontera y que éstas están en función de los criterios de clasificación que adopte el investigador. De igual modo, la frontera es también diversa en función de los diferentes actores y su ubicación. Frontera es, por tanto, un concepto polisémico y complejo: significa y se percibe como algo diferente para el refugiado, el migrante económico, el transmigrante, o para los mismos Estados.

Buena parte de la población guatemalteca que vive en los departamentos fronterizos con México, entiende la migración como el desplazamiento que tiene como destino final los Estados Unidos y no a la región del Soconusco, por estar ésta tan cercana y en cierto modo tan accesible. Por lo tanto, no estarían visualizando la frontera entre México y Guatemala como una frontera límite o *border* (Kauffer, 2005), y esto es algo que podría influir en la percepción de no considerarse migrantes, cuando se trabaja de forma temporal en Chiapas (Girón, 2010).

Autores como Kauffer (2005) y Dardón (2002), conciben esta frontera en particular como porosa, ya que la presencia de trabajadores/as sin permiso de trabajo en los espacios públicos de la región del Soconusco, indica que los límites territoriales no son tan estrictos como las políticas migratorias plantean *a priori* (González, 2005; Arriola, 1995).

Además, por razones históricas<sup>8</sup> existen similitudes económicas y socio-culturales entre ambas regiones, lo que podría contribuir a no ver la línea divisoria en un sentido geopolítico. La noción de frontera como *border*, o división entre países, no es percibida por los pobladores de la región fronteriza porque existen vínculos históricos y socio culturales que han caracterizado su vida y que perviven en la actualidad (Dardón, 2002). Asimismo, la definición de Kearney (1999) sobre frontera, tampoco podría aplicarse estrictamente para el caso que nos

---

<sup>7</sup> Las asimetrías de esta frontera se reflejan incluso en el interés de los estados a la hora de estudiar la misma, y en la manera de nombrarla. En general, ha predominado una visión hegemónica de la frontera por parte de México, y de ahí que la mayoría de investigaciones denominen a esta frontera, la frontera sur. Pero para conocer una frontera, es necesario tener una visión integral de la misma, incluyendo la problemática de ambos lados, algo que no ha sido muy explorado hasta la fecha (Vos, 1993; Kauffer, 2005; Dardón, 2002). Esto se debe parcialmente, a que se ha puesto mucha más atención en estudiar los procesos migratorios en la frontera norte, por la cercanía a los Estados Unidos. Sin embargo, la frontera de México con Guatemala está cobrando importancia no sólo como zona de tránsito, sino también como origen y destino de la migración.

<sup>8</sup> Chiapas se anexa a México en 1824, aunque la región del Soconusco no lo hace hasta 1842.

ocupa, ya que este autor considera fronteras, aquéllas que impongan una delimitación de gran magnitud político-territorial y cultural.

Esto se hace notorio, si tomamos en cuenta la realidad de los grupos indígenas que quedaron divididos por la frontera, particularmente el caso de los mames. De este modo, se desdibuja la demarcación fronteriza, ya que “tradicionalmente, son poblaciones afines, con la misma cultura, con la misma visión de la vida, y... ellos [los guatemaltecos] lo que cruzan es un accidente geográfico, no... no cruzan necesariamente una frontera” (entrevista a Luis Flores, 27 septiembre 2011).

Finalmente, el factor de movilidad en el cruce de frontera, podría afectar también la concepción que se tiene sobre la misma. Muchas de estas personas emigran de manera temporal y convierten en práctica cotidiana el cruce de la frontera, por lo que terminan asumiéndolo como algo normal. En general, las constantes idas y venidas de la población guatemalteca entre el país de origen y el de destino para visitar a la familia, participar en fiestas en la comunidad, o llevar remesas, entre otras razones, pueden ayudar a entender que no se conciba esta frontera como *border*. A nivel particular, como se verá en el segundo capítulo, la gran rotación laboral de las empleadas domésticas hace que muchas veces, entre trabajo y trabajo, las mujeres regresen a Guatemala por largo periodos de tiempo, por lo que se trata de sujetos que construyen su realidad social a partir del ir y venir entre fronteras (Hirai, 2009).

Para entender el fenómeno en su complejidad, no podemos basarnos sólo en el concepto de frontera geopolítica, sino que debemos pensar en otras posibles fronteras, como por ejemplo la étnica. Kauffer (2005) habla de un proceso de *labelización*<sup>9</sup> para el caso de los refugiados guatemaltecos y resalta que ser colectivamente nombrados puede implicar un trato determinado, lo que le lleva a considerar que el término de refugiado podría haberse convertido en un estigma. Como se ilustra en capítulos posteriores, existe en la actualidad una *labelización* en torno a los migrantes centroamericanos en general, y las empleadas domésticas indígenas guatemaltecas en particular ya que se considera de manera cada vez más recurrente que ser migrante centroamericano equivale a ser delincuente y ser empleada doméstica indígena guatemalteca, equivale a ser ladrona, analfabeta y desagradecida.

Madueño (2008) observa un doble discurso por parte de la población mexicana que vive en la frontera, respecto a la población migrante guatemalteca. De un lado, estigmatiza y criminaliza a la población migrante, y de otro considera necesario protegerla y defender sus

---

<sup>9</sup> La teoría de Roger Zetter a la que hace mención Kauffer (2005) sobre *labelización*, se refiere a la imposición de una etiqueta a un grupo por parte de otro dominante, lo cual conlleva la estigmatización y un trato diferenciado hacia el grupo subordinado.

derechos. Este discurso contradictorio es algo que, como se verá en el capítulo 3, también aflora en los relatos de las patronas al referirse a las empleadas domésticas guatemaltecas en Tapachula.

Así, para una parte de la población mexicana fronteriza, las fronteras son reales y deben ser reafirmadas, no sólo la geopolítica y administrativa, sino también la étnica. Se trata de definirse y reafirmarse como mexicano en contraposición al otro, ya sea guatemalteco o de otro país centroamericano, enfocándose en las asimetrías en lugar de en las continuidades y por lo tanto, usando más el concepto de frontera como *border*, pero también como *boundary*, creando una línea real o imaginaria entre nosotros y los otros.

Un ejemplo claro de estas fronteras simbólicas y étnicas como *boundary*, es el uso segregado de los parques en Tapachula. Los domingos, las empleadas domésticas guatemaltecas, tal y como sucede con las empleadas domésticas en otras ciudades de México (Vázquez y Hernández, 2004; Chavarría, 2007), acostumbran a llegar al parque central Miguel Hidalgo, ya sea a buscar trabajo, o para juntarse con familiares y con amigas. Cuando se construyó el parque del Bicentenario, se dijo que “ojalá un parque tan bonito no fuera invadido por las indígenas guatemaltecas y los canguritos<sup>10</sup>” (entrevista a Zulema Vargas, realizada el 20 de octubre del 2011). Así, resulta igual de difícil ver a personas mexicanas en el parque Miguel Hidalgo los domingos, a no ser que vayan a contratar a una empleada, como a mujeres guatemaltecas paseando en el parque del Bicentenario.

La mayoría de personas guatemaltecas que migran a Tapachula, lo hacen por la frontera de Talismán en Chiapas, que colinda con El Carmen, departamento de San Marcos. La región del Soconusco, es una de las nueve regiones político-administrativas que conforman el estado de Chiapas. Esta región, está constituida por 16 municipios<sup>11</sup>, de los cuales seis son fronterizos con Guatemala, siendo la ciudad de Tapachula la cabecera económica y administrativa de la misma, y por lo tanto la ciudad principal del Soconusco.

---

<sup>10</sup> “Canguritos” es el término que se utiliza en esta región para denominar a los niños y niñas de Guatemala que se pasean por las calles de Tapachula vendiendo dulces, chicles y cigarros, entre otros, y que los llevan en unas cajas que cargan en el pecho, de ahí la similitud con los canguros.

<sup>11</sup> Los 16 municipios son: Acacoyagua, Acapetahua, Escuintla, Huehuetán, Huixtla, Mapastepec, Mazatán, Tapachula, Tuzantán, Villa Comaltitlán, Suchate, Cacahotán, Metapa, Frontera Hidalgo, Tuxtla Chico, y Unión Juárez (Fernández, 2009). De éstos, los seis últimos son frontera con Guatemala.



Mapa 1: Ubicación de la ciudad de Tapachula, región del Soconusco (México) y el departamento de San Marcos (Guatemala). Fuente: Google Imágenes. Los marcadores son elaboración propia

De acuerdo a la Encuesta de Migración en la Frontera Sur (EMIF Sur) del 2008, los lugares de procedencia por excelencia de la población guatemalteca que emigra a México, son principalmente de la región sur y noroccidental del país, del departamento de San Marcos, seguido por el departamento de Huehuetenango (CONAPO, 2011). Las cabeceras municipales de ambos departamentos distan de la ciudad capital de 252 Km y 264 Km respectivamente, mientras que la cabecera departamental de San Marcos está a sólo 52 Km de Tapachula.

San Marcos está conformado por 29 municipios y Huehuetenango por 31, y los dos departamentos cuentan con 6 municipios fronterizos. En el caso de San Marcos los municipios que colindan con el estado de Chiapas son: Ocosingo, Ayutla, Malacatán, Tajumulco, Sibinal y Tacaná (Dardón, 2002). Los municipios fronterizos de Huehuetenango son: Santa Ana, San Antonio Huista, La Democracia, La Libertad, Cuilco y Tectitán (Camus, 2012).

Para el año 2006, la Encuesta Nacional de Condiciones de Vida (ENCOVI) estimó que el departamento de San Marcos tenía una población aproximada de 806,118 habitantes, de los cuales el 78.1% era indígena -Mam y Sipakapense-, y de éstos el 31.6% vivía en pobreza extrema (Ugalde, 2009). De acuerdo al censo del 2002, el 65% de la población del departamento de Huehuetenango es maya, y sólo en este territorio conviven 11 grupos etnolingüísticos: Akateko, Chuj, Poptí, Mam, Tektiteko, Awakateko, K'iche, Q'anjobal, Ixil, Sipakapense y Sakapulteko (Camus, 2012).

La población de estos departamentos se dedica mayoritariamente a la actividad agrícola, aunque paradójicamente cuentan con altos índices de inseguridad alimentaria y desnutrición infantil (Dardón, 2002; Camus, 2012). Así, concentran una buena parte de la población que vive en pobreza y pobreza extrema en el país. En el año 2006, el índice de desarrollo humano de San Marcos y Huehuetenango era de 0.663 y de 0.644 respectivamente, lo cual los situaba a la cola de los 22 departamentos que conforman la República de Guatemala. De igual forma, estos lugares se caracterizan por enfrentar una carencia de servicios públicos, ser gobernados por políticos corruptos y por la existencia de redes clientelares.

Las poblaciones de estos dos departamentos se han visto gravemente afectadas por la violencia del pasado, el conflicto armado interno que azotó al país por más de 30 años, y las violencias del presente: la delincuencia, las maras, la militarización, la violencia de género, entre otras. No es coincidencia por lo tanto, que muchas de las licencias a los llamados megaproyectos, como la minería y las hidroeléctricas, han sido concedidas para estos departamentos, donde los habitantes han recibido estas “inversiones” con mayor resistencia, y se han organizado para realizar el mayor número de consultas populares en el país, basadas en el Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo. Tampoco es casualidad que en ambos departamentos se hayan declarado estados de sitio, durante el gobierno de Álvaro Colom en diciembre del 2009 en San Marcos, y con Otto Pérez Molina en el caso de Huehuetenango en mayo de 2012. Como afirma Camus (2012: 80), hay “una reconquista del territorio poblado por los pueblos indígenas por parte de las oligarquías, las transnacionales y las distintas fuerzas militares: aparecen las compañías mineras, el negocio de la palma africana o la disputa por el agua”.

Se considera a Huehuetenango corredor de diferentes sustancias como cocaína, marihuana, amapola, metanfetaminas, crack, así como armas, carros, madera, ganado. Mientras que en San Marcos hay una fuerte presencia del narcotráfico y de narco laboratorios (Camus, 2012). Es por esto que el actual gobierno ha destinado a fuerzas Kaibiles<sup>12</sup> para defender los 950 Km de frontera entre Guatemala y México, del trasiego de drogas y de los cárteles mexicanos. No deja de sorprender esta decisión, cuando la población guatemalteca, que todavía no ha sanado las heridas del pasado, tendrá que ver nuevamente sus comunidades y

---

<sup>12</sup> Los Kaibiles son militares de élite entrenados para combatir en condiciones selváticas, es una unidad contrainsurgente creada para pelear y aniquilar a la guerrilla. Jugaron un rol preponderante durante el conflicto armado interno guatemalteco, y son conocidos y temidos por su violencia y violación a los derechos humanos. El ex general Otto Pérez Molina, actual presidente del país, formó parte y dirigió esta unidad.

municipios asediados por una fuerte presencia militar. Lo cual, a su vez, favorece a los Estados Unidos, no sólo en la lucha anti-droga, sino también en aras a un mayor control migratorio.

De acuerdo a filtraciones publicadas en la prensa internacional (Ordaz, 2010), a la diplomacia estadounidense le preocupa la falta de control y vigilancia en la frontera sur de México, en contraposición al cuidado que existe respecto a esto en la frontera entre México y Estados Unidos. El artículo relata cómo hay 43 pasos de frontera “no oficiales” y más de 70 pasos ilegales en el cruce del río<sup>13</sup>, versus 8 pasos de frontera “sí oficiales”, de los cuales sólo 4 están controlados por oficiales de frontera, aunque como se señala más abajo, dicho control es muchas veces arbitrario.

La petición de los Estados Unidos es de un mayor control o filtro en la frontera del sur de México, algo que justificaría la mayor militarización en el área que se está llevando a cabo. Así, para los estados, la frontera no es sólo frontera concebida como *border*, sino también entendida como frontera frente o *frontier*, en el sentido que, dado el caso en que militares estadounidenses vinieran a reforzar el control fronterizo en la franja México-Guatemala, podría caracterizarse en parte como una colonización territorial.

Es en esta línea que varios autores hablan de un “corrimiento de la frontera sur” de Estados Unidos, puesto que las medidas de mayor control de la migración en este país han tenido y están teniendo repercusiones en la frontera sur de México (Dardón, 2002; Ángeles, 2010), y en los municipios y departamentos fronterizos, sobre todo del lado de Guatemala.

### **2.1.2. Tradición y dinámica migratoria en la frontera sur**

De acuerdo a Arriola (1995), los movimientos poblacionales de Guatemala a la región del Soconusco, iniciaron en tiempos de la colonia española, al llegar mano de obra barata a trabajar en las fincas de cacao y asentarse en Tapachula y en otros pueblos de la región. Con la independencia de la colonia, se empezaron a dar flujos migratorios para trabajar en las fincas de café, que hoy se han ampliado a otras producciones agrícolas, como son la caña de azúcar, el banano, y la papaya, entre otras.

Otro tipo de movimientos poblacionales en esta región, lo constituyeron los refugiados guatemaltecos. La Comisión para el Esclarecimiento Histórico (CEH) estimó que, durante la década de los 80 del siglo XX, hubo entre 500 mil y 1 millón y medio de personas guatemaltecas desplazadas en México, por el conflicto armado interno que se estaba viviendo en Guatemala. La mayoría de los campos de refugiados se instalaron en un inicio en el estado

---

<sup>13</sup> Los ríos Suchiate y Usumacinta forman la frontera fluvial entre Guatemala y México.





Mapa 2: Ubicación de la frontera de Talismán, municipio de Tapachula, estado de Chiapas, México.  
Fuente: Google Imágenes.

de Chiapas antes de ser reubicados por el estado mexicano hacia los estados de Campeche y Quintana Roo donde se instaló la mitad de dicha población.

Asimismo, la migración femenina de Guatemala a la ciudad de Tapachula, para insertarse de manera temporal en el trabajo doméstico, es una práctica antigua. Sin embargo, se desconoce desde cuándo iniciaron estos flujos, ni cuándo aumentó el volumen de los mismos (Rojas, 2002). Tradicionalmente, el trabajo doméstico en esta región ha estado ligado al trabajo agrícola y ha sido una migración de carácter familiar: mientras los padres iban a trabajar a las fincas de café, que han demandado mano de obra guatemalteca desde finales del siglo XIX, las esposas y las hijas se iban a la ciudad de Tapachula a trabajar en el servicio doméstico, aunque se desconoce el momento en que inicia esta tendencia<sup>14</sup> (Fernández, 2006).

De acuerdo a la literatura revisada, sabemos que la mayoría de las mujeres migrantes guatemaltecas que entran al territorio mexicano para laborar como empleadas domésticas en

<sup>14</sup> De acuerdo a los hallazgos de Arriola (1995), existe un documento en el Archivo Municipal de Tapachula, que se remonta al año 1914, en el que aparece una denuncia a una empleada doméstica guatemalteca por estar en estado de ebriedad y por suponer que había robado el alcohol de su patrón.

Tapachula, lo hacen de manera indocumentada (Rojas, 2002; Rojas, Ángeles y Fernández, 2008; Casillas, 2006). El hecho de que la mayoría no tengan contrato de trabajo antes de llegar al país, ni después cuando logran un trabajo en el sector doméstico, impide que puedan solicitar al Instituto Nacional de Migración (INM) una Forma Migratoria de Trabajador Fronterizo (FMTF).

No obstante, también el cruce de la frontera no parece ser una dificultad para este grupo de jóvenes trabajadoras, ya que en parte los oficiales de migración las consideran buenas migrantes (Ugalde, 2009). Dicha percepción, puede deberse a que hoy en día el discurso de la migración está muy asociado con lo ilícito y de ahí podría inferirse que los oficiales no ven ningún tipo de maldad en una empleada doméstica; lo cual no deja de ser una imagen estereotipada de las mujeres indígenas guatemaltecas como buenas y reservadas. Pudiera ser también que estas mujeres son percibidas como más vulnerables que el resto de población migrante. O quizás porque, como se especula, puede ser que los mismos oficiales de migración emplean trabajadoras domésticas guatemaltecas indocumentadas en sus casas (entrevista a Santiago Martínez, 30 de septiembre 2011).

Un último factor que puede influir en esta percepción, es que el trabajo doméstico en esta zona suele ser de carácter temporal y por tanto es raro que estas mujeres vayan a establecerse en la ciudad de forma permanente. Así, pareciera que existe un entendimiento tácito de dejar fluir estos flujos de poblaciones, en función de los requerimientos del mercado laboral mexicano (Arriola, 1995; Alba, 2011).

Desde el año 2008 (entrevista a Martha Rojas, 31 de Octubre 2011), para poder internarse de manera legal a Tapachula, las mujeres guatemaltecas, además de la visa de turista, pueden utilizar dos tipos de documentos. El Formato Migratorio de Visitante Local (FMVL), que es otorgado de manera gratuita por el Instituto Nacional de Migración (INM), a las personas de los departamentos fronterizos: Quetzaltenango, San Marcos, Huehuetenango, Quiché, Petén, Retalhuleu y Alta Verapaz, que quieran internarse a México por 72 horas. Sin embargo, dicho formato no permite trabajar y sólo se puede viajar a 100 Km de la frontera. Así, realizar actividades que no permite el FMVL, como trabajar, limita a las personas a la hora de querer poner una denuncia por abuso laboral, por no contar con un permiso de trabajo (entrevista a Melissa Vértiz, 22 de Septiembre 2011).

El otro documento, el Formato Migratorio de Trabajador Fronterizo (FMTF), igualmente otorgado de manera gratuita por el INM, es para aquellas personas que quieran internarse en México, para desempeñarse como trabajadores fronterizos, de manera temporal. Tiene vigencia

de un año, y aunque suele estar destinado a actividades productivas como el café, la papaya y la caña de azúcar, existen algunos casos de empleadas domésticas que han regularizado su estancia con este documento.

Ambos formatos se pueden obtener en la Casa Roja del INM, en la frontera de Talismán, presentando los siguientes requisitos: original y copia de la cédula de vecindad o pasaporte, dos fotos tamaño infantil, y en caso de ser menores de edad, el permiso de los padres o tutor legal, otorgado por la autoridad guatemalteca. Además, en el caso del FMTF, se debe contar con una oferta de trabajo por escrito, firmada por el (la) empleador (a) o su representante legal, donde se indique el salario a pagar. Si dicho salario supera el salario mínimo, que ronda aproximadamente los 1,500 pesos mensuales, se deberán pagar derechos.

De acuerdo a Rojas (2011), se pueden dar entre las mujeres que migran a Tapachula, tres situaciones de irregularidad: i) ingresar al país sin documentos; ii) pérdida de vigencia de los documentos; iii) tener documentos, pero realizar actividades que dicho documento no permite, por ejemplo, trabajar con un FMVL.

Rojas (2011) afirma también, que las mujeres reconocen su vulnerabilidad por no tener documentos, y presuponen que inmediatamente esto se traduce en una ausencia de derechos. Asimismo, las mujeres que ingresan con documentos, aunque éstos no les otorguen el derecho a trabajar, perciben que sí tienen derecho a estar en México y desempeñarse laboralmente.

Las mismas autoridades mexicanas presuponen la ausencia de derechos de estas mujeres, por el hecho de que son extranjeras y están en situación de indocumentación en el país, lo cual las ubica en la alteridad. Es fundamental señalar finalmente, que transitar por México sin documentos, no es un delito, sino que constituye una falta administrativa por tanto su equiparación a aquél, implica la criminalización de las personas migrantes.

## **2.2. Migración femenina guatemalteca a Tapachula**

Veámos al inicio de este capítulo cómo es necesario entender la migración femenina como un fenómeno social diferente a la masculina. De ahí que se considere que las construcciones de género y las relaciones de poder afectan las motivaciones subyacentes a la migración, pero también la destreza de las mujeres para migrar, su capacidad de agencia en la toma de decisión, los patrones y tipos de migración en los que se involucran, así como las consecuencias de la migración para su autonomía (Szasz, 1999).

En esta sección se presentan, desde los propios relatos de las mujeres guatemaltecas, los factores que incidieron en la migración, cómo fue la toma de decisión, y por qué escogieron

Tapachula como destino final. Además, se describe cómo se da el cruce de la frontera sur, cómo perciben las mujeres dicha frontera y cómo viven su condición de indocumentadas en Tapachula.

### **2.2.1. Las causas de la migración a Tapachula**

Mencionábamos en la introducción de este capítulo, que para poder entender la migración femenina, es necesario tomar en cuenta todos los factores y motivaciones subyacentes a la decisión. Si bien, no se puede obviar el hecho que hay ciertas condiciones estructurales que influyen en la decisión y capacidad de acción de las mujeres, no todo es determinado por la estructura: “(...) los migrantes son agentes activos con capacidad creativa, que tienen emociones, motivaciones y metas, y que reaccionan de forma distinta entre sí (...) a las imperfecciones o huecos que encuentra en dicho contexto, y al mismo tiempo, de acuerdo con sus objetivos y motivaciones individuales” (Fernández, 2009: 176).

De acuerdo con el universo estudiado, las empleadas domésticas guatemaltecas que respondieron el cuestionario, mencionaron diferentes motivos que las indujeron a migrar a Tapachula: la búsqueda de empleo y trabajo (44.74%), razones económicas (32.46%), por conocer y pasear (6.14%) y por necesidad personal o acercamiento familiar (6.14%). Además, 9.65% de las mujeres, adujeron razones económicas o laborales, pero también especificaron otras razones como “conocer otros lugares”, “estar con mi hermana”, o “por la violencia”, entre otros motivos. Y en general, la mayoría de las mujeres, en las pláticas informarles mantenidas con ellas cada domingo, adujeron motivaciones varias para la migración.

Con base en las entrevistas realizadas a las siete empleadas domésticas, y a las diferentes instituciones, se puede inferir que las razones y factores que impulsaron a estas mujeres a migrar, son multi-causales, aunque lo económico prima, o es lo más visible, en un inicio, porque los procesos de migración rural-urbana se dan como producto de la inviabilidad de la economía campesina, con la consabida descampesinización que estos procesos conllevan (Bastos, 1999).

En la mayoría de casos, existe un detonante familiar que obliga a estas mujeres a tomar conciencia de su precaria situación y éste tiene una dimensión de género que no puede ser subestimada. Todas las mujeres relataron cómo no pudieron estudiar de pequeñas, por la condición humilde de su familia, por ser gente de campo, porque tenían hermanos pequeños enfermos y/o era prioritario que los hermanos estudiaran, o porque el papá murió cuando ellas eran muy pequeñas. Así, el hecho de que ellas eran las hermanas mayores, o figuraban entre las

mayores, de una familia numerosa, las hizo tomar conciencia, a muy temprana edad, de la necesidad que se vivía en su entorno y decidieron migrar y trabajar fuera de sus lugares de origen.

En el caso de Ixchel, se menciona además de manera explícita, la inequidad de género como una motivación subyacente a la migración. Ixchel recuerda cómo su padre, antes de morir, les insistía a ella y a sus hermanas que estudiaran y fueran mujeres profesionales. Sin embargo, los hombres de su comunidad:

... sólo ellos quieren trabajar, sólo ellos quieren ver el futuro, sólo ellos... sólo ellos piensan, ellos son los, los machos, lo... el rey, eh... Que sólo ellos van a mandar, que no valen las mujeres. Entonces por eso es, que a veces también salimos de nuestra comunidad. Que por qué va a decidir si es una mujer, no se vale lo que dice, nosotros los hombres tenemos que hacer esto y lo otro, entonces no nos valorizan. Entonces, eso es lo que también te saca de tu lugar, y dices bueno, yo me voy a otro lugar, con visión de ver otra cosa, pero... no es así, pierdes muchas cosas.

Sin embargo, a pesar de que sólo una mujer adujo en el cuestionario haber migrado por razones de violencia de género, el caso de Ixchel no es aislado. A lo largo de la investigación, se documentaron en el diario de campo diversos casos de mujeres que relataron haber sido víctimas de violencia de género en Guatemala, a manos de sus parejas o padrastros. Algo que confirman las entrevistas a FEVIMTRA y MDMF, quienes relatan que no han identificado violencia física o sexual por parte de los patrones, sino que muchas de las mujeres ya traían el cuadro de violencia desde Guatemala. Así, tal y como menciona Szasz (1999), hay determinadas motivaciones que invitan a migrar que son características de las mujeres y están vinculadas a las desigualdades entre hombres y mujeres, las cuales se traducen en diversas situaciones.

El caso de Juana es atípico, pues ella explica que no tenía necesidad económica y sólo fue a Tapachula con una amiga para ir de fiesta. Ella manifestó haber tenido un mejor trabajo y condiciones antes de migrar a México. Sin embargo, tomando en cuenta que dejó Guatemala a los 14 años, habiendo cursado sólo hasta cuarto primario, se deduce que el trabajo que tenía, no pudo ser tan bueno como ella lo recuerda.

Paralelamente a lo económico y laboral, tras un primer relato, empieza a surgir entre las mujeres la descripción de otras motivaciones, que ayudaron a tomar la decisión de marcharse, y que influyeron además en las razones por las cuales permanecieron en Tapachula. Así, tal y como relatan algunas de las instituciones entrevistadas, si bien el factor económico pueda ser el principal motivo de la partida, “aunque en la práctica no resulte siendo algo que marque la diferencia” (entrevista a Luis Flores, 27 de Septiembre 2011), la razón de quedarse tiene que

ver más con aspectos sociales (entrevista a Médicos del Mundo Francia, 28 de Octubre del 2011) y personales.

Cinco de las siete mujeres entrevistadas, y varias mujeres guatemaltecas con quienes se entablaron conversaciones informales en el parque, manifestaron que Tapachula es más seguro que Guatemala y hay más libertad para salir. Libertad de hacer lo que ellas quieren, sin el “panóptico social” de la comunidad y la familia (entrevista a Martha Rojas, 31 de Octubre 2012), como afirma Flori, en Tapachula “hay más libertad para salir, y luego pues hay libertad con los amigos, darse libertad uno mismo”. En este sentido, es frecuente sorprenderse los domingos en el parque, ante el enmascaramiento fenotípico (Vázquez y Hernández, 2004) de algunas de las mujeres: la ropa escotada que utilizan algunas de las mujeres indígenas guatemaltecas, la cantidad de maquillaje que emplean, los vibrantes colores que lucen en sus teñidas cabelleras, o los zapatos de tacón tan alto que calzan, y no es inusual verlas platicando con hombres que no son de su entorno familiar.

Al bajar al parque me encontré con las niñas pequeñas esas de cara redonda. Vinieron corriendo a saludarme y les pregunté por qué no habían llegado [a MDMF] y me dijeron que habían ido a pasear, pero que el domingo próximo vendrán. La verdad quedé sorprendida con el cambio en ellas, sobre todo en la más alta. Iba toda maquillada y con unos aretes super complicados en las orejas. Incluso la ropa y los zapatos, no son los mismos que cuando llegaron por primera vez. (Diario de campo, 2011:137).

Pero libertad entendida no sólo como contrapuesta a la inequidad de género, sino también como una manera de enfrentar la inseguridad y violencia que se vive en sus lugares de origen, lo cual restringe sus movimientos. Se verá más adelante en el relato de Ixchel, pero también lo menciona Flori: “la seguridad, porque allá [en Guatemala] *pué* mucha la delincuencia y está muy peligroso, en cambio aquí, es muy diferente”. De esta forma, se trataría entonces de “salir de un espacio que de alguna manera las oprime, y las deprime” (entrevista a Luis Flores, 27 septiembre 2011).

A la vez, un factor importante que favorece la migración a Tapachula, es la concepción que tienen de este lugar las personas migrantes, a veces con sustento objetivo, otras veces, como parte de un imaginario que los mismos migrantes han creado alrededor de esta ciudad. Arriola (1995) observaba algo similar en su estudio, por lo que el hecho de que esto siga sucediendo, casi veinte años después, hace suponer que los migrantes trasladan este imaginario de generación en generación y entre sus redes.

Existe la creencia de que en Tapachula hay trabajo, pagan mejor y dan mejor trato. Si bien es cierto que la demanda laboral es alta, aunque como veremos en capítulos posteriores se da

por una naturalización y un reemplazo étnico en el trabajo doméstico, hasta cierto punto es discutible que en Tapachula paguen mejor y den mejor trato que en Guatemala. De hecho, todas las mujeres entrevistadas, mencionaron que antes sí valía la pena trabajar en Tapachula, porque el cambio de moneda les era favorable, pero en la actualidad, el peso mexicano está devaluado frente al quetzal guatemalteco<sup>15</sup>. No obstante, también es importante señalar que es más fácil insertarse en el trabajo doméstico en Tapachula, que en Guatemala, tal y como explica Alicia:

... acá en Tapachula, la gente es muy buena. Lo trata bien, muy bien a uno. O sea, no voy a negar mi, mi país donde vivo, pero en mi país me piden muchos requisitos, que yo no tengo. Para empezar, como no tuve, no tengo un estudio, ahora sí que muy alto, entonces primero nos piden el título que uno tenga, diplomas, este... y todo eso, y nosotros como no lo estudiamos, entonces, no... no puedes. Nos piden cartas de recomendación, antecedentes penales, policíacos, tarjeta de pulmones, de sanidad, etc. Un montón de cosas, entonces y acá no. La gente nos este... acá en Tapachula, la gente nos quieren, nos aprecian... Claro, no toda la gente es este, es igual pues, algunos son buenos, algotros son malos. Pero casi la gente, con los que yo he trabajado son, son buenas la verdad, a mí me han tratado muy bien. Y porque pagan un poco más.

(...) Y en Guatemala pues no... no pasa de que nos pagan una miseria, y nos tratan mal, siendo nuestra misma gente. Incluso la comida no se lo dan a uno, o nos apartan un traste como si fuéramos animales pues. Como si no fuéramos de carne y hueso, igual que ellos.

Además de que en Tapachula pidan menos requisitos, y se tenga la creencia de que pagan mejor y den mejor trato, encontramos otros factores que atraen a las mujeres a este lugar. El poder vivir en una ciudad, ya que la mayoría provienen de zonas rurales, es un aliciente, existe el deseo expreso generalizado de “conocer otros lugares”, y la ciudad para ellas es “símbolo de confort, de una calidad de vida superior” (Arriola, 1995:118). Esto en parte, como veíamos más arriba, motivado por lo que otras personas cercanas les han contado de Tapachula. Por ejemplo, Ofelia había escuchado a “las demás personas que iban de acá para allá de trabajar, decían que era muy bonito, pues entonces a mí me emocionaba cuando ellos estaban platicando, que era bonito venir a trabajar”, y su hermana Flori, incluso soñaba “cómo era Tapachula, una ciudad bonita, y sí, me gusta mucho”. El sentimiento de que Tapachula es una ciudad bonita, alegre y segura, es generalizado entre las mujeres que frecuentan el parque los domingos.

Y sobre todo, a muchas mujeres les gusta Tapachula porque hace calor, mientras que en sus lugares de origen, hace frío. Muchas de las mujeres dijeron no acostumbrarse ya al frío de

---

<sup>15</sup> En la actualidad la tasa de cambio Quetzal/ Peso Mexicano es de 1/1.7; mientras que según Arriola (1995) antes por la devaluación del quetzal, México era muy caro para los guatemaltecos y viceversa, Guatemala era muy barata para los mexicanos.

su región, y algunas se quejaron que en su casa y en su comunidad, se usa mucha leña para cocinar y calentarse, y eso no les gusta, por el humo que provoca.

Un dato curioso, es que algunas relataron que era mejor estar en Tapachula porque estando ahí sólo podían llamar a sus casas de vez en cuando. Mientras que si vivieran en Ciudad de Guatemala, Ixchel y Aura sostienen que “cada rato quiero comprar tarjeta y ahí, eso es otro gasto entonces”.

Finalmente, la cercanía fronteriza, es un factor innegable y decisivo en la toma de decisión, porque Tapachula está más cerca de sus comunidades que Ciudad de Guatemala y pueden ir y venir con frecuencia. Además, por ser consideradas buenas migrantes (Ugalde, 2009), es relativamente fácil cruzar la frontera, lo cual no sucede con otros grupos de migrantes, ni con otras fronteras, como la frontera norte. Tal y como explica Abigail: “pues por lo más cerca que uno puede ir y venir, porque si me voy más lejos, pues me estoy más tiempo y regreso más... tres, a los cuatro años. Pues acá, casi cada año iba a trabajar, cuando muy empecé a trabajar a cada año iba a mi casa, una semana. A la semana, ya regresaba otra vez”. Y esto, es particularmente importante, para las mujeres que dejaron hijos al cuidado de sus familias en sus comunidades de origen, ya que pueden ir a visitarlos con frecuencia, cosa que no sucedería si trabajaran en Ciudad de Guatemala, porque está más lejos y el transporte es más caro.

La facilidad de moverse en esta frontera, como veíamos al inicio, se da también porque estas mujeres migrantes no conciben la frontera como *border*. Para estas mujeres, Tapachula es como una denominación genérica para toda la región (entrevista a Martha Rojas, 31 de octubre 2011). Pero además, no dimensionan de manera espacial y geográfica la ubicación de la misma. Ixchel argumenta que migró porque “... mi motivación fue más también de que quería ir para Estados Unidos. Yo dije cruzando Tapachula ya la hice, porque allá es otro lado”, sin darse cuenta que entre Tapachula y la frontera norte que limita con Estados Unidos hay como mínimo 2,000 Km y numerosos controles migratorios.

Así, la frontera no representa un obstáculo a la hora de cruzarla, porque se ha normalizado o naturalizado y es más bien un lugar de continuidades. Pero una vez del otro lado, comienzan a surgir las asimetrías, y la(s) frontera(s) se reifican e interiorizan.

### **2.2.2. “La decisión [de migrar] sale de nosotros, de nosotros mismos”**

Veíamos en la sección anterior, cómo la decisión de migrar a Tapachula, suele estar estrechamente vinculada a la situación familiar. En el cuestionario no se incluyó una pregunta directa respecto a quién tomó la decisión de migrar, pero sí se les preguntó a las mujeres, si



eran ellas quienes cobraban el salario directamente. Algunas mujeres admitieron que eran sus padres u otro familiar quienes venían a buscar el salario, y en estos casos se trataba de mujeres indígenas y muy jóvenes. Pero la gran mayoría dijo cobrar ellas mismas el salario, aunque admitieron que mandan todo o casi todo a sus lugares de origen. De esto podemos inferir que todavía hoy, en muchos casos, la decisión de migrar sigue siendo familiar, al menos inicialmente. No obstante, también se conocieron casos de mujeres que se habían escapado de sus casas, porque sus padres no las dejaban irse a Tapachula.

Al ser preguntadas las siete mujeres entrevistadas, sobre quién y cómo tomó la decisión de que migraran a Tapachula, todas afirmaron que fueron ellas y ninguna titubeó al responder. Igualmente, todas coincidieron en que sus padres se opusieron a la idea en un inicio. Sin embargo, esta oposición no fue debida a un sentimiento de autoridad y control paternal, sino por una aprehensión comprensible como padre o madre a que su hija, todavía una niña, abandone el núcleo familiar. Así, Alicia dice:

... de nosotras (...) Estábamos muy niñas, sí, por eso mis papás no estaban de acuerdo, porque ellos no querían que trabajáramos. Pues como le digo, por ver lo mismo que sufrían ellos, ahora sí que el hambre, por eso nos venimos. (...) Yo lo que pensaba era estudiar. Estudiar, tener una profesión, pero pues eso no fue posible. Ya cuando ya decidí, dije no, me voy mejor, porque mis papás no me lo pueden dar.

Similar es el relato de Abigail:

Pues mi papá como nos decía, “yo no los estoy mandando a trabajar, porque comida hay”, como allá se cosecha *pué* el frijol, el maíz, todo eso. “Yo no los estoy mandando, ahí ya es decisión de ustedes si se quieren ir. No después vayan a decir, no es que mi papá nos está mandando”, porque mi papá nunca nos sacó a las fincas, como los otros padres, otros sí sacan a sus hijas a la finca (...). Pero fue decisión de uno, que se vino a trabajar. Pues *pa'* tener más, por... sus cosas de uno *pué*, que ya ve que cuando uno está grande que quiere unos zapatos, quiere uno ropa y estando en su casa y así como le digo, pues éramos varias hermanas chiquitas. Entonces, mi papá no nos podía dar lo que queríamos.

En el caso de otras mujeres, las razones son más personales, pero sigue siendo por iniciativa propia y sigue habiendo cierta oposición familiar. Así, Aura dice que tomó la decisión de ir a Tapachula “porque me gusta conocer más lugares”. Igualmente, Ixchel argumenta que se vino “de paseo, a encontrar una vida mejor” y quería conocer Tapachula porque “me gusta el calor, yo sé que me va a gustar ese lugar, porque la gente allá son diferente y todo”. Mientras que el caso de Juana, como se mencionó anteriormente, es el más atípico de todos, aunque también se atribuye la responsabilidad personal por la decisión:

Ah pues mis papás, ellos nunca están de acuerdo, ni lo aceptaban que yo me viniera porque también yo era menor de edad. Ellos me decían que... que no me viniera, que no... tenía yo 14

años... Que no me viniera, que qué iba yo venir hacer, que allá está tu familia, tienes dónde vivir, tienes tu trabajo, tienes un sueldo, pues ellos nunca estaban de acuerdo. (...) Ah pues, cuando yo me vine, pues yo venía ilusionada, contenta, este... Porque como yo estaba chamaca *pue*, y pues como... cómo le diré, no vine a... sufrir, sino vine de una vez a un techo, a un sueldo (...) Pero sí mi intención no era de venirme a quedar acá, simplemente yo vine como de un paseo, y ya pues esta chamaca [su amiga] creo que ya su intención de ella era que yo me quedara, pero... Este, *puej* ahí yo fui la única culpable de quedarme, porque ella no me tenía a la fuerza aquí, ni, ni los señores me *dijeron* quédate. Ellos me *dijieron*, allá tú... de tí depende si tú quieres quedar, aquí tienes trabajo, tienes una casa, tienes comida... tienes donde dormirte, que tienen sus cuartos de la muchacha. Pero no me obligaron ellos a nada, ni mi *dijeron*... Entonces ahí fui la única que yo decidí quedarme, pero... Ahorita, viéndolo bien, ya mejor me quisiera regresar.

Algunas de las mujeres admitieron no tener el coraje y la valentía para migrar a Estados Unidos por los obstáculos y la dureza del viaje, lo que denota que sí conciben la frontera norte como *border*. Contrariamente, como explica Flori, no parecían sentir temor a cruzar la frontera sur: “Pues sí, porque llevar miedo, pues el miedo nunca lo *deje* hacer a uno algo. En cambio, si uno está decidida, pues en tranquilidad, sin miedo, sin nada, uno fuerte verdad, pues sí. (...) Bueno sí, porque a veces una es *atrevido* y uno quiere pasar ahí delante de la migración, pero a veces lo regañan fuerte a uno”.

Las instituciones entrevistadas, señalaron la vinculación entre el trabajo doméstico y el corte de café, así como la tradición familiar de migrar a Tapachula para trabajar como empleada doméstica. Sin embargo, entre las mujeres entrevistadas, sólo se encontró a una mujer, Alicia, que había ido al corte de café de pequeña acompañando a su familia. Y a pesar de que ninguna mencionó que sus madres y/o abuelas hubieran trabajado de empleadas domésticas en Tapachula, todas dijeron tener alguna hermana, prima, tía o amiga haciéndolo actualmente, siendo éste un factor importante que las motivó a irse a Tapachula, ya que estas otras mujeres, las ayudaron o les enseñaron a cruzar la frontera la primera vez.

Así, las redes sociales juegan un papel importante en la migración de mujeres guatemaltecas a Tapachula en general, pero sobre todo en el momento de la toma de decisión. El caso de las empleadas domésticas guatemaltecas, difiere de las trabajadoras agrícolas cuando de redes se trata, ya que estas últimas, al viajar siempre acompañadas de un hombre, no logran desarrollar sus propios contactos. Mientras que las redes sociales para las empleadas domésticas, se dan preferentemente a través de otras mujeres. Con el tiempo, estas mujeres se vuelven más independientes, por contactos con otras empleadas domésticas y migrantes, o por la misma interacción con las empleadoras y terminan en muchos casos convirtiéndose en punto focal de una red. A pesar de que esto no significa que consigan una inserción total en la sociedad de

destino, porque es muy difícil que logren regularizar su situación migratoria (Rojas, Ángeles y Fernández, 2008).

En los diferentes discursos sobre la toma de decisión de migrar a Tapachula, las siete mujeres hicieron un uso continuo del “yo”, lo que produce en el relato, un efecto de énfasis de la capacidad de agencia. A veces, se mencionan a ellas mismas de manera indirecta, o incluso aluden al destino o la suerte para explicar determinadas situaciones vividas, pero todas las mujeres explicaron de manera articulada sus expectativas, aspiraciones y motivaciones, así como sus sentimientos y pensamientos durante esa toma de decisión, lo cual también es una manera de definirse y construirse como agentes.

### **2.2.2.1. La experiencia migratoria de Ixchel**

El relato de Ixchel es un caso ejemplar, que destaca entre los otros relatos, porque presenta una multi-causalidad de razones por las cuales decidió migrar a Tapachula, siendo además esta causalidad acumulativa (Durand y Massey, 2003). En su caso, los “*push and pull factors*”, las motivaciones individuales y el capital social y simbólico, se entretajan, confluyen, se enredan y varían a medida que se sucede la movilidad laboral y migratoria, siempre proyectando “la posibilidad imaginaria de mejorar sus condiciones de vida” (Correa, 2009:17). De igual manera, Ixchel es enfática a la hora de manifestar que ella fue quien tomó la decisión de migrar a Tapachula.

Ixchel es una mujer mam del departamento de San Marcos. A sus 28 años es ya viuda y tiene dos hijos; el mayor de ocho años vive en Guatemala con las hermanas y la madre de Ixchel, mientras que la hija de cuatro meses acompaña a Ixchel en sus ires y venires entre Tapachula y Guatemala.

Ixchel es una mujer de estatura media, más bien delgada y de tez morena. A pesar de su juventud, parece mucho mayor, por una combinación del trabajo en campo a pleno sol y las numerosas dificultades que a su corta edad ha tenido que enfrentar. Aunque hoy en día, sólo viste corte en contadas ocasiones, se siente orgullosa de pertenecer a la comunidad lingüística mam, idioma que entiende, escribe y puede traducir. Por lo mismo, le encanta escuchar el son de la marimba. Ixchel es una mujer locuaz y vocal, a la que le apasiona platicar, compartir y hacer bromas.

A lo largo de su vida, Ixchel ha participado en diferentes cursos de formación y capacitación sobre temas diversos: desde cuestiones agropecuarias, hasta temas de derechos de

la mujer y de las personas migrantes, pasión que heredó de su padre. Desde pequeña fue animadora de CONALFA<sup>16</sup> y catequista.

Le encanta trabajar en grupo y compartir con otras personas su aprendizaje, ése es su mayor anhelo, por eso siente que ser empleada doméstica no es lo suyo, de ahí que exprese que quiera “tener otro empleo mejor, porque sé que tengo la capacidad”. Sin embargo, las condiciones estructurales, personales y fronterizas hicieron que llegara a Tapachula hace casi quince años y todavía esté laborando como empleada doméstica de planta, en situaciones precarias y sin un trabajo fijo.

A continuación, Ixchel nos relata cómo era su vida en Guatemala antes de trabajar como empleada doméstica y qué la motivó a migrar a Tapachula.

Mi familia es un poco grande porque somos siete mujeres y un varón nada más de hermano (...) yo soy la mayor.

Fui muy feliz de mi niñez (...) fui muy alegre, yo estudiaba mucho, me gustaba mucho el estudio.

Fui una niña bien inteligente gracias a dios hasta hoy, y este... y de ahí pasé en la comunidad. Donde mi papá vive no, no se da el estudio de primero a sexto, no se da. Bueno en el año 97, 96, nos fuimos a estudiar en (...) que es otra aldea que está a la par, y como estudiamos tres años ahí también. Y mi hermanita me seguía mucho a mí, ella siempre me llamaba y estaba atrás. Y este... de ahí salimos, de ahí... nos fuimos para (...), el municipio, a estudiar tres años, pero ya apenas llevaba dos años cuando mi papá falleció, ya en ese tiempo, ya yo estaba cumpliendo mis quince años. Cumplí mis quince años en el noventa y... ocho. En el 99 falleció mi papá, en septiembre.

Y cuando mi papá falleció pues, eso fue lo que nos destrozó nuestra vida a nosotros, porque ya nosotros, ya no sabíamos cómo defendernos.

Al morir su padre, adquirió la promesa con él de hacerse responsable de la familia y sacarla adelante, pues habían contraído una gran deuda por la enfermedad de éste. Así, con quince años, migró a Ciudad de Guatemala para trabajar en el empleo doméstico. Aunque las condiciones de trabajo fueron las mejores que tuvo nunca, a los dos años se aburrió de estar ahí y decidió escaparse...

... dije bueno quiero conocer Tapachula, quiero conocer, me gusta el calor, yo sé que me va a gustar ese lugar, porque la gente allá son diferente y todo.

Y me comentaban mis amigos de que ahí [en Tapachula] siempre el trabajo era más fácil, se ganaba mejor, y que las personas eran mejores, trataban bien, daban de comer y todo. Entonces me decidí venir.

---

<sup>16</sup> Comité Nacional de Alfabetización.

Ah entonces mi familia no sabía nada. Yo me vine de paseo, a encontrar una vida mejor, no fue así... Bueno en una parte sí, porque me casé, me junté y conocí la persona con quien viví, pero por otra parte no, porque tuve sus alto y bajo también...

Ah y mi motivación fue más también de que quería ir para Estados Unidos. Yo dije cruzando Tapachula ya la hice, porque allá es otro lado.

Y lo que me atrajo más aquí [Tapachula] también fue la inseguridad. ¿Por qué?, porque allá mucha gente se pone a sembrar amapola, la droga.

Pues la primera vez, pasé cuando me vine con mi amigo (...) Pero pasé sin papeles, me pasé por Talismán, pero así no tanto era entonces, la migración que tanto registra... Por cierto me... pasé con pase firmado *na* más de la migración de Guatemala, no cobraba ni un dinero, eh... *na* más firmaron mi pase local porque ya pasé no más según por un día y regresar otra vez, un domingo.

Y aunque cruzar la frontera no le suponía tanto problema al inicio, con el tiempo empieza a resentir su situación de indocumentada...

... y como mi finado esposo tenía su pasaporte, tenía la FM3 mexicana, entonces ya con eso pasaba yo con él. Empecé a pasar, y ya después cuando tuvimos la cartilla de la FMVL...

Tengo un recuerdo grande, porque fue la primera vez que me dieron mi pase local de la FMLV o VL, no sé cómo se llama eso.

Pues ahora estoy pasando en la frontera con mi, mi pase local, nada más de visitante. Eh lo que me gustaría es tener mis papeles, pues por intentar regularizar y eso es lo que estoy luchando, por eso.

Hasta aquí sí no, no sé cómo desarrollarme, porque no tengo papeles, es lo que me hace falta a mí. Muchas veces he encontrado trabajo, he tenido oportunidad de ver en tiendas o otros trabajos así...

Durante el tiempo en Tapachula con su marido, regresaron varias veces a Guatemala. Una de las veces, decidieron intentar vivir ahí, primero en casa de su madre, después con su suegra, pero empezaron a surgir problemas....

Porque allá mucha gente se pone a... a sembrar amapola, la droga. Mi cuñada siempre, siempre decía "Ixchel", dice "y ustedes por qué no siembran tales cosas y dejan más dinero, ustedes sólo dormir son", que aquí *pa'* allá y que empezaba con sus *peros*, y todo, todo... Y decía yo, no, nosotros somos personas decentes, queremos vivir nuestra vida tranquila. No, pero ellos siempre nos humillaban que nosotros no sabemos hacer nada, que no era así la vida, que lo mirábamos al revés todo... Y pues sí, sembramos. No me estoy acusando a mí, pero si es una cosa que... que es diferente, te cambia la vida por completo. Y... y dijo mi esposo durante el 2009 para el 2010, me dijo "vamos a sembrar", "ok, sembremos". Sembramos una cuerda de 25 por 25 metros y mas todo bien. Pues siempre con problemas, y me dice este... "¿qué vamos a hacer con el dinero que sacamos?", "ah no sé" le digo, porque se vendió antes de cosecharlo y es una cosa bien diferente usted, meterte en eso, es algo que después te obcecas... o te, cómo te digo, te.... Lo agarras como ya un vicio, ya no sabes si estás en peligro o no, tú lo que quieres es ganar dinero. Y este me dice, "¿qué vamos a hacer?". "No sé" le digo, "si quieres venderlo así antes de cosecharlo está bien, mejor igual porque nos, nos va, nos va alcanzar tiempo a

hacer otra cosa y no estar ahí cosechando”. Conocimos a muchas personas. En eso se... te involucras con muchas personas que no conoces, pero a la vez te pones en peligro, es, es muy, muy diferente la vida. No sé... cuando ahora me acuerdo me da mucho miedo, y digo wow que estoy haciendo. ¡Qué hice! ¡¿Por qué?! Porque después te arrepientes y dices no sabes por qué, pero cuando ya estás centrada y eres una persona más alegre y dices qué tal si algo me hubiera pasado, qué hubiera sido de mí, de mi hijo... Pero sí pasó.

Así, con el tiempo se arrepintió de haber regresado a Guatemala. La relación con su marido empezó a empeorar, él se emborrachaba y hasta llegó a golpearla...

Ah ese día que yo salí dije, no pues sí, yo quiero cambiar, quiero salir adelante. Y me salí, fue en, en febrero del 2010. Me salí y dije ya me voy. (...) En el 2010 dije ya me voy, me fui, me desaparecí de la casa. No dije a mi mamá donde estaba, no dije a mi suegra *pa'* dónde me iba. Salí a las 5 de la mañana de su casa de mi suegra, la mamá de mi esposo, con veinte quetzales y treinta pesos, eso es lo que yo tenía en la bolsa, dije, con eso me voy, yo me voy, ya no quiero estar, ya me aburrí de todo, ¡ya estoy harta!, ya no quiero vivir más.

En una ocasión intenta convencer a su marido de regresarse juntos a Tapachula para que su vida mejore....

Pero yo le dije [a su marido], “sabes qué, vamos a Tapachula, allá me gusta el lugar, allá no me puedes sacar, es bonito, vamos, yo quiero vivir allá, si no puedes hacer nada aquí, ya te gastaste el dinero, que más le hacemos, vamos otra vez”.

Por qué digo, porque cuando estábamos viviendo en Tapachula todo era alegría, trabajábamos tiempo extra, cuidábamos al bebé, nunca nos separábamos, los dos así por cualquier lado y todo...

Fue muy triste mi historia la verdad. Pero lo que más me acuerdo es de que... [mi marido] nunca me encerró en la casa, siempre me traía y lo que más me acuerdo también era que me traía aquí en Tapachula, Tapachula y digo wow, vamos a Tapachula, me emocionaba yo, ahí sí corriendo a lavar la ropa, corriendo a ordenar mis cosas, decía yo vamos, yo quiero ir a Tapachula y todo.

Pero finalmente, se va sola a Ciudad de Guatemala y es ahí que un familiar le avisa de la muerte de su esposo<sup>17</sup>. En ese momento, Ixchel se da cuenta que está embarazada de meses de su segundo hijo, decide dejar al primer hijo al cuidado de su madre y una de sus hermanas, y viaja rumbo a EE.UU., a juntarse con otra de sus hermanas y su hermano. Para poder viajar, su madre le “presta” 20,000 quetzales que su hermano había logrado ahorrar enviando remesas.

De los 20,000 que yo saqué, ya sólo le debo 15,000, porque ya los 5,000 ya los deposité. Pues ahora metí en lío mi familia, porque mi mamá está triste porque ella fue quien me prestó y mi hermano no sabe. Eso es lo más, lo más triste que he sentido hasta ahorita, porque, no sé qué hacer, no sé cómo salir de ésta, hasta hoy.

---

<sup>17</sup> Aunque esta parte nunca fue aclarada, se induce por conversaciones posteriores, que el marido murió en una reyerta en una cantina, e Ixchel está convencida que tenía que ver con la siembra de amapola.

Logra llegar al norte de México, pero ya casi en la frontera, es capturada por oficiales de migración y deportada. A pesar de que todavía está vigente su pago con el coyote para un segundo intento de migrar a EEUU, sus hermanos, al enterarse del embarazo, decidieron no ayudarla, para evitar ponerla en riesgo. Sin embargo, Ixchel no quiere vivir ya en Guatemala...

Porque estoy huyendo, por la inseguridad del que nosotros emanamos, uno porque conocí personas [en la siembra de amapola], otro porque agarré el dinero de mi hermano.

Me gusta mucho el campo, me emociona mucho el campo, me fascina, me gusta, yo soy del campo, [pero] no me gusta mucho la cocina, por qué, porque a veces... allá en tierra fría se usa mucho la leña, a veces no arde el fuego, saca mucho humo... eh... se enfrían rápido las cosas porque es frío el lugar... digo, no... "no quiero estar aquí mamá".

Pero me encanta el calor, es lo bueno, me gusta el calor, no sé, me atrae mucho el calor. Porque allá con nosotros es frío, todo lo contrario de Tapachula entonces.

Así, decide regresarse nuevamente a Tapachula...

Y estoy aquí en Tapachula porque me queda más cerca para ir y venir, a visitar a mi, mi familia, mi hijo, eso es la ventaja no más que me da, de ahí, no tengo otra ventaja.

Pues nunca me fui de Tapachula desde ese tiempo que yo entré, porque me gustaba el calor, me gustaba la gente, me gustaba.... No sé, me atrae mucho este lugar, no, no, no lo puedo dejar, no sé por qué hasta hoy...

### **2.2.3. "No traíamos papeles"... La dinámica migratoria**

Para el caso de las mujeres guatemaltecas migrantes indocumentadas, pasar la frontera sin documentos hace que puedan vender mejor su fuerza laboral en el país de destino que en su lugar de origen, pero su estatus social, su condición de vida y sus derechos pueden empeorar.

De las 114 mujeres encuestadas, 70.18% no tenían un documento de legal estancia en Tapachula. Pero además, del 30.70% que dijeron tener documentos, 85.71% no tenían una credencial que les permitiera trabajar en el país o estar de manera regular más allá de los 3 días que autoriza el FMVL. Así, muchas cruzan por el río de manera indocumentada, o dicen cruzar con el acta de nacimiento y acompañadas por una persona adulta, normalmente un familiar o alguien que se hace pasar por un familiar.

La primera vez que las mujeres entrevistadas cruzaron la frontera, fueron acompañadas de una tía, un/a hermano/a, o de un/a amigo/a, y en su mayoría, lograron cruzar solas las siguientes veces. Las mujeres mayores y que llevan años en Tapachula, explicaban que antes era más fácil cruzar, y que en ese tiempo, no había tanto control como ahora. Sin embargo, las jóvenes como Flori y Ofelia, pagan 30 pesos para poder cruzar por el río, sin tener que pasar el

control migratorio, aunque reconocen que a veces esta ruta implica ciertos riesgos, y en más de una ocasión pasaron miedo porque pensaban que unos hombres las iban a atacar.

De las siete mujeres entrevistadas, Alicia tenía FMTF, Ixchel tenía FMVL, y las cinco restantes no poseían ningún documento de legal estancia que les permitiera estar en Tapachula. Aura y Flori, por ser menores de edad, y no contar con el Documento Personal de Identificación (DPI) guatemalteco, necesitaban que el padre o la madre se personaran en la frontera para autorizar el FMVL, lo cual era difícil porque sus familias vivían lejos de la frontera. Abigail y Juana, aunque habían tenido documentos en el pasado, los dejaron vencer, por falta de dinero, como explica Abigail "... pues ya no fui [a renovarlo], porque si iba a sacar el pasaporte, me quedaba sin dinero *pa'* pagar allá abajo. Y así, lo dejé vencer, ya tiene cuatro años que venció el papel".

Excepto en el caso de Aura, que en diciembre retornó a Guatemala y hasta la fecha ahí sigue, las otras seis mujeres expresaron, de manera enfática, el deseo de poder regularizar su situación migratoria. La mayoría, quería regularizar su situación sobre todo por sus hijos/as, bien fuera para que pudieran vivir con ellas en Tapachula, o si ya vivían con ellas, por seguridad y por los estudios de los mismos. El hecho de ser madres solteras complica la situación, en términos de documentación. Por ejemplo, en el caso de Alicia, se le dificulta que su hijo cruce la frontera, porque el padre tiene que firmar un acta de permiso, y ella, no sabe dónde está, ni tiene cómo localizarlo. En el caso de Ixchel, en lugar de la firma paterna, necesita presentar el original del acta de defunción de su marido, y ella sólo tiene la copia, porque el original lo tienen sus cuñadas y su suegra, y ella no tiene, ni desea tener, contacto con las mismas.

Igualmente, las mujeres anhelan regularizar su situación, para que se les facilite la movilidad entre Tapachula y su lugar de origen, porque una vez del otro lado, sí perciben la frontera como *border*. Como explica Flori, "pues yo tengo ese deseo de arreglar mis papeles, pues porque así estoy asegurada más acá en Tapachula, y bueno, así no hay ningún problema pasar también para mi país, ni volver a regresar para acá". Aunque este deseo de regularización es más manifiesto entre las mujeres mayores que ya llevan años en Tapachula y tienen hijos/as, mientras que las más jóvenes no suelen expresarlo.

También, varias adujeron como motivo para querer regularizar su situación, el poder optar a un mejor trabajo, salario y trato. Veámos como en el caso de Ixchel, argumenta que no ha logrado desarrollarse como persona y como trabajadora en Tapachula, por la falta de papeles. Su determinación a regularizarse era tal, y su convicción de que su situación mejoraría una vez



tuviera papeles, que durante el tiempo que duró la investigación, viajó a Guatemala para sacarse su pasaporte, siendo la única de las siete mujeres, que contaba con este documento.

Igualmente, Juana cree que con un documento se le “abrirían más las puertas no, porque pues tal vez voy a pedir un trabajo de... tenga un sueldo justo pues. Y... pues tal vez me lo darían, no me lo *niegarían*, porque ya, o sea ese documento me, me este, me da como un apoyo”. Juana cree que, al tener documentos, podría incluso optar a ayudas como el programa Oportunidades<sup>18</sup>, o a apoyos que le son otorgados a las madres solteras.

También Flori y Ofelia, están convencidas que podrían optar a un mejor trabajo, de estar regularizadas. Así, Flori afirma que está “... segura que me pagarían más y luego me tratarían más mejor. Y luego pues no tenemos ningún problema, porque estoy asegurada con eso, como que fuera tal vez mexicana va... Y sí, mejoraría mucho más. Y luego, tal vez con mi credencial ya de acá, pues así puedo cruzar a otro lugar”.

De acuerdo a Martínez et al. (2010), en un estudio realizado con mujeres migrantes<sup>19</sup> asentadas en la región del Soconusco, el derecho a la identidad es uno de los principales derechos que las mujeres reportan sentir violentados. No tener documentos para comprobar su legal estancia, puede implicar ser privadas de libertad y que las deporten, no ser reconocidas como madres de hijos mexicanos al ir a registrarlos, no tener acceso a servicios médicos y/o educativos, no poder optar a mejores empleos, ni recibir ayudas sociales. Así, estos autores concluyen que estar en posesión de un documento de legal estancia, es un medio para poder ejercer otros derechos y tener acceso a servicios básicos.

Independientemente de que la mayoría de mujeres no esté documentada de manera regular en el país, el tema de los documentos y la migración, es uno de los aspectos en el que aflora la capacidad de agencia. Aunque, como veremos más adelante, en el capítulo sobre relaciones diádicas, los trámites dependen de la buena voluntad de la patrona. Así, Alicia obtuvo el FMTF, porque su patrona se tomó el tiempo de acompañarla a la frontera con todos los papeles y firmar los documentos que fueran necesarios.

Pero, algunas patronas no saben cuáles son los requisitos para regularizar a las empleadas, otras no ven la necesidad, ni tienen ganas de hacer el trámite, y al final, a diferencia de lo que sucede con los trabajadores agrícolas temporales, los esfuerzos son individuales, y se atomizan (entrevista a Carmen Fernández, 27 de Septiembre, 2011). Asimismo, tramitar los documentos,

---

<sup>18</sup> En enero del 2012 se hicieron modificaciones a las reglas de operación del Programa Oportunidades, ofreciendo apoyo a personas extranjeras con documentos de legal estancia en el país. Sin embargo, ésta no era la regla cuando se hicieron las entrevistas a las empleadas domésticas. Además, es cuestionable que la actitud de los propios funcionarios sea favorable a otorgar el apoyo a mujeres extranjeras.

<sup>19</sup> De las 218 mujeres que participaron en los talleres y grupos focales, 118 eran guatemaltecas.

no es sólo una manera de regularizar su estancia en Tapachula, sino también una manera de proteger sus derechos laborales, por eso las patronas no quieren hacer las cartas de trabajo, porque “desde el momento en que alguien hace una carta de trabajo, una oferta de trabajo, ya se somete a ese escrutinio, y la gente no quiere” (entrevista a Luis Flores, 27 de Septiembre, 2011).

Tal y como menciona Rojas (2011), se pudo constatar en campo, que confluyen dos situaciones en torno a la documentación. Por un lado, hay un gran desconocimiento por parte de las mujeres, sobre los diferentes tipos de documentos y formatos, ignoran las diferencias entre el FMTF, el FMVL, el FM3<sup>20</sup> y el FM2<sup>21</sup>, así como qué documentos y requisitos se necesitan para tramitar cada tipo de forma migratoria, y a dónde pueden dirigirse para obtener mayor información. Abigail, explica esta falta de información y cómo se trata de un proceso burocrático del cual se sienten totalmente ajenas, y que además, como se mencionó, sobrepasa sus posibilidades económicas:

Pero en ese... como uno no sabe *pué*, ya ve que cuando uno viene, más o menos como [de] un rancho, no sabe uno de vueltas, ni de papeles, ni de todo eso *pué*. Yo ya después fui, desarrollando todo, cuando saqué papel en migración, de todas las vueltas que di, papeles que me pidieron, no sabía igual si existía un consulado aquí, de allá de migración nos mandaron al consulado. Del consulado nos mandaron a sacar esa constancia de vecindad. Si ahorita ya nadie me puede decir no es que....

Durante el tiempo que pasé en Tapachula, las mujeres se me acercaban a menudo los domingos, solicitando que les ayudara a regularizar su situación. En varias ocasiones, fue difícil hacerles entender, que aunque llevaran tantos años en Tapachula, no era posible convertirse de una vez en “madre mexicana”<sup>22</sup>, sino que había que seguir un proceso, para el que se necesitaba tener pasaporte, poder demostrar con formas migratorias anteriores su presencia en el país durante todos esos años y entrar dentro de una categoría susceptible de ser naturalizada que la propia indocumentación y el no reconocimiento profesional del trabajo doméstico dificulta cumplir.

---

<sup>20</sup> Según el INM (s/f) el FM3 es la forma migratoria aplicable para la calidad de “No inmigrante”. El FM3 es para personas que desean estar en México más de 180 días con actividades diferentes al turismo, pero que no tienen la intención de quedarse en el país.

<sup>21</sup> De acuerdo al INM (s/f) el FM2 es la forma migratoria aplicable para la calidad de inmigrante e inmigrado, en sus 9 modalidades: artista y deportista, asimilado, confianza, científico, familiar, inversionista, profesional, rentista, técnico. El FM2 es para personas que desean permanecer en México por tiempo indefinido y/o tienen vínculo con personas mexicanas. Se puede permanecer en México con FM2 toda la vida ya que la naturalización es un trámite que se realiza ante la Secretaría de Relaciones Exteriores y responde a otros requisitos específicos. Pero, por las categorías que implícitamente consideran a profesionistas o extractos socio-económicos medianos y altos, es difícil que las empleadas domésticas puedan acceder a un FM2.

<sup>22</sup> Aquí se refieren al hecho de naturalizarse mexicanas, que sería el último eslabón en la cadena de regularización migratoria y que se debe tramitar con la Secretaría de Relaciones Exteriores, no con el INM.

Paralelamente a la falta de información, existe un miedo generalizado a “ser agarradas”<sup>23</sup>. Casi ninguna de las mujeres con quienes se habló, habían ido nunca a las oficinas del INM a pedir información o a realizar algún trámite, por desconocimiento de su existencia, pero también por tener la convicción que las iban a deportar nada más entrar al lugar<sup>24</sup>. Sin embargo, el tema de la deportación, no era algo que vieran como una amenaza, al pasearse los domingos en el parque central de Tapachula. Y es que la presencia de trabajadores/as sin permiso de trabajo en los espacios públicos de la región del Soconusco “(...) da cuenta que los límites territoriales no existen con la rigidez que las políticas migratorias plantean” (González, 2005:109).

Aquí, coincido con Rojas (2011) en que el desconocimiento y falta de información sobre documentos y el proceso de regularización, se debe en parte al miedo de las mujeres, pero también a que las instituciones responsables del tema, gubernamentales y no gubernamentales, necesitan hacer mayores y mejores esfuerzos en socializar la información y apoyar los debidos procesos de manera coordinada.

Toda esta situación, hace que no haya datos, ni oficiales ni extra oficiales, sobre cuántas mujeres guatemaltecas trabajan como empleadas domésticas en Tapachula. Y como se mencionó antes, esta carencia de datos y de regularización, se debe también a que es una migración eminentemente femenina, y a que no existe la misma presión internacional que se da con la migración temporera agrícola (entrevista a Santiago Martínez, 30 Septiembre 2011).

En lo que respecta a la interacción con oficiales de migración en el puesto fronterizo, las mujeres no expresaron el mismo temor que les infundaban las oficinas del INM en Tapachula, sino más bien, molestia y a veces enojo, y exigían un mejor trato. De este modo, al narrar estas interacciones, las empleadas domésticas indirectamente expresan su propia agencia en estos discursos. Por ejemplo, Alicia relata cómo es la relación con los oficiales de migración en la frontera:

Sí, allá en, en la frontera lo maltratan a uno, porque ellos quieren por ley que los niños tengan igual un, una credencial, y yo no se lo he podido sacar a mi hijo por motivos de que ellos quieren que el papá venga a firmar. Pero yo no sé dónde está el papá pues. (...) Sí, entonces ellos [dicen] “ah no, como no está el papá regrésese, váyase”, a veces uno no tiene ese dinero para regresarse uno, no pues, y ese, y son groseros, no, no, no, no sé algunos son muy... le faltan el respeto a uno, le gritan a uno, como si uno no sintiera pues.

---

<sup>23</sup> Significa ser detenidas por migración y posteriormente deportadas.

<sup>24</sup> Quizás esta creencia fuera alimentada porque conocían personas que habían sido retenidas en la estación migratoria Siglo XXI en Tapachula, el centro de detención de migrantes más grande de América Latina.

Pero ella se defiende ante una situación en la que se siente discriminada no sólo por ser migrante e indocumentada, sino por una dimensión de género también:

Ah nos regresan, claro que yo también los he maltratado porque me están faltando el respeto, sí, que no sean así, y *algotros* por alguna simple cosita le están pidiendo dinero a uno, o sea, están... “no dame dinero”, o “dame pues 200 pesos y ya pásale”. Sí, hay un montón de corrupción ahí en migración, en lo que es la frontera, o lo que es el retén, también, algunos son, son groseros. (...) Ése es el problema que porque mi niño este tiene los apellidos del papá. Ahí no puedo probar, aunque yo lo estoy criando sola pues, ellos no lo creen así. Ellos creen que, por el simple hecho de que tiene el apellido, el hombre este ahí al pendiente, y quieren que firme pues, y no es así, porque pues no sé. Yo creo que no, no, no es la primera mujer, que hay muchas que o sea sí, bueno, y se desaparecen los papás, y para dónde se van...

En una ocasión, durante el trabajo de campo, se dio la oportunidad de ir a esperar a Ixchel a la frontera, quien regresaba de visitar a su familia en Guatemala. En este viaje, Ixchel venía acompañada de sus dos hijos y de una de sus hermanas, que también quería emplearse en casa particular en Tapachula. Para poder cruzar la frontera, necesitaban que la hermana y el hijo mayor pasaran a Casa Roja a tramitar su FMVL.

El oficial de migración de turno se negó a expedirles los formatos, bajo el argumento de que como iban acompañadas por mí, y yo era *güera*<sup>25</sup>, seguramente iban a emplearse en mi casa y el FMVL no permite trabajar. Después de un tira y afloja entre Ixchel y el oficial, ésta le dijo que las personas guatemaltecas de municipios fronterizos, tenían el derecho a obtener dicho formato, y que si él no quería hacerlo, ella podía llamar al Centro de Derechos Humanos Fray Matías de Córdova para denunciarlo, puesto que era promotora de derechos humanos<sup>26</sup>. Finalmente, el oficial accedió a tramitar el FMVL para la hermana, pero no para el hijo, bajo el argumento que se necesitaba el original del acta de defunción paterna. Al salir de Casa Roja, Ixchel estaba feliz de haber logrado su cometido. Sin embargo, admitió, “¿vio cómo nos discriminan?, imagínese que llega ahí una muchachita que no sabe hablar bien el castellano y le pasa eso...”.

Con base en lo manifestado por las mujeres, cabe preguntarse por qué, si no perciben la frontera sur como *border* a la hora de cruzarla, después les resulta tan importante contar con un documento. Podemos inferir que tener un documento de legal estancia, no es tan importante para cruzar la frontera, que en realidad no constituye mayor obstáculo, sino para flexibilizar la frontera de la alteridad una vez en Tapachula. Así, las mujeres pasan de ser transgresoras del

---

<sup>25</sup> En México una persona *güera* es alguien de tez blanca y cabello rubio, y se utiliza de manera extensiva para designar a las personas extranjeras.

<sup>26</sup> Durante el trabajo de campo junto con Ixchel, Abigail y Juana participé en la Escuela de Promotores de Derechos Humanos impartido por el Centro de Derechos Humanos Fray Matías de Córdova.

*border*, porque no perciben la frontera como barrera al momento de cruzarla, a percibirla como limitante una vez del otro lado, donde la frontera como *border* se refuerza y se combina con la frontera *boundary*, que las constriñe y discrimina.

### 2.3. Recapitulación

En este capítulo, se ha argumentado cómo la decisión de migrar a Tapachula por parte de las mujeres guatemaltecas, es una decisión multi-causal. Si bien las necesidades económicas son una razón de peso, no son las únicas, y entran en juego otros factores, algunos de ellos subjetivos, que además contribuyen al retorno y permanencia de estas mujeres en el lugar de destino. Entre estos factores, destacan la mayor facilidad de insertarse en el empleo doméstico en Tapachula que en Guatemala, la cercanía a sus comunidades de origen que facilita poder viajar con frecuencia a visitar a la familia, el clima, la percepción de seguridad y libertad, el huir de situaciones de violencia doméstica y de género en sus hogares y comunidades, el imaginario que se traspa sobre Tapachula, y el anhelo de conocer otros lugares y poder vivir en una ciudad.

Independientemente si la decisión de migrar fue familiar y en cierta medida condicionada por la realidad estructural de su lugar de origen, las mujeres, al compartir sus relatos, sienten y expresan que fue una decisión propia, lo cual denota una conciencia sobre la capacidad de agencia propia, y posiblemente un cambio en la percepción de la misma (Ahearn, 2001b), atribuyéndose la responsabilidad por los acontecimientos, en lugar de responsabilizar a terceros, a la suerte o al destino. Asimismo, la dimensión de género atraviesa las causas de la migración, la toma de decisión, las redes que se establecen, e incluso cómo se da el cruce de frontera.

Pero además, para entender la especificidad de la migración femenina hay que tomar en cuenta varios de los aspectos señalados por Szasz (1999): orden del nacimiento, estado civil, situación familiar y marital, presencia y número de hijos, tipo de estructura familiar, líneas de autoridad, relaciones de poder intergenéricas e intergeneracionales, etapa en la trayectoria de vida. Así, veámos cómo en el caso de las mujeres guatemaltecas que emigran a Tapachula, el ciclo vital afecta la toma de decisión de migrar pero también de permanecer en el lugar. Y tal y como se ha observado para otras situaciones, las mujeres jóvenes no emigran tanto por una responsabilidad familiar, sino por una búsqueda personal.

Los relatos y descripciones de las mujeres guatemaltecas que migran a Tapachula para insertarse en el empleo doméstico, acentúan el rol que tiene la frontera en la decisión de migrar y en su condición migratoria posterior. Si bien ellas no conciben la frontera como *border* en un

inicio, y se convierten en transgresoras de la misma, su deseo expreso de regularizar su situación *a posteriori*, refuerza la existencia de la frontera como *border* de las vivencias de quiénes se movilizan frecuentemente de un lado a otro de esta frontera. Pero además, pone de manifiesto la existencia de otras fronteras, que delimitan y estigmatizan la alteridad. Así, estas mujeres piensan que una vez obtengan documentos de legal estancia, las fronteras se van a flexibilizar, en parte porque al desdibujarse el estigma de la indocumentación, ligado como vimos a la ilegalidad y la criminalización, se convertirán en sujetas de derechos.

# CAPÍTULO 3: “TRABAJO MUERTO”

## Y NICHOS SOCIOLABORALES<sup>27</sup>

### 3.0. Introducción

A principios del siglo XX en Europa se comienza a cuestionar la figura de la sirvienta y disminuye su rol, debido a la mecanización del trabajo doméstico, pero también porque la idea de privacidad en el hogar hace que sea el ama de casa quien haga el trabajo doméstico de manera no remunerada (Catarino y Oso, 2000).

Sin embargo, aunque autores como Coser (1978) creían que con la transición al capitalismo, la figura del sirviente iba a desaparecer, sobre todo por dar paso a las relaciones de compra y venta de trabajo y mano de obra, hoy sabemos que no ha sido así. En épocas de decrecimiento económico, más mujeres salen a buscar trabajo como empleadas domésticas porque sus parejas se quedaron sin trabajo (García, 1993). Mientras que en épocas de bonanza, más mujeres con estudios accesan al mercado laboral, y necesitan contratar una empleada doméstica para poder salir a trabajar (Goldsmith, 1993; Duarte, 1993), y para liberarse del trabajo reproductivo y poder disfrutar más del tiempo libre (García, 1993; Catarina y Oso, 2000). Así, se mercantiliza la reproducción social del grupo doméstico y surge un nuevo “ejército de reserva” que llevará a cabo las tareas que asumía el grupo doméstico tradicional.

Cabe señalar que, además de ser una de las profesiones más desvalorizadas y peor remuneradas, el empleo (o servicio) doméstico es quizás la que menos ha evolucionado con el paso de los años y los siglos. Así, podemos encontrar estudios sobre el servicio doméstico en Jamaica en el año 1750 (Higman, 1993) o en Brasil en 1870 (Lauderdale, 1993), y encontrar alarmantes similitudes con las características del servicio doméstico en la actualidad en América Latina, Estados Unidos y Europa.

En este capítulo, se presenta qué se entiende por trabajo doméstico remunerado, y se analizan las razones por las que se ha naturalizado este trabajo en las mujeres en general, y en las migrantes e indígenas en particular, ilustrando cómo el trabajo doméstico se ha etnizado y

---

<sup>27</sup> Por nicho laboral se entenderá: “un espacio laboral en el que se desenvuelven preferentemente miembros de un grupo que asume que tienen un origen común, prácticas y creencias propias respecto a cómo vivir en sociedad, además de ser reconocidos como diferentes por las personas con las que interactúan en el mercado laboral” (Durin, 2010:31).

convertido en un nicho laboral para las mujeres guatemaltecas en Tapachula. De manera breve, se presenta también el marco regulador actual del trabajo doméstico en México, y cómo la ausencia de éste, ha hecho de esta profesión una de las peores consideradas y remuneradas.

La segunda parte del capítulo, presenta una breve caracterización de las empleadas domésticas guatemaltecas en Tapachula, así como los modos de contratación, las preferencias en la modalidad de trabajo y las condiciones laborales a las que se ven expuestas estas mujeres. Igualmente, se describe la percepción que las empleadas tienen del trabajo doméstico y en qué consiste una jornada laboral. Finalmente, se muestra lo que hacen las empleadas domésticas los domingos, que suele ser el único día libre con el que cuentan, y cómo el nicho laboral se transforma en un nicho social.

### **3.1. Trabajo doméstico remunerado y el marco regulador**

#### **3.1.1. Definiciones**

Entenderemos por trabajo doméstico “(...) el trabajo asalariado o remunerado efectuado por el (la) empleado (o) doméstico (a) que presta sus servicios a un individuo o a una familia dentro de su casa. (...) [y] que se encarga de una serie de tareas reproductivas dentro de un hogar que le es ajeno” (Chavarría, 2007:174). Las modalidades de este trabajo son de “quedada”, “puertas adentro” o “de planta” cuando el (la) trabajador (a) pernocta y vive en el lugar de trabajo; o bien “de entrada por salida” o “de puertas afuera” cuando el (la) trabajador (a) tiene un lugar donde dormir que no es la casa en donde trabaja (Durin, 2007; Goldsmith, 2007)<sup>28</sup>.

Así, una empleada doméstica es una persona que sirve a un individuo o una familia dentro de una casa (Chaney y García, 1993). Sin embargo, la Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar considera el término “domésticas” peyorativo, porque es como equiparar a las mujeres con animales domados o domesticados (Goldsmith, 2007). Es así que surgen otras opciones que permiten superar el término a veces considerado como estigmatizante de trabajo doméstico: empleada de hogar, trabajadora del servicio doméstico, trabajadora del hogar, empleada de servicio doméstico, trabajadoras domésticas remuneradas y/o asalariadas, entre otras. En este sentido Goldsmith (2007) opta por el término “empleada

---

<sup>28</sup> Para el Colectivo de Empleadas Domésticas de los altos de Chiapas (CEDACH) se entiende por trabajo doméstico al trabajo no reconocido y no remunerado que todas las mujeres realizan en sus hogares. Mientras que empleo doméstico designa el trabajo doméstico (o reproductivo) remunerado que realizan las mujeres en casas ajenas.



de hogar”, mientras que Chavarría (2007) se queda con el de “empleada doméstica” porque considera que es el más generalizado en la literatura tanto en castellano como en inglés. En lo sucesivo, veremos cuáles son las preferencias de las mujeres guatemaltecas en Tapachula para denominar el trabajo que realizan, pero para efectos de esta tesis, me adhiero a la terminología de Chavarría.

Buena parte de los trabajos revisados favorecieron la comprensión de que existen una serie de características similares en torno al trabajo doméstico a nivel mundial que se exponen a continuación (Casillas, 2006; Catarino y Oso, 2000; Durin, 2007; Goldsmith, 2007; Gogna, 1993; Hondagneu-Sotelo, 2001; Rojas, 2002; Salazar, 2000; Salzinger, 1997; Chaney y García, 1993).

Al igual que con las tareas de la servidumbre, el trabajo doméstico se asocia con lo sucio y es una opción que está 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. Además, el trabajo doméstico está invisibilizado porque se realiza en la esfera privada, lo cual hace que trabajen normalmente de forma aislada, y está mal remunerado, a pesar de las extensas jornadas laborales. No es considerado trabajo *per se*, porque se piensa que no se necesita ninguna cualificación y por lo tanto es algo que cualquier persona puede hacer. Así, los requisitos fundamentales para su desempeño son la confianza y las referencias personales y no el nivel de conocimiento que se tenga para realizarlo.

Asimismo, como muchas veces incluye el cuidado de terceros, se involucra lo afectivo y lo emocional por parte de las empleadas domésticas, y esto lo desvaloriza más, porque, en términos generales, por definición el trabajo es algo que no debe implicar emociones ni demostraciones de afecto (Hondagneu-Sotelo, 2001; Salzinger, 1997; Catarino y Oso, 2000). Igualmente, se da la ambigüedad de la que hablaba Coser, por no haber una delimitación precisa de tareas, porque al mismo tiempo, se espera que las empleadas siempre estén ocupadas haciendo algo y no descansen nunca (Hondagneu-Sotelo, 2001), o hagan simultáneamente de empleadas domésticas y niñeras, o de empleadas domésticas y enfermeras.

Si bien en la época feudal eran los hombres quienes se desempeñaban como sirvientes, con la llegada de la industrialización y la entrada al capitalismo, se vuelve un trabajo más asociado a las mujeres, porque se considera que para ellas es connatural el desempeño de este tipo de tareas.

Con la llegada de la era neo-liberal, la globalización y las migraciones, el trabajo doméstico se convierte en un nicho laboral para mujeres migrantes, extranjeras y/o indígenas. Más allá de una división sexual del trabajo, se da también una división internacional y étnica del mismo. Así, en muchos lugares de América Latina se prefiere a las mujeres indígenas y migrantes como empleadas domésticas. Es por esto que se puede hablar de naturalización genérica y etnización del trabajo doméstico, ejes que convierten la división del trabajo en desigual. Además, existe una construcción de estereotipos en torno a este trabajo y quienes lo desempeñan, con lo que se dan prácticas discriminatorias, que a veces pueden convertirse en abusos y violaciones.

El mercado crea la ficción de que establece una relación simétrica en la compra y venta de trabajo y servicios, sin embargo, hay una asimetría de clase entre quien compra y quien vende (Wolf, 1987). En el caso del trabajo doméstico en general, y del trabajo doméstico realizado por migrantes en particular, las asimetrías van más allá del concepto de clase. Y, como se desarrolla más ampliamente en el siguiente capítulo, la relación asimétrica y jerárquica entre empleadoras y empleadas permite que las primeras ejerzan su poder sobre las segundas y las controlen a través de diferentes mecanismos y ejes de inequidad, como el género, la etnicidad, y la condición migratoria.

El salario es el indicador fundamental del proceso de compra/venta de la fuerza de trabajo en la economía, pero en el caso del trabajo doméstico, particularmente el de planta, se presenta una combinación de salario en efectivo y en especie, y además las actividades tienen lugar en el seno de una institución no capitalista, que es la familia (Pereira de Melo, 1993). Al mismo tiempo, el salario, a diferencia de otros trabajos, es considerado un gasto de consumo de las patronas (Gálvez y Todaro, 1993). La mayoría de las veces no se establece una relación contractual entre las empleadas domésticas y sus empleadoras; y normalmente aquellas no gozan de vacaciones ni de seguridad social. Estas condiciones precarias, afectan de manera diferenciada a quienes trabajan de planta, en comparación con quienes trabajan de entrada por salida o para agencias de limpieza.

Así, las ventajas de trabajar de “puertas afuera” o en empresas de limpieza pueden ser múltiples. El trabajo en equipo es más sociable y por lo tanto menos aislado y solitario. El pago contempla beneficios y seguro; hay límites en las tareas y las horas, y las tareas están bien especificadas. Se da también una mayor autonomía e independencia en el trabajo; y la relación de dominación empleadora-empleada desaparece (Catarino y Oso, 2004; Hondagneu-Sotelo, 2001).

Romero (en Hondagneu-Sotelo, 2001:46) argumenta que el trabajo por horas es como la modernización del trabajo doméstico. Al limpiar casas diferentes en horarios distintos, las empleadas domésticas sí venden su fuerza de trabajo de manera similar a lo que hace un comerciante al vender sus productos a varios consumidores. El cambio del trabajo de planta al trabajo por horas, rompe con las relaciones de servidumbre (Salzinger, 1997; Coser, 1978).

Un elemento característico dentro de esa resignificación semi-feudal del empleo doméstico actual, se da en el fenómeno social de las migraciones de mujeres. Muchas migrantes, sobre todo las indocumentadas, siguen optando por trabajar de planta, porque su misma situación irregular no les permite tener permiso de trabajo. Las empresas de limpieza no dan estabilidad laboral, y citando a Coser (1978), si algo tiene de positivo la servidumbre es la estabilidad laboral. Finalmente, si se es empleada doméstica de planta, no hay que gastar dinero en pagar alojamiento ni comida.

El trabajo doméstico es concebido como una ocupación sin salida, donde no hay espacio para la vida privada ni para la movilidad social (Kuznesof, 1993), sino más bien para la movilidad horizontal, mediante la cual se logra un aumento del salario, y permite acumular experiencia en el manejo de la relación con la patrona (Gogna, 1993).

### **3.1.2. El marco regulador**

A pesar de que el servicio doméstico en América Latina ha sido la forma más importante de empleo femenino, también ha sido el menos regulado (Kuznesof, 1993), en parte por la dificultad de regular un trabajo que se realiza en la esfera privada (Durin, 2007; Goldsmith, 2007; Hondagneu-Sotelo, 2001). La dificultad reside también en que el trabajo doméstico, principalmente el de planta, mantiene características semi-feudales en el sistema capitalista actual, lo cual dificulta su regularización dentro la lógica de mercancías de compra y venta de dicho sistema. Sin embargo, como argumenta García (1993), los conflictos entre patronas y empleadas no se van a resolver en el ámbito de las relaciones personales, sino que deben ser definidos a nivel institucional entre clases y con la representación del Estado.

En México surge en 1834 una ley, según la cual los sirvientes domésticos estarían sujetos a una estricta vigilancia y control personal por parte de los patrones (Kuznesof, 1993). Pero la mayoría de la actual legislación mexicana sobre trabajo doméstico, data del 1931, con algunas modificaciones realizadas en 1970, respecto a las obligaciones y derechos de las (os) trabajadoras (es) domésticos, y sobre las terminaciones de los contratos (Goldsmith, 1993).

La Ley Federal del Trabajo (Diario Oficial de la Federación, 2012), en su artículo 332, especifica que no son trabajadores domésticos -y por lo tanto no quedan sujetos a las disposiciones generales o particulares de esta ley- las personas que presten servicios de aseo en lugares que no sean casas privadas, por ejemplo hospitales, bares, colegios, entre otros. Pero tampoco serán considerados dentro de esta categoría, ocupaciones como la de portero, jardinero, o vigilante.

Goldmish (1993) señala que el capítulo 13 de la Ley Federal del Trabajo, versa sobre las obligaciones y derechos de las(os) trabajadoras(os) domésticas(os), pero está redactado de tal manera, que termina por excluirlos de derechos que gozan el resto de trabajadores, porque favorece el punto de vista del patrón, por encima de la empleada(o). Además, la legislación es ambigua en varios puntos, por ejemplo, no establece el derecho a vacaciones pagadas y festivos, el día libre semanal, la licencia de maternidad, ni la jubilación. Igualmente, no estipula la duración de la jornada laboral, y los términos respecto al salario no son muy precisos. Otros derechos, como el derecho a cuarto y cama decentes, el trato respetuoso y el derecho a estudiar, están también mal definidos. Lo único que sí está claramente estipulado, es la obligación del patrón a pagar gastos médicos y funerarios, así como a indemnizar por despido. Pero como sabemos, es muy difícil hacer cumplir la ley en estos casos.

Resulta paradójico además que, mientras la Constitución de 1917 establece que las trabajadoras domésticas tienen los mismos derechos que otros trabajadores, la Ley Federal la contradice en varios aspectos. Un problema añadido es que los sindicatos de trabajadores no han aglutinado de manera uniforme a este sector de trabajadoras(es), por no considerarlas “clase productiva” (García, 1993).

Por otro lado, ha habido avances en materia legislativa a nivel internacional. La Organización Internacional del Trabajo (OIT), aprobó en Ginebra el 16 de junio del 2011, el Convenio 189 sobre el “Trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos”, junto con la Recomendación 201. El Convenio ofrece protección específica a las(os) trabajadoras(os) domésticas<sup>29</sup>, estableciendo 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(es) domésticas(os). La Recomendación 201 proporciona directrices prácticas sobre posibles medidas legales y de otro tipo, para poder hacer efectivos los derechos y principios enunciados en el Convenio (OIT, 2012) y no tiene que ser ratificada.

---

<sup>29</sup> Nótese que a lo largo de la tesis, utilizo el término empleo y empleadas domésticas. Sin embargo, la OIT utiliza la terminología trabajadoras domésticas, la cual respeto cuando hago referencia al Convenio 189 y a la Recomendación 201.

A diferencia de la Ley Federal del Trabajo, la OIT (2012) considera como trabajadoras(es) domésticas(os) las siguientes ocupaciones: limpiar la casa, cocinar, lavar y planchar la ropa, el cuidado de los niños, ancianos o enfermos de una familia, jardinería, vigilancia de la casa, desempeñarse como chofer de la familia, e incluso cuidar animales domésticos.

Para que el Convenio entre en vigor, es necesario que al menos dos países lo ratifiquen, y hasta el momento Uruguay ha sido el único en hacerlo. La ratificación de este Convenio, permitirá que las(os) empleadas(os) puedan tener los mismos derechos básicos que otras(os) trabajadoras(es), como horas de trabajo razonables, descanso semanal de al menos 24 horas consecutivas, seguridad social, vivienda, libre sindicalización y otros beneficios que otorguen las Leyes Federales del Trabajo de los países. En México, se ha iniciado una campaña para la ratificación del Convenio, la cual se ha visto entorpecida/pospuesta por las elecciones generales celebradas en el país en el mes de julio. La ratificación y adopción de dicho convenio en México, conllevaría de entrada, la necesidad de armonizar la Ley Federal del Trabajo con el Convenio, lo cual sería beneficioso para este sector laboral, puesto que impulsaría cambios estructurales en la situación de las empleadas domésticas en general, y de las empleadas domésticas migrantes en particular.

### **3.2. Trabajo doméstico en Tapachula**

#### **3.2.1. Caracterización de las empleadas domésticas guatemaltecas en Tapachula**

De acuerdo al cuestionario aplicado, la mayoría de mujeres guatemaltecas que llegan a Tapachula tienen entre 15 y 19 años<sup>30</sup>, y no terminaron la primaria. En el segundo capítulo, se señaló que la mayoría de mujeres que migran a Tapachula, proceden de municipios fronterizos, principalmente de los departamentos de San Marcos y Huehuetenango. No obstante, menos de la mitad de las encuestadas dijo hablar una lengua indígena, algo que llama la atención porque toda la literatura afirma que la gran mayoría son indígenas. Se llegó a la conclusión que había un subregistro provocado por un mal enfoque de reducir la identidad indígena sólo a la lengua y por el estigma que ello conlleva. Véanse al respecto, algunas anotaciones del diario de campo:

Aunque la mayoría puede leer y escribir, creo que el nivel de analfabetismo es alto porque leen muy despacio, y escriben con muchas faltas de ortografía e incluso una me preguntó “seño, ¿nosotros somos femenino o masculino?”. Y otra cosa que me llamó la atención es que casi

---

<sup>30</sup> De acuerdo a conversaciones mantenidas con el personal de Médicos del Mundo Francia, las mujeres jóvenes, suelen mentir inicialmente sobre su edad, y con el tiempo revelan su verdadera edad. Ellos aducen a la (des) confianza este hecho. Sin embargo, mentir sobre la edad a las patronas, es en cierta manera una forma de resistir también, en aras a lograr un empleo.

ninguna pone que habla un idioma diferente al español (de hecho [hoy] sólo dos dijeron Mam), lo cual me extraña pues todas son de ascendencia indígena, bien porque llevan el corte, bien porque sé que antes llevaban corte o porque se nota cuando hablan castellano que no es su idioma materno (Diario de campo, 2011: 35).

Yo me senté con las otras a terminar sus cuestionarios. Lo curioso en este caso fue que todas iban con corte y a pesar de que no hablaban bien el castellano, en la sección de “idioma”, habían puesto español. Entonces, les fui preguntando una a una “¿no habla Mam?” y todas me dijeron que sí. Siempre me había preguntado por qué no había más chicas que dijeran que hablaban Mam a pesar de que llevaban corte<sup>31</sup>. Ahora entiendo que les da vergüenza o que creen que es mejor si ponen español (Diario de campo, 2011: 114).

Pero el subregistro, también pudiera deberse a un deseo expreso de no autoadscribirse indígenas por parte de algunas mujeres, sobre todo las más jóvenes:

Hoy con Aura había una chica vestida con corte que era idéntica a ella, y me sorprendió porque Aura no aparenta ser indígena; incluso pensé si era una hermana o una prima. En eso, llegó una chica que también es asidua de los domingos y le preguntó si la chica de corte era su hermana, y Aura puso una cara terrible y le dijo que no, la chica continuó diciendo que se parecían muchísimo y yo también lo corroboré, y Aura parecía molesta y dijo que no (Diario de campo, 2011: 67).

Le pregunté a Aura cómo se conocían y me dijo riéndose, que una era su hermana, y la otra su prima y la otra una amiga que habían conocido en el parque. Aunque ya me lo esperaba, me quedé un poco sorprendida que hubiera negado a su hermana aquel domingo cuando una de las chicas le preguntó (Diario de campo, 2011: 116).

En el caso de las empleadas domésticas indígenas guatemaltecas en Tapachula, la ladinización se puede dar de varias maneras y por causas diversas. Puede ser que las jóvenes guatemaltecas decidan dejar de usar el traje —o en su defecto la lengua— porque no les gusta, porque quieren vestirse de otra manera en la ciudad, o porque para protegerse necesitan pasar desapercibidas<sup>32</sup>. Sin embargo, también se dan muchos casos en que las empleadoras las obligan a vestirse con uniformes que no sólo demarcan una limpieza relativa, sino que también son marcadores de subordinación colonial, y por tanto las reinscriben con el atuendo en una identidad racial subordinada (Hondagneu-Sotelo, 2001), o bien es una forma de “culturizarlas” y controlarlas (Durin, 2007).

Por otro lado, puede darse un efecto contrario o simultáneo y que haya una especie de proceso de *etnización* o reafirmación de la identidad étnica (Cumes, 2010b), es decir que las

---

<sup>31</sup> Es posible que aunque una persona porte traje, no hable la lengua indígena, y viceversa, lo cual sugeriría cambiar la manera de hacer este tipo de preguntas. Sin embargo, tal y como señala Bartolomé (1997) los problemas conceptuales de las categorías étnicas residen en que la auto-adscripción y la hetero-adscripción, no son siempre coincidentes. Así, se hace notoria la dificultad de definir el término etnicidad porque su carácter puede variar en el transcurso del tiempo y porque la manera en que se experimenta y expresa puede diferir entre grupos sociales según su posicionamiento en la estructura de poder (Comaroff, 1992).

<sup>32</sup> Los Comaroff (1992) hablan de etnicidad situacional, que vendría a ser la gestión estratégica de la identidad personal para beneficio social y material, es decir “dejar la etnicidad” para poder escalar laboral y socialmente.

mujeres tomen conciencia de su pertenencia a un colectivo. Esto puede verse principalmente los domingos en el parque Miguel Hidalgo de Tapachula, donde no sólo hay una apropiación del espacio público por parte de estas mujeres, sino que muchas van elegantemente vestidas y arregladas con sus trajes tradicionales y platican en su idioma, riendo y caminando en pequeños grupos. “Las tácticas utilizadas, ya sean en el parque, en la calle o en la casa donde trabajan, forman parte de una estrategia de etnoresistencia que va desde la apropiación de espacios hasta la negociación y la transformación de la imagen” (Vázquez y Hernández, 2004:142).

Aunque las principales razones para migrar e insertarse en el trabajo doméstico son, como vimos, económicas, las redes sociales que estas mujeres tienen en Tapachula, así como los factores analizados con anterioridad, convierten al empleo doméstico en un nicho laboral para ellas (Durin, 2010).

El tiempo promedio de estancia en Tapachula es de un año, llevando apenas dos días las mujeres que tenían menos tiempo, y sobrepasando los 15 años, las que más. Entre las mujeres encuestadas durante el trabajo de campo hubo tres grupos, que corresponden a dos temporadas laborales diferentes, aunque cercanas en el tiempo. Un grupo, conformado por mujeres mayores que llevaban bastante tiempo laborando en Tapachula; un segundo grupo, de mujeres más jóvenes que llevaban menos tiempo en Tapachula, pero querían quedarse ahí; y un tercer grupo, de mujeres jóvenes también, que habiendo concluido el periodo escolar en Guatemala, estaban en Tapachula trabajando sólo el fin de año, para luego regresarse a su país a proseguir con los estudios. En la mayoría de los casos, no era la primera vez que hacían esto, sino que muchas incluso, regresaban a casa de la misma patrona que las había empleado con anterioridad.

Así, no es de sorprender que la época en la que se vieron más mujeres guatemaltecas en el parque, fuera en fechas cercanas a la Navidad, por el cierre del ciclo escolar en Guatemala que constituye el período vacacional más largo en el país. Incluso, se conoció a dos mujeres que eran maestras en Guatemala y se habían aventurado a ir a trabajar un mes a Tapachula, para ganarse un dinero extra, pero también porque les atraía conocer la ciudad y hacer algo diferente. Estas mujeres estaban felices con la experiencia, y decían haber sido tratadas muy bien por las patronas, pero ellas mismas argumentaron que posiblemente, su estatus de maestras, las ayudó a posicionarse de otra manera en la relación con la patrona.

Acorde con Ugalde (2009), para algunas de las migrantes guatemaltecas emplearse en el servicio doméstico representa sólo algo transitorio y por lo tanto el plan es quedarse entre unos meses y un par de años máximo; para después de eso retomar sus estudios o bien abrir un

pequeño negocio y establecerse de manera autónoma. Existe otro grupo que tiene bien definido su tiempo de estancia, pues sólo viajan en los meses de vacaciones escolares, y trabajar en el empleo doméstico les permite ahorrar para poder pagarse la matriculación, los materiales escolares o el uniforme, entre otros. Y finalmente, existen otros grupos menores entre los que destacan las que terminan quedándose por haberse casado o porque logran un empleo estable y regularizan su situación; y otras, las menos, que proyectan migrar a los Estados Unidos para reunirse con algún miembro de la familia que ya está allí.

Casillas (2006; 2009) argumenta que las mujeres más demandadas para el trabajo doméstico, son las jóvenes entre 12 y 20 años de edad, puesto que se les puede “enseñar” el oficio porque todavía “no han adquirido ciertos vicios”, se les puede pagar menos, y porque por ser tan jóvenes, normalmente desconocen sus derechos. Sin embargo, Garrido (2001) señala cómo el hecho que las empleadas jóvenes tiendan a trabajar sólo entre 2 ó 3 meses y luego se vayan a otro trabajo o a su lugar de origen, hace que las empleadoras prefieran empleadas entre 30 y 40 años, porque son más estables y más responsables y tienen más conocimiento del oficio.

Si algo caracteriza el trabajo doméstico de las empleadas guatemaltecas en Tapachula es la gran rotación y movilidad laboral<sup>33</sup>. Entre las siete mujeres entrevistadas, las que llevaban muchos años en Tapachula habían trabajado al menos en tres casas, y hasta en 10 casas diferentes la que más. Las más jóvenes, sólo habían trabajado en una o dos casas, pero tenían ya una trayectoria de trabajo en casas particulares en Guatemala.

Como se verá en el siguiente capítulo, las empleadas domésticas muchas veces se salen de las casas como una manera de resistir las malas condiciones de trabajo y los abusos y maltratos. Sin embargo, salirse de una casa, no es siempre debido a eso, sino que a veces es porque les aburre la monotonía del trabajo y deciden descansar un rato, y así se regresan por temporadas a sus comunidades de origen, y saben que al volver van a encontrar nuevamente una casa donde ubicarse, porque la demanda laboral es alta en Tapachula. Pero cuando se está realmente contenta en una casa y no se quiere perder el trabajo, lo que muchas empleadas hacen es pedirle a una hermana o a una prima que la reemplace mientras están fuera.

Sin embargo, las visitas se espacian y los descansos desaparecen, en función del ciclo vital. Por ejemplo, Abigail y Juana visitaban regularmente a sus familias cuando eran jóvenes y no

---

<sup>33</sup> París (2005) señala cómo la salida y el regreso cíclico de las poblaciones migrantes, transforman las costumbres y afectan la cohesión comunitaria. En este sentido, sería interesante poder explorar en futuras investigaciones, cómo la alta movilidad laboral y fronteriza de las empleadas guatemaltecas, impacta en sus comunidades de origen.



tenían hijas(os), pero ahora Abigail, a pesar de que tiene una hija en Guatemala, sólo viaja una vez al año y Juana hace tres años que no va a su comunidad. Incluso Alicia, que tiene a su único hijo en Guatemala, no viaja tan frecuentemente, sino que prefiere que sus hermanas le lleguen a traer a su hijo a Tapachula durante las vacaciones.

Así, de la misma manera que no hay homogeneidad en el perfil de las patronas –como veremos más adelante-, tampoco lo hay en el caso de las empleadas domésticas, ni en sus expectativas a futuro. Aunque en general se comparten características y condiciones similares, la edad y el ciclo vital, afectan de manera diferente cómo las empleadas domésticas viven la experiencia migratoria y laboral. Por ejemplo, las jóvenes están más pendientes de la moda y del maquillaje, de la música y de bailar, de las experiencias sentimentales y amorosas. Mientras que las mayores, están más preocupadas por sus hijas(os) y para ellas el trabajo doméstico representa un “fenómeno permanente” (Goldsmith, 1993: 203).

### **3.2.2. Elementos subjetivos del trabajo doméstico en Tapachula: generalizaciones, estereotipos y prejuicios**

Entre las cualidades que las patronas esperan de las empleadas domésticas, destaca la confianza, como la característica más recurrente en los discursos. Además, se espera que las empleadas sean: honradas, limpias, serviciales, hacendosas, dóciles y honestas. Adjetivos todos, que refieren a un comportamiento sumiso y a un trato deferente, propios de una condición de servidumbre<sup>34</sup>. De igual modo, se refieren más a características personales<sup>35</sup> que no a desempeño laboral, tal y como observaba Rollins (1985) en el caso de las empleadas domésticas negras en EEUU. En ningún caso, las empleadoras dijeron que les gustaría contratar una empleada que sepa hacer bien su trabajo, que limpiara la casa de una determinada manera, o con un determinado producto.

Precisamente, existen una serie de generalizaciones y estereotipos en torno a este sector laboral que refuerzan los estigmas y la discriminación hacia las empleadas domésticas, y contribuyen a su desvalorización. En realidad, no es más que un levantamiento de fronteras

---

<sup>34</sup> Y aquí es pertinente recordar, que la servidumbre indígena, no puede ser equiparada a la servidumbre feudal europea, porque la primera es un vestigio colonial, y por tanto el racismo ha legitimado las relaciones de dominación impuestas por la colonia (Quijano, 1993).

<sup>35</sup> De acuerdo a otras fuentes entrevistadas existe un imaginario generalizado entre la población en Tapachula en torno a las mujeres guatemaltecas indígenas que son ingenuas, inocentes, enamoradizas, románticas, discretas, nobles, y por supuesto trabajadoras.

simbólicas, para que el trabajo doméstico, como institución voraz (Coser, 1978), pueda controlar a las empleadas.

Sin embargo, es necesario diferenciar dos tipos de discurso entre las patronas entrevistadas. De un lado, tenemos a las empleadoras de estrato medio-alto y alto, que si bien utilizan los adjetivos mencionados arriba, describen más situaciones específicas y concretas con sus respectivas empleadas. Dos de ellas, refieren que en alguna ocasión las empleadas les robaron, pero para Júlía (ver tabla 3), lo que resulta sorprendente es que las que le robaron fueron mexicanas y no las guatemaltecas. Mientras que Lourdes, no le dio mayor importancia, porque eso puede suceder a veces, pero no con las empleadas que tiene ahora.

En el caso de las empleadoras de estrato medio, no se mencionan las características personales de las empleadas domésticas a quienes han contratado, sino que se hacen observaciones sobre las empleadas guatemaltecas en general. En los discursos de tres de las patronas, es recurrente encontrar el verbo “robar” y el adjetivo “ladronas”. A veces, las acusaciones se justifican con eventos personales, en otras ocasiones, no es necesario, porque lo han oído de otras personas o porque todo el mundo sabe que es así. Justamente, se prefiere imaginar al otro, antes que conocerlo (Bartolomé, 2008), con lo cual se delimita *a priori* una frontera étnica con base en la estigmatización y *labelización* (Kauffer, 2005).

Dos de las patronas, Alejandra e Irma, repiten en numerosas ocasiones, que las empleadas que vienen “del otro lado” siempre roban, porque por lo general las “buenas”, vienen sólo por temporadas, mientras que “las más mañositas, son las que se quedan más tiempo”. De hecho, según Irma, en Tapachula “hay muchas muchachas del otro lado que han dejado a los patrones sin nada”; y el problema es, que si una no las encuentra en el acto de robar “no puede acusarlas, ése es el problema con ellas, no se puede acusar nada... y siempre le roban a uno”.

Otra patrona de estrato medio, Lupita, observa que las empleadas guatemaltecas hoy en día “como que ya no vienen con esa necesidad humilde de buscar el trabajo, a veces ya vienen y entran a robar, o a veces ya entran a trabajar y dejan entrar al novio, o a otro persona, no sé que sean y ya empiezan a robar”.

Para estas empleadoras, las empleadas guatemaltecas no sólo vienen a robar, sino que además, aprovechan cuando las patronas no están en casa para no hacer el trabajo, utilizar el teléfono para hacer llamadas de larga distancia, o para tirarse en las camas de las patronas a ver televisión y a escuchar música. Este tipo de comentarios, a excepción de los recibos de teléfono, no tienen un fundamento real, a las patronas no les consta que sea cierto, pero así, se construye un discurso de corte xenofóbico, que justifica el trato que dan a las empleadas.

Por otro lado, cinco de las siete empleadas entrevistadas, argumentaron que entre las patronas en Tapachula, hay una concepción generalizada de que las empleadas domésticas guatemaltecas son ladronas. Algunas reconocen que quizás algunas empleadas sí hayan robado, pero objetan que no por eso se las tiene que juzgar a todas, puesto que como dice Alicia “no todos somos iguales”.

Los estereotipos y prejuicios, no son sólo el fundamento que justifica la discriminación, sino que a la vez, sirve como coartada a las patronas para despedir a las empleadas. Muchas patronas, “para quitarse el problema de encima, en lugar de que las chicas tengan la posibilidad de hacer la denuncia, y recuperar su salario o lo que sea, pues casi siempre son acusadas de robar algo. Entonces, ellas optan, al final de cuentas, por quedarse calladas, porque en estas condiciones de irregularidad de estatus migratorio, siempre llevan las de perder” (entrevista a Luis Flores, 27 de Septiembre 2011). Cabe señalar, que si bien la extracción socio-económica de las patronas marca una diferencia en el trato y las condiciones laborales, no obstante comparten una percepción generalizada de que las empleadas domésticas roban, y en particular las guatemaltecas.

Así, son pocas las empleadas que denuncian a sus patronas, a veces por miedo o porque desconocen sus derechos, pero también porque muchas no saben el nombre completo de la patrona, ni la dirección exacta de dónde viven, e incluso por haber interiorizado/asumido que ése es el precio que tienen que pagar por ser migrantes indocumentadas. En una ocasión, se encontró a una empleada en el parque que se había ido de una casa porque no le pagaban y cuando le dijo a la patrona que la iba a denunciar, ésta le contestó que la policía no le iba a hacer caso porque era de Guatemala.

### **3.2.2. Nichos laborales y reemplazo étnico en el trabajo doméstico en Tapachula<sup>36</sup>: ...**

#### **Las patronas las prefieren guatemaltecas...**

Durante el trabajo de campo, se pudo constatar que hay una preferencia a contratar empleadas domésticas guatemaltecas respecto a mujeres locales, y a otras mujeres centroamericanas y éste es un factor que atrae a las mujeres guatemaltecas a desplazarse a Tapachula. Además de la cercanía fronteriza y del volumen ofertado de mano de obra guatemalteca, existen otros factores que determinan la preferencia, a la hora de contratar a estas mujeres.

---

<sup>36</sup> Nótese que el reemplazo étnico laboral en la región del Soconusco no se circunscribe sólo al trabajo doméstico, sino también a las tareas agrícolas. En parte, como veíamos en el capítulo 1, por la cercanía fronteriza y porque la mano de obra guatemalteca resulta más barata que la mexicana.

Por un lado, es más fácil abusar y violentar los derechos de mujeres extranjeras indocumentadas y exigirles más que a una mujer mexicana. Pero también está el hecho que en Tapachula, se da una estigmatización de roles y una segmentación de nichos laborales (Durin, 2010), claramente delimitada en función del lugar de origen. Todo esto, tiene como resultado una etnización del empleo doméstico en el que predominan las guatemaltecas, particularmente de origen indígena. Así, no es de extrañar que las relaciones laborales en esta región se basen en “estatus étnicos que se encuentran en dicotomía y que tienen su origen en relaciones de poder de tipo colonial” (París, 2005: 159).

Encontramos una fuerte segmentación laboral en Tapachula, motivada y reforzada por los estereotipos y prejuicios que, tanto patronas como la sociedad tapachulteca en general, tienen en torno a las mujeres centroamericanas, y por la construcción que se da de sus sexualidades (Chant, 2007), especialmente sobre las hondureñas y guatemaltecas. Así, las guatemaltecas son buenas para el trabajo doméstico, porque son honestas, dóciles, tímidas, reservadas, y aunque no se explicita, se sobreentiende que no resultan atractivas, en términos físicos y étnicos, para la población mexicana, por ser indígenas.

Mientras que las hondureñas, por ser consideradas más *sexy*, terminan trabajando en bares y cantinas, y aquí, influye otro factor, que las patronas no quieren tener una empleada doméstica hondureña, porque tienen fama de “roba maridos”, son mal habladas y “no permiten una llamada de atención” (entrevista a Zulema Vargas, 20 de Octubre 2011).

Caso aparte son las salvadoreñas, quienes están más enfocadas a las ventas y la mercadería, sólo paran un rato a trabajar para poder seguir el camino. Así, hay patronas que dicen que no les da confianza emplear a una salvadoreña u hondureña, porque no les gusta quedarse de planta, y además como suelen ser transmigrantes, están sólo juntando dinero para seguir el camino. Igualmente, como afirma una de las patronas entrevistadas, “está viniendo mucha gente ya mala, están de paso, *na'* más ubicando cómo adquirir dinero para seguir” (Irma).

Cuando se les preguntó a las empleadas, por qué creían que las patronas preferían emplear a mujeres guatemaltecas, los estereotipos en torno a la segmentación laboral, fueron coincidentes con los de las patronas y con los comentarios emitidos por varias de las instituciones entrevistadas. La mayoría de empleadas dijeron que, aunque no conocían a otras mujeres centroamericanas, habían oído a sus patronas, o a las amigas de éstas, decir que no confían en las hondureñas, ni en las salvadoreñas. Las razones aducidas son similares para ambas nacionalidades: son cabronas, groseras, hablan mal, son vengativas, no hacen lo que se les pide y quieren ganar como si fueran mexicanas, entre otros. Aunque, es más característico

de las hondureñas, el que “les guste servir en bares y cantinas” y “enamorar a los maridos de las patronas” (Alicia). De igual forma, las mexicanas son holgazanas y no saben trabajar.

Todas las empleadas entrevistadas son conscientes del valor de ser guatemaltecas a la hora de emplearse en Tapachula, porque se les considera honradas, decentes y buenas trabajadoras. Por lo tanto, escoger emplearse en el trabajo doméstico, es una manera de mostrar la capacidad de agencia de estas mujeres, aunque la elección se vea constreñida por un abanico limitado de opciones (Salzinger, 1997). Parafraseando a Scott (2000) al hacerse las honradas, serviciales y dóciles, las empleadas guatemaltecas usan creativamente los estereotipos que se les aplican. Así, prefieren ser empleadas domésticas, a trabajar en bares o cantinas, porque “la vida de esas personas [hondureñas], es más triste todavía que la de nosotros” (Ixchel).

De igual modo, las patronas tapachultecas prefieren no emplear a mujeres mexicanas, porque consideran que su cobro es excesivo para las pocas horas que trabajan, porque no quieren ser de planta y ponen muchas limitaciones sobre qué tareas quieren desempeñar. Una de las patronas opinó que las mexicanas ya no quieren trabajar de empleadas domésticas, porque están “más preparadas y tienen otra visión” (Lourdes), mientras que para las guatemaltecas, la situación es peor en su país de origen y por eso van a Tapachula. De hecho, afirmó que “si no fuera por Guatemala, no habría servicio doméstico en Tapachula”. Entonces, se prefiere emplear a mujeres guatemaltecas porque se les puede pagar menos que a las mexicanas y exigirles más, y además, al ser normalmente de planta, deben estar siempre disponibles.

El discurso de otra patrona, refleja bien estas diferencias entre empleadas domésticas locales y guatemaltecas. Al preguntarle por qué las mujeres guatemaltecas se emplean mayoritariamente en el trabajo doméstico, aduce al hecho que las mujeres mexicanas “son pobres y no quieren trabajar”, “empiezan a poner las condiciones” o bien “les ofrece un sueldo que está dentro del mercado que se le paga a este servicio y quieren ganar como si... fuera una profesión que hayas estudiado”. En cambio, las guatemaltecas, “la cultura de ellas, como que ya los identifica que vienen es por buscar ese tipo de empleo (...) porque la mayoría de las personas que vienen, no tienen educación” (Lupita). Aquí, es interesante notar, cómo Lupita, al igual que otras patronas, contrapone la “cultura de servidumbre” de las mujeres guatemaltecas, frente a la cultura mexicana, “parte de la cultura de acá, es que vemos a alguien necesitada, y la queremos ayudar”.

Otra patrona, también compara lo que perciben las empleadas guatemaltecas de planta y lo que cobra la empleada mexicana por horas, y opina que las mexicanas “te marcan más lo que

incluye el precio. Por decirte, a mi papá ahorita le está ayudando una señora que le cobra 150 por día, porque incluye su pasaje. Entonces... y nada más es el aseo, no lava, no plancha y no cocina. Y las que se quedan, están cobrando como 2,500 mensuales, y te hacen todo” (Júlia).

Entonces, como admite Alejandra, una de las patronas, una empleada guatemalteca de planta “desempeña más”, porque se le puede pagar menos y exigir más horas de trabajo, porque la que trabaja de entrada por salida, a la hora estipulada se va, tanto si terminó el trabajo como si no avanzó.

Así, cuando estas mujeres guatemaltecas migrantes, naturalizadas como sirvientas, llegaron a Tapachula, se produjo un reemplazo étnico (Durin, 2010). Precisamente, el cambio de “trabajadoras locales por trabajadoras guatemaltecas tuvo una única razón: ser empleada de 24 horas por un sueldo bajo” (Garrido, 2001: 60). Estas mujeres guatemaltecas, que suelen ser analfabetas o con bajos niveles de escolaridad, de extracción rural e indígena, están acostumbradas a la desigualdad y la discriminación. Cuando llegan al sureste mexicano, usualmente se insertan en relaciones de poder similares que tienen su origen en la organización y división colonial y patriarcal del trabajo (Cumes, 2010a), pero en las que la discriminación se ve exacerbada por ser de un país con quien históricamente México ha mantenido relaciones tensas (Ángeles Cruz, 2010; Kauffer, 2005; De Vos, 1993) y experimentan así una cuádruple explotación: “Mujer, indígena, guatemalteca (extranjera), indocumentada, analfabeta y trabajadora del servicio doméstico (peyorativamente sirvienta), son elementos que constituyen una identidad de discriminación y maltrato en esta zona del país” (Rojas, 2002: 97).

Es rara la patrona que conoce el lugar exacto de procedencia en Guatemala de las mujeres que emplea, sino que más bien todas son “muchachas del otro lado”. Inclusive desconocen si pertenecen a algún grupo étnico, porque “han de ser indígenas, pero ya están civilizadas” (Susana). Así, se produce una etnización del empleo doméstico: ser guatemalteca, pobre y analfabeta equivale a ser indígena y ser buena para el empleo doméstico.

Se pone de manifiesto que el discurso de las patronas es contradictorio y no existe una visión coherente hacia las trabajadoras. Las patronas manifiestan preferir a las empleadas domésticas guatemaltecas por una serie de razones positivas, pero también aseguran que son ladronas, aún si a veces no se ha vivido la experiencia en carne propia.

Así, la capacidad de trabajo está incorporada en la diferencia étnica (Cadena, 1992) y en la nacionalidad, y la interrelación de estos tres ejes -etnia, género y nacionalidad-, implica que las mujeres guatemaltecas indígenas sean consideradas idóneas para el trabajo doméstico. Además,

por parecer “más indias” (Cadena, 1992) se les da un trato infantil, se les paga menos y sus derechos se ven coartados.

#### **3.2.4. Modalidades de contratación y de trabajo**

Las maneras en las que las mujeres guatemaltecas encuentran trabajo en Tapachula son diversas. A través de redes, por una amiga, o por algún familiar, ya sea una prima, una tía o una hermana; en el parque Miguel Hidalgo los domingos; ofreciendo su trabajo casa por casa; o bien por medio de carteles y rótulos pegados en las paredes.

De acuerdo a los cuestionarios aplicados, la mitad de las encuestadas (51.75%) se contrató a través de redes, ya fuera a través de un familiar, una amiga o un(a) conocido(a). A esta modalidad, le siguió la contratación en el parque (19.30%), y luego en menor medida, por recomendación de las mismas patronas (2.63%) o por la iglesia que frecuentan (0.88%).

Aunque no sea una muestra representativa, porque no hay cifras sobre el número total de empleadas domésticas guatemaltecas en Tapachula, por conversaciones informales con las empleadas los domingos, y las entrevistas realizadas, sí hay una preferencia expresa de las mujeres a encontrar trabajo recomendadas por encima de tener que ir al parque. Consideran que el parque es peligroso, porque ha habido casos reportados de trata, pero también porque cuando una se emplea a través de redes, las condiciones laborales suelen ser mejores. Igualmente, las patronas suelen preferir los contactos personales, puesto que como se mencionó al inicio, la confianza es uno de los requisitos de este empleo, siendo además que a menudo el vínculo, actúa como mecanismo de control (Gogna, 1993).

Las empleadas son muy cuidadosas sobre quiénes recomiendan. En una ocasión, cuando Ixchel estaba desesperada buscando trabajo, le consulté a Alicia si sabía de alguna patrona que buscara empleada. Alicia fue muy enfática en su negativa a recomendar a alguien que no conocía, porque si luego salía mal, la responsabilidad recaería en ella.

En otra ocasión, Diana, una empleada que solía frecuentar la sede de Médicos del Mundo Francia, llegó un domingo explicando que se había ido del trabajo porque la noche antes la habían acusado de ladrona y necesitaba encontrar una nueva casa urgentemente. Diana estaba convencida que había unas hermanas, también asiduas al programa de MDMF, que sabían de un trabajo, pero que no querían compartirle el dato. Diana pretendía que yo fuera donde las hermanas a pedirles dicha información, pero me negué a hacerlo. Esa misma tarde, llegó Aura y dijo que una amiga de su patrona estaba buscando empleada. Ixchel y Diana, estaban interesadas y empezaron a hacerle preguntas a Aura. Sin embargo, Diana terminó acaparando

la atención de Aura y bloqueando a Ixchel, para quedarse con toda la información, aunque Ixchel reconoció que sería difícil para ella obtener ese trabajo por tener a su bebé. Al final de la tarde, Diana se fue de una vez con Aura, en busca de su nueva patrona.

Así, el recurso a las redes no siempre es positiva, porque a veces la ayuda no llega cuando se necesita, o incluso, se niega la ayuda (Long, 2007), y en otras ocasiones, se entra en competencia entre empleadas por un mismo empleo o referencia.

De este modo, el parque es el último recurso para quienes llegan por primera vez y sin conocer a nadie, éste es el centro obligado de contratación. En los procesos de contratación en el parque, las conversaciones duran entre 5 ó 10 minutos, y cuando se alargan, es porque la patrona tiene que hablar con varias mujeres cuando la primera no acepta el trabajo. Según las empleadas domésticas, cuando las patronas llegan al parque, les preguntan qué saben hacer, y les dicen cuánto les van a pagar. Por su parte, las empleadas preguntan si van a tener cuarto propio, baño, y sobre los tiempos de comida. Si ambas partes están de acuerdo, de una vez se van para la casa.

(...) arriesgando. Toda la vida y nuestro centro y nuestro punto de vista donde encontrar trabajo es en el parque. Ahí nos vamos, nos sentamos con la maleta de ropa a la par y viendo ahí y espiando si alguien viene a buscar muchacha o está pidiendo alguna información algún lado. Vienes y rápido te paras y dices: “mire señora yo necesito trabajar, ¿me das la oportunidad de trabajar en tu casa?”. Y ya te empiezan a preguntar cuántos años tienes, qué sabes hacer, cuántas veces has venido a trabajar en Tapachula, qué lugares conoces, tienes familia o no. Te hacen un infinito de preguntas al inicio. Si respondes bien las cosas pues, adelante, y si no...” (Ixchel).

Domingo tras domingo, llegan patronas a contratar al parque, y la brevedad de la interacción es tal, que una tiene la impresión de estar en una especie de mercado, donde el único requisito es la apariencia física de las empleadas. A primera vista se puede identificar quién está buscando trabajo, porque hay mujeres con mochilas y a veces acompañadas por familiares que las vienen a dejar, sobre todo a las más jóvenes y novatas. Sin embargo, las mujeres que ya conocen la dinámica, suelen dejar encargadas sus mochilas con vendedoras en el mercado, quizás para no tener que andar cargando los bultos todo el día, o también para no parecer primerizas ni recién llegadas ante las patronas, lo cual podría ser ilustrativo de que la capacidad de agencia se adquiere con la experiencia y es acumulativa.

Además de patronas que buscan contratar empleadas de casa particular, llegan al parque otros grupos para contratar. En ocasiones llegan mujeres que tienen negocios en el mercado o tiendas, buscando quien les atienda las ventas, por ejemplo dueñas de tortillerías reclutando quién despache, o quiénes les lave y/o planche la ropa. Cuando cae la noche, llegan los dueños



de las cantinas al parque a contratar, y si no se ha encontrado trabajo durante el día y no se conoce a nadie para pasar la noche, ésta puede ser la única opción.

En los rótulos observados en la ciudad siempre se solicita “muchacha” o incluso “criada”, sólo en una ocasión se solicitaba “empleada doméstica”. Mientras que en las tiendas se solicita “empleada”, “personal” o “vendedora”. Ello ilustra el hecho que las mismas patronas no conciben el trabajo doméstico como una profesión, refrendando así, su invisibilización y desvalorización, por la percepción generalizada de que no se necesita calificación para su desempeño y por considerarlo nato en las mujeres (Hondagneu-Sotelo, 2001). Finalmente, otra opción es ofrecer el trabajo puerta a puerta para lavar y planchar por horas.

Como en otras partes, existen diferentes modalidades de empleo doméstico en Tapachula, el “de planta” o “quedada” cuando las empleadas viven en el mismo lugar donde trabajan, y el de “entrada por salida” o “por horas”, donde las empleadas residen afuera del lugar de trabajo y trabajan todo el día, medio día o sólo algunas horas (Mohammed, 1993). En Tapachula, en la modalidad de entrada por salida, hay quienes trabajan sólo para una patrona y otras que trabajan para dos o más.

La gran mayoría de las mujeres encuestadas por ser jóvenes y sin hijas(os), vivía en la casa donde trabajaba, puesto que la modalidad de trabajo está íntimamente relacionada con el ciclo vital de las mujeres. Mientras que las mayores con hijas(os) las(os) habían dejado en sus comunidades a cargo de las(os) abuelas(os), o bien habían cambiado de modalidad de trabajo. Así, las mujeres entrevistadas que llevaban ya tiempo en Tapachula y tenían hijas(os), habían dejado el trabajo de planta por el de entrada por salida. Entre las razones aducidas, dijeron que una vez con hijas(os) era preferible tener un espacio privado para compartir con la familia. Pero además, les gustaba más esta modalidad porque tenían un horario fijo, no se sentían encerradas, ni se veían obligadas a hacer tareas extra en la tarde/noche, además se sentían más cómodas viviendo en su propia casa y compartiendo ya fuera con sus hermanas, sus parejas o sus hijas(os). Sin embargo, todas dijeron haber iniciado de planta porque cuando llegaron no conocían a nadie, y al ser solteras y jóvenes era mejor insertarse de planta.

Mientras que las jóvenes entrevistadas, dijeron preferir trabajar de planta porque se sentían más seguras y el salario que percibían era “libre”, y no tenían que gastarlo en renta, facturas, ni comida. Además, comentaron que, cuando se rentan cuartos, hay límites en lo que se puede hacer, por ejemplo, hay reglas sobre el ruido a determinadas horas, mientras que en casa de las patronas no.

A pesar de esto, se encontraron mujeres mayores, con hijas(os), quienes aunque hubieran preferido trabajar de entrada por salida, se sentían condenadas a laborar de planta. Por ejemplo Ixchel, lleva 15 años en Tapachula y no ha logrado renunciar a ser de planta, aunque le gustaría poder hacerlo, para sentirse más cómoda, más libre y poder vivir con sus hijas(os). Pero no lo ha logrado porque no tiene familiares en Tapachula con quién compartir el gasto de rentar un cuarto y el dinero no le alcanza para hacerlo sola. Pero además, puede que la cuestión étnica influya también, ya que durante el período en campo, no se conoció a ninguna mujer que se adscribiera indígena y que fuera madre soltera, que estuviera trabajando de entrada por salida. Así, la modalidad de trabajo, no sólo depende del ciclo vital, sino que además puede ser impuesta por la dimensión étnica. Como señala Durin (2012b) las mujeres indígenas son más numerosas en el servicio doméstico de planta de tal manera que esta ocupación y la modalidad de trabajo constituyen un nicho étnico.

Las patronas, prefieren tener empleadas de planta que de entrada por salida. De las siete entrevistadas, seis de ellas habían tenido empleadas de planta, y cuatro todavía tenían empleadas de planta en la actualidad. Las dos patronas que habían dejado de tener empleadas de planta, era porque las empleadas habían pedido pasar a ser de entrada por salida, pero como se verá en el siguiente capítulo, estaban anuentes a volver a tener una empleada de planta. Igualmente, la única patrona que nunca había tenido empleadas de planta, hubiese preferido esta modalidad a la de entrada por salida, pero la empleada de confianza que tenía, vivía con su pareja e hija en una casa en la misma calle. Esto está acorde a la literatura revisada, ya que en general, el cambio de ser de planta a ser de entrada por salida, se debe más a una preferencia de las empleadas, y no de las patronas y está íntimamente ligado al ciclo vital de las empleadas (Chaney y García, 1993; Durin, 2012a).

### **3.2.5. “Trabajo muerto” o improductivo**

En el cuestionario realizado, se incluyeron dos preguntas sobre la visión de las empleadas domésticas guatemaltecas respecto a su trabajo. De las 114 mujeres, 43% respondieron que el trabajo que realizan en las casas “es un trabajo para el que se necesita saber mucho”; 30.70% dijeron que “se necesita saber algo”; 13.16% consideraron que no es necesario “saber nada”, mientras que sólo una mujer opinó que “no es un trabajo”. A diferencia de las patronas, muchas empleadas ven el trabajo como cualificado a partir de las exigencias de las mismas empleadoras; ya que en muchos casos, por su origen social, las empleadas no están acostumbradas a usar electrodomésticos como la lavadora o la plancha, cocinar comida

mexicana, o a trapear un piso que no sea de tierra, y por eso les parece que hay que tener mayores conocimientos y se requiere experiencia. Aunque también hubo algunas mujeres que opinaron que no era un trabajo difícil, porque es lo mismo que una hace en su casa y sus madres les habían enseñado cómo hacer oficio.

Al mismo tiempo, hay determinados trabajos que se consideran más cualificados que otros. Un domingo, varias empleadas estaban comentando cómo les había ido la semana. Una de ellas, explicó cómo en su nuevo trabajo, tenía que atender por ratos una lavandería, negocio de su patrona. El resto de empleadas, jóvenes en su mayoría, opinó que ése sí era un trabajo complejo y de responsabilidad, porque era necesario conocer bien qué colores podían lavarse mezclados y cuáles no, así como qué programas utilizar en la lavadora.

Algo que surgió de manera recurrente es que a las empleadas no les gusta cuidar niñas(os) como parte de su trabajo. Esto se debe a que consideran que es una gran responsabilidad cuidar hijas(os) ajenas(os), pero además porque a veces los hijas(os) de las patronas son maleducadas(os) con las empleadas y dan mucho trabajo.

Igualmente, entre las más jóvenes, es preferible que el trabajo no incluya cocinar, porque implica más trabajo, también porque la cocina mexicana y la guatemalteca son diferentes, y esto pudiera acarrearles problemas con las patronas, si no les gusta la comida que preparan. Aunque, como se verá en el siguiente capítulo, a veces, en casas donde hay más de una empleada, al ser designada como cocinera se conoce una “movilización horizontal” (Gogna, 1993); suelen ser las que ya llevan tiempo en la casa y son consideradas de mayor confianza por las patronas.

Cinco de las siete mujeres entrevistadas, habían trabajado antes como empleadas domésticas en Guatemala, aunque todas habían tenido otro tipo de trabajos en algún momento de su vida: en el campo con el corte de café o sembrando papa, en tortillerías, en maquilas, en camaroneras, en tiendas y en restaurantes. En general, todas habían vuelto al empleo doméstico porque lo preferían. Por ejemplo, Alicia e Ixchel coinciden que trabajar en el campo es mucho más pesado que ser empleada doméstica. Y si bien, las mujeres mayores con hijas(os), sueñan con poder tener su propio negocio, a las más jóvenes no les gustaría trabajar en tiendas, porque hay más gastos que trabajando de planta, también porque no les agrada el oficio de ofrecer la mercadería a los clientes.

Todas las trabajadoras domésticas consideran su trabajo digno, y aunque no quisieran que sus hijas(os) tuvieran que hacerlo, se perciben a sí mismas como buenas trabajadoras porque saben desempeñar bien sus tareas y consideran merecer un buen trato y un buen pago por el

trabajo que realizan, de hecho todas concluyeron que les gustaría ganar un mejor salario, sobre todo las de mayor edad y con hijas(os).

Todas dijeron, de manera directa o tácita, que emplearse en casa particular es el nicho laboral que les corresponde por no tener estudios, ser migrantes y no tener documentos. Por lo tanto no es tanto una opción que las mujeres escojan libremente, sino que es una imposición de la falta de oportunidades de trabajo para este tipo de mano de obra (García, 1993).

Pero, para algunas empleadas, el trabajo doméstico es como un fin en sí mismo, lo que les tocó en la vida por no poder estudiar y porque su familia no tenía recursos. Es el caso sobre todo de las empleadas domésticas con hijos, para quienes el trabajo doméstico se convierte en un “fenómeno permanente” y sueñan más con el futuro de sus hijos, que con el suyo propio (Goldsmith, 1993). Así, por ejemplo, Ixchel afirmó que en el futuro le gustaría “tener otro empleo mejor porque sé que tengo la capacidad pero por no tener papeles [no he podido]... y ganar mejor”, quizás lo de la regularización pudiera representar una oportunidad, pero el ser madre soltera es una limitante. Mientras que para otras, el trabajo doméstico es un medio, sobre todo las más jóvenes, para poder seguir estudiando o como un trampolín hacia algo mejor. Salzinger (1997) encontró una diferenciación similar al comparar dos colectivos de empleadas domésticas en EE.UU., y percatarse que, para las mujeres que consideraban el trabajo doméstico como trabajo y no como sobrevivencia, tendían a valorarlo más y capacitarse, mientras que para el otro grupo de mujeres, era algo nefasto, y por ende no se capacitaban y cuando les iba mal con los patrones, lo único que hacían era irse sin decir nada.

Algunas empleadas se refirieron a la invisibilidad del trabajo doméstico (reproductivo), explicando que hoy se limpia, y mañana se tiene que volver a hacer porque es como si no se hubiera hecho, no quedando “evidencia de trabajo productivo para mostrar el esfuerzo realizado” (Mohammed, 1993: 147). Y aunque ninguna naturalizó de manera directa el trabajo doméstico con las mujeres, sí ilustraban su desvalorización al compararlo con el trabajo masculino y el trabajo fabril (trabajo productivo):

Hoy limpié sus muebles de la sala, mañana en el cuarto, y ya cuando ves, otra vez ya está lleno de polvo, otra vez, regreso otra vez, es que es un trabajo muy diferente, es... no se ve... no es un trabajo productivo. Yo le llamo trabajo muerto porque lo haces hoy y mañana igual lo vas a hacer otra vez. No es valorizado pues el trabajo y más cuando hay niños (...). (Ixchel).

O sea, que el trabajo de uno no se mira. En una empresa sí, porque le ponen a uno, “mira, vas a hacer tanto” y ya, en cambio ahí [en la casa] no, porque ahorita lavo traste y al rato está lo mismo, y lo vuelve a hacer, y al rato está lo mismo, nunca se ve. Barre uno, trapea, al rato ya está igual y como si nada. En cambio, el trabajo de un hombre o el trabajo de una empresa, se mira (Juana).

Sin embargo, no todas consideran el trabajo doméstico aburrido y monótono, sino que a algunas, como Alicia, les gusta lo que hacen y dijeron sentir que aprendían algo nuevo cada día, aunque todas reconocen que es un trabajo pesado.

Como se verá en el próximo capítulo, la valoración de las patronas hacia el trabajo de las empleadas domésticas, depende de su ciclo vital, de si trabajan fuera de casa y del estrato socio-económico al que pertenecen. Así, las de clase media son las que menos lo valoran. Por ejemplo, Alejandra se queja que es un “gasto que no se ve, ni me lo echo yo encima, ni nada”, con lo cual, invisibiliza y desvaloriza el trabajo doméstico, por ser en realidad un gasto de consumo (Gálvez y Todaro, 1993). Mientras que Lupita, a pesar que afirma que es un trabajo digno y que las empleadas domésticas merecen respeto por el trabajo que hacen, luego se indigna que quieran “ganar como si fuera una profesión que hayas estudiado”.

Las mujeres entrevistadas dijeron que normalmente no reciben instrucciones de las patronas sobre qué tienen que hacer y cómo deben hacerlo, lo cual pudiera convertirse en una fuente de conflicto a posteriori, si las patronas no están contentas con el resultado del trabajo. Pero en general, se sentían orgullosas de ser ellas quienes decidieran cómo hacer las tareas y organizar su día en función de eso. De hecho, eso es lo preferido por las empleadas, organizar ellas la jornada y de ser posible estar solas en la casa a la hora de trabajar, para no sentir que la patrona las está vigilando. Así, no sólo pueden ser más eficientes con su tiempo, sino que también pueden escuchar música de su agrado o tener la TV encendida mientras trabajan.

### **3.2.6. Condiciones laborales**

No se encontró en Tapachula, a ninguna empleada doméstica que tuviera un contrato de trabajo y el salario promedio percibido, de acuerdo al cuestionario, es de 1,500 pesos mensuales, seguido en orden de importancia por los 2,000 pesos. En general, las que perciben menos salario son las más jóvenes y las recién llegadas. Como casi la totalidad de las encuestadas eran trabajadoras de planta, también contaban con un lugar para dormir, con dos o tres tiempos de comida y con algunos productos de aseo como jabón, champú y papel de WC. Aunque las condiciones de vivienda y comida varían notoriamente, desde mujeres que tienen que dormir en el piso de la sala o en la azotea de la casa con los perros<sup>37</sup>, hasta mujeres que tienen cuarto propio y baño, con aire acondicionado y televisor. Las empleadas domésticas

---

<sup>37</sup> Se supo por algunas empleadas domésticas que sus patronas no tenían un lugar asignado para que ellas durmieran, o no podían pagarles todos los meses. Así, el simple hecho de tener una empleada doméstica es una cuestión de estatus, aunque no se tenga cómo pagarla (Mohammed, 1993; Higman, 1993).

que trabajan por horas o de entrada por salida, suelen percibir 100-150 pesos diarios, lo que equivale a un promedio salarial mensual de 2,000-3,000 pesos. Además, como ya se vio, suelen tener un horario estipulado de trabajo y pueden laborar en varias casas a la vez.

En ocasiones, el trabajo doméstico atrae porque la relación pago/tarea parece justa, pero luego, con el tiempo, las patronas empiezan a sumar tareas, por las cuales las empleadas no van a percibir horas extras, y así, la jornada laboral se torna extensa y extenuante. Incluso, hay quienes, además de realizar el trabajo doméstico, se ven obligadas a atender tiendas o ir vendiendo productos puerta a puerta, cuando las patronas tienen negocios. Otras veces, es difícil delimitar la frontera entre qué constituye trabajo y qué no lo es. Por ejemplo, algunas empleadas no catalogan como trabajo ciertas tareas que realizan en la tarde y las distraen, como jugar con las(os) hijas(os) de las patronas, ver la TV con ellas(os), acompañar a las patronas a hacer mandados o recoger la ropa que lavaron en la mañana.

De acuerdo a los cuestionarios y las entrevistas realizadas a empleadas y a instituciones, las violaciones relatadas con mayor frecuencia son el abuso verbal y el incumplimiento de pago, el cual es una manera de retener a la empleada en la casa. Además, las jornadas laborales suelen superar las 8 horas diarias. El comentario general es que las empleadas son las primeras en levantarse y las últimas en irse a dormir, así como las últimas en comer.

En la tabla 2 se presenta un cuadro comparativo de las condiciones laborales de las siete mujeres al momento de la entrevista, no en trabajos anteriores o posteriores. En la tabla, se puede apreciar cómo las mujeres que trabajan de entrada por salida tienen mejores condiciones: ganan un mejor salario, tienen un horario definido de trabajo y trabajan menos horas, y en algunas casos hasta cuentan con vacaciones y horas extra pagadas. Mientras que las que trabajan de planta, coincidiendo con la literatura sobre el tema, perciben un poco más del salario mínimo, y además reciben objetos para su aseo personal. Ixchel es la excepción, porque no cuenta con cuarto propio, sino que tiene que dormir en la sala, y a veces no come la misma cantidad ni calidad de comida que la familia. Además, refiere que el día libre no es totalmente libre, pues le corresponde hacer algunas tareas en la mañana antes de salir, mientras que el resto de empleadas de planta, la mayoría dijeron no tener que hacer nada el día domingo.

Algo que sí es coincidente para todas las empleadas entrevistadas, ya sean de planta o de entrada por salida, es que pueden sentarse en la mesa a comer con la familia —aunque normalmente escogen no hacerlo—, y no les marcan el plato, ni el vaso, ni los cubiertos, flexibilizando en parte las fronteras entre el nosotras y las otras. Si bien es algo que no sucede

**TABLA 2: CONDICIONES LABORALES DE LAS EMPLEADAS DOMÉSTICAS GUATEMALTECAS EN TAPACHULA**

		<b>MODO CONTRATO</b>	<b>HORARIO</b>	<b>TAREAS</b>	<b>PAGO MENSUAL</b>	<b>PRESTACIONES Y EXTRAS</b>	<b>PATRONAS</b>	<b>COMIDA</b>	<b>DÍA LIBRE</b>
<b>ENTRADA POR SALIDA</b>	Alicia	Recomendada	07:30- 16:00	Cocinar Hacer compras en el súper y otros mandados Aseo casa (*)	3,000	Vacaciones pagadas Apoyo médico, incluido el parto Pago de horas extra y de taxi si es de noche Tramitación credencial FMTF Regalos: ropa, zapatos, muebles, regalos para el hijo	Una sola patrona	Misma cantidad y calidad que la familia	Sábado en la tarde y domingo
	Abigail	Recomendada	08:00-15:00	Aseo casa Lavar ropa Planchar Preparar el agua del almuerzo	1,500-1,700	Flexibilidad en el horario para cuidar a su hija No hay pago de vacaciones, ni horas extra, ni baja por enfermedad Regalos: ropa, zapatos	Una sola patrona	Misma cantidad y calidad que la familia	Domingo
	Juana	Recomendada	08:30-12:45	Lavar ropa Planchar	3,000	Aguinaldo No hay pago de vacaciones, ni	Dos patronas y tres trabajos (**)	Misma cantidad y calidad que la familia	Domingo

						horas extra, ni baja por enfermedad Regalos: ropa y juguetes para las hijas(os) Posibilidad de pedir préstamos			
		<b>MODO CONTRATO</b>	<b>HORARIO</b>	<b>TAREAS</b>	<b>PAGO MENSUAL</b>	<b>PRESTACIONES Y EXTRAS</b>	<b>CUARTO</b>	<b>COMIDA</b>	<b>DÍA LIBRE</b>
<b>D E P L A N T A</b>	Ixchel	Parque	06:00-21:00  Algunas horas de descanso en la tarde	Aseo casa Cocinar Lavar ropa Planchar Preparar mochila niños/as	1,300 - 1,500 (***)	Apoyo durante embarazo, pero no financiero  No hay vacaciones pagadas, ni aguinaldo, ni asistencia médica, ni pago de horas extra	Sofá de la sala o en el suelo	A veces sólo 2 tiempos de comida y lo que sobre	Domingo
	Aura	En una tienda	05:30-20:00  Algunas horas de descanso en la tarde	Aseo casa Cocinar Preparar mochila niños/as  Cuidar de los niños/as: darles de comer, bañarlos, hacer tareas	2,000	No hay vacaciones pagadas, ni aguinaldo, ni asistencia médica, ni pago de horas extra  Aseo personal: champú, pasta de dientes, jabón para lavar ropa personal  Opción a pedir	Compartido con su hermana y con la sobrina de la patrona	Misma cantidad y calidad que familia	Domingo



				escuela y jugar con ellos		préstamos. Regalos: ropa			
	Flori	Recomendada	08:00-20:00  Algunas horas de descanso en la tarde	Aseo casa Cocinar Lavar ropa Planchar	2,000	No hay vacaciones pagadas, ni aguinaldo, ni asistencia médica, ni pago de horas extra  Aseo personal: champú, jabón, pasta de dientes, papel WC	Compartido con Ofelia	Misma cantidad y calidad que familia	Sábado en la tarde y domingo  Alguna tarde entre semana libre
	Ofelia	Recomendada por Flori	05:00-18:00	Cuidar bebé de 2 meses	2,000	No hay vacaciones pagadas, ni aguinaldo, ni asistencia médica, ni pago de horas extra  Aseo personal: champú, jabón, pasta de dientes, papel WC	Compartido con Flori	Misma cantidad y calidad que familia	Sábado en la tarde y domingo  Alguna tarde entre semana libre

Fuente: Elaboración propia

(\*) El aseo de la casa suele incluir: barrer, trapear, lavar trastes y ordenarlos, limpiar la cocina y los baños, ocasionalmente limpiar los vidrios de toda la casa.

(\*\*) De acuerdo a su relato tenía dos patronas, pero además le cocinaba y le lavaba la ropa al vecino, pero como esto lo hacía en su propia casa no consideraba al vecino su patrón.

(\*\*\*) A veces no percibía salario

con sus actuales patronas, todas refirieron alguna situación anterior en la que habían sufrido discriminación sobre el espacio y los utensilios para comer, lo cual denota, como mencionaba Gogna (1993), que con cada cambio de empleadora se acumula experiencia –capital social- en el manejo de la relación, pero también mejoran las condiciones. En general, todas tienen permitido recibir en el trabajo visitas de amigas o hermanas, pero no de parejas, siendo Abigail la excepción, porque es *comadre* con su patrona y ésta conoce a su pareja. En cuanto a la solicitud de vacaciones, la norma es pedir las con dos semanas de anticipación, para que las patronas se puedan organizar. El pago del salario suele ser quincenal o mensual, pero hay empleadas, como Juana, que prefieren el pago diario para poder ir sufragando sus gastos.

De igual manera, como mencionábamos más arriba, las condiciones de los cuartos de servicio también varían. En general, suelen ser cuartos pequeños, con poca ventilación y con accesorios mínimos. Además, en ocasiones, estos cuartos son utilizados también como cuartos trasteros donde se guardan las herramientas de trabajo de las empleadas domésticas. Pero muchas empleadas relatan contar ya con televisión en el cuarto y algunas hasta con aire acondicionado.

Es pertinente señalar, que las empleadas que trabajan de entrada por salida, luego tienen que realizar trabajo doméstico no remunerado en sus propias casas. Y si bien Alicia comparte cuarto con otras hermanas y pueden repartirse las tareas, Juana vive sola con sus hijas(os) y Abigail con su pareja y su hija, y son ellas quienes se ven sobrecargadas con esta doble jornada.

Se tuvo acceso a fuentes secundarias que presentan datos sobre la situación del trabajo doméstico en Guatemala, y a continuación se consideró pertinente presentar algunas de estas cifras, dado que cinco de las entrevistadas iniciaron su trayectoria laboral en su país. Sin embargo, son sólo unos apuntes breves porque no era el objetivo de esta tesis, pero sería interesante a futuro investigar y comparar la situación de las empleadas domésticas en Guatemala y Tapachula, o incluso en Cancún, a dónde se supo que llegan también mujeres guatemaltecas en busca de trabajo en casas particulares.

En Ciudad de Guatemala, el salario puede oscilar entre los Qtz. 1,000-1,800, aunque el rango normal se sitúa entre los Qtz. 1,100-1,500, mientras que en el interior de la República el salario está entre Qtz.200-800<sup>38</sup> (Casa San Benito, 2011) Cabe señalar, que el salario mínimo estipulado por ley en Guatemala es de Qtz. 2,040 sin bonificación ni incentivo, y de Qtz. 2,324 con bonificación (Sandoval, 2012).

---

<sup>38</sup> Ver nota 15 a pie de página sobre tasa cambiaria.

El Código de Trabajo guatemalteco, tiene una sección especial para empleadas domésticas en la que se especifica que éstas no tienen horario, los asuetos oficiales no les aplican y es lícito despedirlas si se enferman más de una semana (Sandoval, 2012). De acuerdo al personal de la Asociación de Trabajadoras del Hogar a Domicilio y de Maquila –ATRAHDOM-<sup>39</sup>, las jornadas laborales de las empleadas suelen ser de 16 horas diarias, con 6 horas libres los domingos. Las empleadas no gozan de pago de horas extra, y sólo 3% de los empleadores reconocen el pago de prestaciones y ofrecen los mismos alimentos que ellos comen a las empleadas.

De ahí, las condiciones son similares a lo que sucede en otros países: vidas aisladas, uso obligatorio de uniforme, segregación de espacios/utensilios de comida, y muchas veces se ven expuestas a abusos y violaciones. Sin embargo, al igual que en Tapachula, hay heterogeneidad en las situaciones, y las empleadas que se ubican en casas particulares de familias de estratos altos, reciben un mejor pago y mejores condiciones de vida (Sandoval, 2012).

Según ATRAHDOM, la contratación de empleadas domésticas en Guatemala se da mayoritariamente a través de contactos y redes, mientras que no es habitual hacerlo en parques y/o centros comerciales. Existen también agencias de contratación, y el 10-15% de las empleadas se contratarían de esta manera. Igualmente, ATRAHDOM y Casa San Benito<sup>40</sup> ponen en contacto a patronas y empleadas, pero estos casos son los menos.

Contando sólo con estos datos y con las narrativas de las mujeres entrevistadas, puedo especular que la situación de las empleadas domésticas guatemaltecas en Tapachula y en Ciudad de Guatemala no difiere mucho. Si bien es cierto que algunas de ellas, como Alicia, argumentaron recibir mejor trato en Tapachula, creo no se puede extrapolar al grueso de las empleadas domésticas, porque Ixchel explica que el mejor trabajo que tuvo fue en Guatemala.

### **El caso de Abigail**

Mencionábamos más arriba, cómo dejar de ser de planta, para trabajar de entrada por salida, tiene que ver con la edad y el ciclo vital, pero también con una mayor experiencia en el trabajo en Tapachula, buscando así un mejor horario y condiciones de trabajo. A continuación, en el relato de Abigail sobre su trayectoria laboral, podemos apreciar los cambios que la

---

<sup>39</sup> Datos compartidos en comunicación personal realizada el 6 de agosto del 2012.

<sup>40</sup> Casa San Benito es una organización católica sin fines de lucro, que brinda apoyo a mujeres que llegan a Ciudad de Guatemala para insertarse en el trabajo doméstico. Las mujeres pueden pernoctar ahí los primeros días, y Casa San Benito les ayuda a gestionar un empleo, les ofrece nociones básicas sobre lo que será su trabajo y cómo utilizar los diferentes electrodomésticos. Además, brinda la posibilidad para que las empleadas estudien ahí los fines de semana o simplemente disfruten de su tiempo libre.

modalidad de trabajo conlleva en la vida cotidiana y las condiciones laborales de las empleadas domésticas. El relato también ilustra las modalidades de contratación, así como la importancia de las redes para ubicarse en Tapachula e insertarse laboralmente.

Abigail, tiene 33 años de edad y llegó por primera vez a Tapachula hace 20 años. Tiene una hija de 12 años que vive con sus abuelos en Guatemala, y una niña de 6 que vive con Abigail y su pareja en Tapachula.

El primer trabajo que Abigail tuvo en Tapachula fue de planta, en una casa donde su tía la dejó recomendada. No le gustaba trabajar ahí porque el hijo de la patrona se le pegaba a cada rato y la intentaba “agarrar”. Cuando Abigail se quejaba nadie le creía, porque apenas tenía 12 años y su tía le decía que era floja y no quería trabajar. Un día llegó una amiga a visitarla, y mientras Abigail se duchaba, la amiga se quedó dormida en la cama. Al rato, llegó el hijo de la patrona y se acostó en la cama con la amiga de Abigail. Este incidente hizo que finalmente creyeran a Abigail, y así, logró irse de esa casa.

De ahí, se fue a trabajar con una tía en un negocio de venta de comidas. Trabajaban casi veinte horas diarias, y por aquel entonces el salario rondaba los 100 pesos mensuales, pero nunca les pagaron. Abigail fue a buscar a la policía, y cuando llegaron al negocio, la señora ya no les abrió la puerta, y se quedó sin poder recuperar su salario.

Después de esa experiencia, decidió quedarse trabajando en casa particular, y se fue con sus hermanas a sentar al parque a esperar que llegaran las patronas a contratar. Por suerte, se encontraron a una prima, que las llevó a su casa y la patrona dejó que durmieran en su cuarto y comieran ahí, hasta que encontraran trabajo.

A partir de ese momento, Abigail fue rodando de casa en casa, con múltiples retornos a Guatemala, a veces para descansar y estar con la familia un tiempo, otra vez porque falleció su abuelita. En uno de esos viajes, se quedó embarazada de un joven de su comunidad, con quien no mantenía una relación y quién le sugirió abortar. Abigail se regresó a Tapachula y trabajó los 9 meses del embarazo. Los patrones en ese entonces, querían que Abigail diera a luz ahí con ellos, pero su padre fue a buscarla y le dijo que la niña no se podía quedar ahí con ella. Cuando Abigail se fue, los patrones le dieron mil pesos, además de su salario. Se quedó año y medio en Guatemala, y cuando decidió regresar a Tapachula, dejó a su hija con los abuelos.

En los dos trabajos más estables que tuvo, duró casi 10 años de planta. Primero, trabajó para una señora viuda que era maestra y luego para su hija. Cuando trabajó con la maestra, su horario de trabajo era flexible y no muy pesado. Tenía que asear la casa, lavar la ropa y planchar, ir al mercado, pero sobre todo hacerle compañía a la patrona y almorzar con ella, ver

la novela y salir a pasear juntas. En ese entonces, Abigail cobraba 300 pesos mensuales y la señora le daba todo en la casa, incluso tenía televisor en su cuarto.

Luego, Abigail dejó a una de sus hermanas trabajando con la maestra y se fue a trabajar con la hija de ésta. En esta casa había más trabajo, porque había dos niñas pequeñas, y además Abigail tenía que cocinar. Se levantaba a las 8 y trabajaba un promedio de doce horas diarias, pero cobraba más que con la maestra, tenía desde el sábado en la tarde libre y le era permitido salir en las noches. Así, Abigail a quien le encantaba bailar, se iba con amigas a fiestas, conciertos o discotecas, y regresaba a veces a las 4 ó 5 de la mañana, y como el domingo no tenía que hacer nada en la casa, podía dormir hasta tarde. Abigail se encariñó mucho con las niñas, y sentía que el trato de los patrones “era parejo, ellos no distinguían que yo era muchacha”.

Cuando quedó embarazada de su segunda hija, Abigail sufrió un embarazo de riesgo, y se vio obligada a hacer reposo, así, dejó de trabajar, se mudó a un cuarto con su pareja y vivieron de su ingreso. Hace unos cinco años, su pareja sufrió un accidente, y aunque todavía trabaja, no puede hacer las mismas tareas que antes y su salario fue recortado. Entonces Abigail decidió trabajar nuevamente, no sólo por el dinero, sino porque estaba harta que su pareja le prohibiera hacer las cosas que le gustaban. Ahora buscó trabajo de entrada por salida, porque rentaba una casita con su pareja y su hija, donde recibe a sus hermanas y primas que van y vienen entre Tapachula y Guatemala. Desde entonces, trabaja 6 días a la semana en casa de Lupita (ver tabla 3), cuyos padres son suegros de una tía de Abigail.

En casa de Lupita, Abigail entra a trabajar a las 8 de la mañana, faltando diez para la una sale a buscar a su hija a la escuela y regresa con ella a casa de la patrona. Aunque el horario de salida del trabajo suele ser las 3 de la tarde, a veces sale más tarde si no ha terminado la tarea, en compensación por el rato que destina a ir por su hija. El trabajo de Abigail consiste en hacer el aseo de la casa, lavar, planchar y hacer el agua para el almuerzo. Cuando llega la patrona, con su madre preparan la comida, y normalmente Abigail y su hija, almuerzan ahí con la familia.

Abigail cobra aproximadamente unos 1,700 pesos mensuales. Es consciente que en otro trabajo podría ganar más, “de repente le dicen [a una] pues... ‘no, es que aquí vas a ganar más’, sí tal vez gana una, uno más, pero más chinga *pué*, más trabajo”. Además, aprecia que Lupita le deja salir todos los días a buscar a su hija a la escuela y llevarla consigo al trabajo, lo cual le permite pasar más tiempo con la niña, algo que nunca pudo hacer con su primera hija y de lo que se arrepiente. Al mismo tiempo, Lupita nunca le ha negado un permiso cuando Abigail se lo ha pedido, y ésa es la parte que la hace quedarse en el trabajo, porque quizás en

otra casa le pagarían más, pero no le darían todos los permisos que necesita, entonces, ésa es la parte que compensa, dice ella.

Abigail no tiene vacaciones pagadas, pero si un día no llega a trabajar porque tiene algún problema familiar o no se encuentra bien, no se lo descuentan. Además, le gusta trabajar de entrada por salida, porque así puede regresar a descansar a su casa, y eso es mejor que vivir en casa ajena. La patrona le regala ropa para sus hijas y sus hermanas y Abigail se siente bien trabajando para Lupita, porque ahora ya son *comadres*. Lupita es madrina de su hija pequeña, lo cual en cierta manera ata a la patrona con la empleada, y es una estrategia de parte de ésta porque así la patrona no puede negarle nada, y viceversa<sup>41</sup>.

Abigail considera que su trabajo es “casi lo mismo que uno hace en su casa”. Cuenta que su madre les enseñó desde bien pequeñas a planchar y hacer el aseo, con lo cual, no le fue difícil encontrar trabajo como empleada doméstica. La dificultad más grande la tuvo al principio, porque en su pueblo su casa era de tierra, entonces nada más barrían y regaban agua para que el polvo se asentara. En cambio, en Tapachula, había piso en las casas y tuvo que aprender a trapear. Otra cosa que tuvo que aprender en el camino, fue a cocinar:

(...) el primer año que yo vine me pusieron a hacer unas empanadas. Y qué si... ya ve que las empanadas es con masita cruda. Qué, si esa vez lo hice yo con las tortillas así (risas) y las tortillas enteras lo doblé y ya puse a hacerlas, los doré, y dije yo, son las empanadas. Terminé de hacer mis *dis* que empanadas, me subí hasta allá arriba [al cuarto]. Como era el primer año *pué*, toda triste pensando, hasta dónde estoy, dónde está mi casa, por qué me vine si no tenía necesidad, como decía mi papá. Y bajo pues y mi sartén estaba humeando, dejé prendido el aceite, “ya se quemó la casa” dije yo. Vengo yo y saco mi sartén de la estufa y lo hecho en el, en el lavado de trastes y prendo la llave pues ay... Todo me acabé de quemar, aquí mire, así las ampollas... Aquí y aquí y aquí... Todo, todo, todo, pero la señora no hizo pues por curarme o darme una pomada, nada. (...) Ya después ya ellos me fueron diciendo pues cómo cocinar, cómo hacer una cosa... y así fui aprendiendo, poco a poco, porque en nuestra casa *pué* no comemos así comida buena, como come la gente aquí. O sea, allí es frijolitos, hierbitas, arrocito,

---

<sup>41</sup> El compadrazgo es un rito de paso por el que una pareja se convierte en padrinos de un niño y en América Latina fue introducido por los españoles como una forma de penetración en las comunidades indígenas. Así, se espera que los padrinos tomen un rol activo en sus ahijadas(os), pero la relación importante se establece entre los padrinos y los padres de la niña(o), porque se convierten en compadres. Los padres suelen escoger como compadres a alguien socialmente superior a ellos, y si bien la relación seguirá siendo desigual, no obstante, se torna más amigable y personal, y conlleva una obligatoriedad y dependencia mutua (Arrutunian, 2008). En el caso de la relación patronas-empleadas, el ser comadres implica relaciones de reciprocidad. Por un lado, para la patrona implica tener mano de obra barata y además habrá tareas que se harán como un favor devuelto. Por ejemplo, veremos más adelante como Lupita no pagaba un salario alto a Abigail pero a cambio le concedía los permisos necesarios cuando ésta necesitaba ir a buscar a su hija a la escuela, o bien cuando la invitaba a comer, pero Abigail era “lo suficientemente acomodada” para ayudarla a arreglar la cocina. Por otro lado, la empleada garantiza también que la patrona siempre esté pendiente de su ahijado. Por ejemplo, en el caso del hijo de Alicia, sus patronas estaban siempre pendientes de aportar para sus estudios, hacerle regalos por su cumpleaños y en dado caso que logran regularizar su situación en México, incluso habían considerado de que madre e hijo pudieran vivir con ellos.

huevitos... cuando hay pué, porque cuando no hay, no hay. En cambio aquí la gente *pué* ya come diferente.

Lo que le gusta en general de su trabajo, es que, a diferencia de lo que le sucede a sus amigas, las patronas nunca le han dicho qué hacer. Ella sabe cuál es su trabajo, y siempre ha podido hacerlo en el orden que a ella le gusta, de acuerdo a su planificación diaria. Así, tal y como percibió Gogna (1993), el trabajo doméstico es una carrera que se hace de casa en casa, y se aprende sobre la marcha.

### **3.3. Un día de trabajo en la vida de una empleada doméstica**

A continuación se presentan los relatos de Ixchel y Aura acerca de los horarios y tareas que desempeñan durante una jornada laboral normal, ambas siendo trabajadoras de planta.

#### **La jornada laboral de Ixchel**

*(...) Si hay niños en la casa, por ejemplo ahorita conmigo hay dos niños y se van a estudiar, y la hora de entrada es a las 7 de la mañana. Me levanto temprano, ayer ya lavé ya las loncheras, los, los garrafones donde llevan su agua, donde llevan el pan, o el sándwich o lo que ellos van a llevar de refacción Y entonces en la mañana tengo que hacer limonada, tengo que preparar el pan o el sándwich depende qué van a llevar, tengo que preparar eso. Y ya... este... se van a la escuela, porque la señora los va a encaminar y todo. Y yo me quedo, a barrer, a trapear, a lavar los trastos, a asear la cocina, ver por la ropa. Ya como los niños ya dejaron todo un tiradero en los cuartos, tengo que ver por los cuartos... barrer, trapear ordenar... la ropa en su lugar, la ropa sucia a la canasta de la ropa sucia. Y tengo que llevarla a la lavandería. Este... allá no hay lavadora, se tiene que lavar a mano, tengo que echar la ropa en jabón cada cubeta, y ya. Mientras, llegan las 9 o 10 de la mañana ya, porque la hora rápido atrás también, y...*

*Ya llega las 9.30, las 10, ya empiezo a lavar los baños... lavar los baños... ya... me toca ya con la sala, porque abí lo dejo de último, porque abí estoy pasando corriendo de un lado pa' otro, entrar en un cuarto y todo, igual con la cocina tienen que ver mucho con la sala. Y ya, de último dejo la sala y empiezo a ordenar la sala, y como me quedo a dormir abí, tons también hago otro tiradero extra abí también. Y me toca limpiarlo, y ordenar, ordenar mi ropa por abí lo tengo y ordenar la ropa de mi nena, porque igual tengo un montón de ropa de ella. Termino con la sala y ya. Ya son las 12, ya tengo que ver qué comer, que cocinar arroz, cocinar carnes, o... o lo que la señora ya me ordenó hacer. Ya me llevo una hora, ya tras la una ya tengo la comida, ya preparé el refresco, ya dejé la comida en la mesa, ya fui a comprar tortillas. Eh... y ya, o caliento las tortillas que hay en el refri. Termino abí, dejo toda la comida preparada. Me meto a la lavandería a lavar, lavar a mano. Y ya los niños mientras llegan a las 2 de la tarde.*

*Y cuando llegan ellos, a las 2 de la tarde, se quitan el uniforme y ya yo rápido voy a agarrar los uniformes, meterlos en jabón, ya mientras ya están en jabón un rato, mientras voy a lavar la ropa que ya los tenía antes en jabón y todo. Termino de lavar eso, me toca lavarlos, el cuarto donde viven los tres perritos. Y se tienen que lavar a diario por lo mismo, porque tengo que entrar a lavar allá aunque yo no quiero, tengo que lavar a diario ese piso, y ahí se hacen popó, pipí los perros ahí, todo en ese cuarto. Y tengo que lavar y ordenar también ahí porque ahí se tiene la ropa, ahí... ahí se dejan todas las cubetas para hacer la limpieza, y más a qué hora voy, me voy a bañar y bañar a la niña a veces hasta las 3 de la tarde o 2 de la tarde. Tengo que hacer mi... Tengo que tener mi horario pué ya controlado. Y a veces en la mañana me toca bañar a ella [a su hija], antes de desayunar, la baño a ella. Y ya me baño a las 4 de la tarde, y la ropa todavía ve la tengo en suavitel o algo. Sí, estoy de un lado a otro para que me alcance el tiempo.*

*Ya al rato voy a tender la ropa y recojo lo que ya secó, lo de ayer y los uniformes que secaron ayer. Me toca plancharlos hoy en la tarde y ya, termino de de almorzar porque a veces las 3, las 4 estoy... voy a comer. Y termino de comer a esa hora, y ya los niños van otra vez a la escuela, a otra escuelita en la tarde, y ya este, y me dan tiempo entonces asear la cocina ya libremente, solita. Y... eso es de otra vez limpiar la cocina, termino limpiar la cocina, lavar los trastes del almuerzo, y si dejé traste en la mañana en la canasta tengo que ordenar otra vez todo... Limpiar otra vez la estufa, porque le gusta la señora que esté limpio. Y ya, me meto otra vez a tender la ropa de la que había dejado en suavitel y ya después me peino, y ya atiendo a mi nena. La voy a cambiar y después quiero yo lavar mi ropa también igual, porque como todo se lava a mano, tons me da tiempo de lavar mi ropa. Y empiezo a lavar mi ropa, también lavar su ropa de mi niña, la tiendo también a ella, lo cargo si no me da tiempo. Y ya después termino ahí el oficio del, de la casa.*

*Y ahora fuera en el corredor lo tengo que lavar uno o dos veces a la semana. Los lunes no lo hago porque los lunes es un día pesado.... Pa' mí el día más pesado es el lunes; y de ahí este, lo hago el martes o miércoles dependiendo que, a qué hora me da tiempo. Y también la ropa de cama los cambio dos o tres veces, o dos veces a la semana, o una vez cuando tengo tiempo, lo cambio dos veces a la semana y cuando no pues es una vez a la semana. Pero me toca lavar también igual las... las... la ropa de cobí... de cama, pero es una vez por semana y es en la tarde, o sea, eso ya no me quita tiempo, es para tiempo extra ya.*

*Y ya estoy ordenando otra vez. Ya viene la hora de la cena como las 7 de la noche ya los niños quieren cornflakes, quieren quesadillas o quieren algo, y yo bueno ahí los voy a preparar y todo. Y otra vez a lavar las loncheras a... ordenar otra vez la ropa pa' mañana y... [vuelta a empezar].*

### **La jornada laboral de Aura**

*Es que la señora nos puso así de qué es lo que uno tiene que hacer, y la otra [su hermana] qué es lo que tiene que hacer. Nos puso así en papeles así, se levantan... Nosotras nos levantamos a las... bueno es lo que*



*un poco más me parece pesado, es que nos levantamos a veces a las 5, 5.30, 5.45 o algo así. Por, por el, por el que su hijo, el que tiene 14 años, que se va en a estudiar temprano y entran a las 7 dice, y tenemos que levantarnos este, a hacer el desayuno y todo, y también la señora se levanta pues (...) y nosotros 3, las 4 encargamos del desayuno.*

*(...) Mientras yo hago el agua para que ellos lleven en la escuela o algo así; subo las mochilas en el carro. Ellos entran a las 8 en punto; y ya cuando salen todos, los señores comen, ya van en sus trabajos, se van. Y nosotras nos, nos quedamos, las dos con mi hermana. Y el trabajo mientras, que no voy a estar toda la mañana así sentada, sin hacer nada, entonces la señora puso en que, mientras que mi hermana está arreglando, acomodando, o lavando los trastes, o un día me va a tocar hacer la cocina en la mañana, y otro día ella. O yo, mientras que ella está limpiando la mesa, limpiando así, la refri, o microondas, y yo lavo los trastes. O así, algo así, nos ponemos las dos de acuerdo, y después salimos. Mientras que ella está arriba, bajando toda la ropa, y yo tendiendo las camas y algo así. Ya cuando ella se pone a barrer, yo empiezo a lavar los baños y toda la cosa. Mientras que ella trapea, ya yo no sé... estoy limpiando los muebles de madera y así. Porque es parte de ella pues. O ella limpia los vidrios mientras que yo... algo así.*

*Y ya después, a la hora que miro a las 11 o 12, ya empiezo yo a hacer el almuerzo, me dejan dicho que es lo que voy a hacer de almuerzo y todo. Ya lo hago y mi hermana se pone a ayudarme a hacer la comida, a hacer el agua, o ya así, o ya cuando salgo a las 12.30 a traer las tortillas, a comprar las tortillas, ya le dejo encargado la comida a mi hermana que lo mire cómo, cómo lo mueve, o que mire que no se queme o algo así. Y así, ya cuando los niños llegan, la señora llega con los niños, ya yo les sirvo de comer, mi hermana está lavando los frijoles a mano, y mientras que los niños se terminan de comer, yo hago tarea con ellos, y mi hermana asea la cocina, ya al... cuando terminamos todos de almorzar.*

*Y hago las tareas y le digo que se bañen, y así. Ya su mamá dice... cuando, cuando este, terminen hacer su tarea, se bañan, ya tienen todo el derecho ya para de ver tele. Y ya tengo que estar sentada con ellos, porque con la nena, en primer lugar, me dice la mamá porque es bien... Quisiera ir a acostarme un ratito, o algo así a descansar, pero no puedo porque es mi responsabilidad estar con la nena. Y yo le digo está bien, jugamos con la niña y todo eso. Y... y eso es la tarea que yo hago.*

*Bueno mientras que mi hermana está este... mientras que yo estoy abí, yo la baño a la nena diario, la caliento su agua, ella se baña solita, nada más estar yo con ella para que si no, no come. Y después yo sí tengo que hacer la cena, yo con mi hermana que plancha, o mi hermana va a comprar, o ella hace y así. Como a las 8 ó 9 [se va a dormir].*

A través de los dos relatos, se puede apreciar lo largo y complejo de una jornada laboral como empleada doméstica. Aura e Ixchel trabajan de planta, y por lo tanto tienen a su cargo, la

reproducción de los grupos domésticos donde trabajan y habitan. Sin embargo, las condiciones de trabajo de Aura son mejores que las de Ixchel (ver tabla 2), en términos de salario y en especie. Además, Aura comparte las tareas con su hermana, quien trabaja en la misma casa como empleada doméstica, lo cual reduce la carga laboral de ambas, y les permite hacerse compañía. Mientras que Ixchel está sola para trabajar y compartir, y como tiene a su bebé consigo, debe cuidarla durante sus horas de descanso y arreglar su espacio de dormir, que es la sala de la casa, con lo cual la frontera entre lo público y lo privado, es todavía más difusa. Sabemos también, que a Ixchel no siempre le dan los 3 tiempos de comida, y muchas veces la comida es de peor calidad que la de la familia. Entonces, tal y como ella misma se pregunta, cómo va a realizar sus tareas, si no logra reproducir su fuerza de trabajo ni en términos de comida, ni de descanso. Así, la servidumbre indígena está obligada a reproducir su fuerza de trabajo por su propia cuenta (Quijano, 1993).

En el caso de ambas empleadas, se asume cierta obligatoriedad de las tareas domésticas, porque como dice Aura, no va a estar en la casa sin hacer nada. O Ixchel cuenta, que cuando no le pagaban en la casa donde vivía, era difícil dejar de trabajar, porque sabía a la perfección donde iba cada cosa, y no se sentía bien de estar en la casa y descansar.

### **3.4. Días de ocio: los domingos en el parque...**

El domingo suele ser el día libre<sup>42</sup> de las empleadas domésticas y muchas lo pasan en el parque central de Tapachula, Miguel Hidalgo. Ahí platican con amigas, pasean agarradas de la mano, compran refrescos o comidas típicas de sus lugares, se juntan con familiares que vienen a visitarlas o con sus parejas.

Vimos cómo el trabajo doméstico constituye un nicho laboral para las mujeres migrantes guatemaltecas, y que el parque es un punto de contratación, pero a la vez es su lugar de esparcimiento, por lo que se convierte en un nicho social, puesto que están limitadas a ese espacio. Esto es similar a lo que ocurre en los parques de otras ciudades mexicanas, donde las empleadas domésticas se apropian del espacio, a modo de etno-resistencia (Vázquez y Hernández, 2004), y es ahí donde densifican y amplían sus redes sociales, y se construyen como grupos étnicamente diferenciados (Díaz, 2007). A su vez, estos espacios donde se congregan son estigmatizados por la discriminación imperante hacia la población que los usa por parte de la población originaria. Así como veíamos en el primer capítulo, es poco probable

---

<sup>42</sup> Aunque hay casos reportados por patronas y por instituciones, en que las empleadas domésticas solicitan y obtienen el sábado libre porque es el día de celebración en la religión que profesan.

ver a población de Tapachula disfrutando de un domingo en el parque Miguel Hidalgo, a no ser que vayan a contratar empleada, y de igual manera que una empleada doméstica pasee en el parque del Bicentenario, a no ser que esté cuidando de las(os) hijas(os) de la patrona. Por lo tanto, no sólo se levantan fronteras en el espacio laboral, sino que estas mismas fronteras se plasman en lo espacial.

Durante los domingos en los que pude convivir con las empleadas domésticas en la sede de MDMF, muchas relataron que no les gustaba pasar el domingo en el parque. Para algunas resultaba terriblemente aburrido estar ahí, para otras era peligroso y habían sufrido encuentros desagradables con hombres y no querían verse expuestas a eso. Habiendo pasado numerosas horas en el parque los domingos con ellas, me fue posible empatizar con estas mujeres, no sólo por el aburrimiento de hacer lo mismo domingo tras domingo, sino al estar expuestas a las inclemencias del clima, un sol asfixiante o un tremendo aguacero, pero también por el miedo a que se puedan acercar hombres, borrachos o no, a molestar y querer entablar conversación.

Es por esto, que para muchas, la llegada de la ONG Médicos del Mundo Francia, ubicada en el parque central de Tapachula, ha sido bien recibida. Esta organización promueve talleres sobre derechos sexuales y reproductivos de las mujeres, pero además les facilita un espacio donde pasar el domingo y platicar tranquilas, bailar, hacer manualidades, entre otras muchas actividades. Médicos del Mundo Francia, junto con el Centro de Derechos Humanos Fray Matías de Córdova -organización que brinda asistencia legal y jurídica para promover y proteger los derechos humanos de las personas migrantes-, son dos actores clave que están trabajando para sensibilizar a las empleadas domésticas sobre sus derechos y deberes, impulsando así, que las mujeres vayan adquiriendo una visión de clase que les permita reclamar mejores condiciones de trabajo.

Así, el programa de MDMF se enfoca en capacitar a las empleadas domésticas guatemaltecas en el área de salud sexual y reproductiva, pero también se ha convertido en su centro de encuentro y recreo, donde las mujeres se sienten libres y seguras, pueden realizar otras actividades más allá de estar sentadas en el parque, y tienen acceso a un refrigerio. Cuando algunas de las mujeres se ausentaba un domingo porque tuvieron que trabajar, o fueron invitadas por la patrona a ir a pasear con la familia, lo primero que hacían al siguiente domingo era preguntar quienes habían llegado el día que se ausentaron, qué habían hecho, qué habían hablado y si las habían extrañado. Incluso, en varias ocasiones, algunas mujeres retrasaron viajes a sus comunidades o adelantaron el retorno, para no perderse un domingo. Las mujeres recordaban y relataban con detalle el día que habían entrado en contacto por

primera vez con MDMF, y muchas, que no habían sido invitadas directamente, pero habían oído como invitaban a otras mujeres, se habían acercado a preguntar. Esto demuestra la necesidad que estas mujeres tienen de un espacio donde compartir entre ellas y sentirse seguras.

Durante los cuatro meses de campo, pude participar en los talleres, y en las actividades que se realizaban en MDMF. Así, tomé parte en varios *baby showers* y fiestas de cumpleaños, en despedidas de solteras y la celebración previa a la Navidad. Igualmente, en celebraciones institucionales, por ejemplo el día de la no violencia contra la mujer y el día de la mujer que MDMF organizó en el parque, logrando que las mujeres vinieran vestidas con playeras blancas y violetas para marcar la celebración.

A las jóvenes les gustaba más bailar y escuchar música, sobre todo *reggaetón*, música romántica y música cristiana. Ya que una de las trabajadoras de MDMF residía en el edificio, grupitos de jóvenes se amontonaban en su cuarto los domingos, para platicar de manera más privada, sobre relaciones de pareja, relaciones sexuales, moda y música. Mientras que a las mayores, les gustaba más sentarse en grupos pequeños y platicar de “sus cosas”. Los temas de conversación eran variados: el trabajo y las patronas, preguntarse sobre sus familias, incluso hablar sobre la posibilidad de regularizar su situación. Pero a veces, los grupos también eran mixtos en términos etarios, y las conversaciones eran diversas, a veces sobre la vida cotidiana, otras, sobre sus lugares de origen, sobre religión, o se contaban cosas que les habían sucedido durante la semana, por ejemplo, si habían visto alguna película en sus casas o si se habían enterado de alguna dieta de adelgazamiento. Incluso, en algunas celebraciones, jóvenes y grandes participaban en juegos. Por ejemplo, les fascinaba jugar y competir en “sillas musicales”, sobre todo si las ganadoras recibían un premio al final, como jabones o cremas corporales.

Otras veces, el personal de MDMF las invitaba a ver películas o hacer manualidades, esta última actividad era muy popular, sobre todo si se trataba de hacer bisutería, bolsas, llaveros o postales navideñas. Otra actividad en la que la participación era masiva era la toma de fotografías, para las cuales, a todas les gustaba posar, y solicitaban poder tomarse fotos de manera individual y/o con sus amigas más cercanas.

Pero también había otras mujeres a quienes no les gustaba tanto involucrarse en actividades grupales, aunque preferían estar sentadas ahí que en el parque, ya fuera leyendo la biblia, o simplemente observando lo que hacían las demás.

Durante el día, había ratos en los que bajaban a la calle a comprarse algún helado o fritanga, o para ir a un locutorio y llamar a sus comunidades de origen, o simplemente para dar una vuelta y ver si encontraban a alguien conocido, o cuando había feria, para visitar los puestos y quizás comprarse algo, que luego subían a mostrar a las demás compañeras. En general, se trataban de compras pequeñas y se daban mayoritariamente entre las mujeres jóvenes y sin hijas(os): una playera, unos zapatos, perfume o maquillaje. Aunque a veces, algunas ahorran durante varios meses, y se llegaban a comprar *iphones* y *blackberries*. Precisamente, Duarte (1993) mencionaba el tema del consumo superfluo, sobre todo entre las empleadas jóvenes sin hijas (os), como parte de una asimilación de los valores de la familia con la que se trabajaba, o de falsa conciencia, en el sentido que el empleo doméstico promueve expectativas de consumo de bienes y/o servicios personales típicos de la pequeña burguesía como son la ropa, el maquillaje o el ir a la peluquería.

De las siete empleadas entrevistadas, cuatro llegaban de manera regular a MDMF. Pero las otras tres, que eran empleadas de entrada por salida, habían dejado de ir al parque los domingos desde hacía años. Estas mujeres, aprovechaban el domingo para estar con sus familias, hacer las labores domésticas en sus casas, ir a misa, o simplemente descansar y ver televisión, o escuchar música. De manera ocasional, cuando recibían la visita de familiares de Guatemala, salían al cine, o a comer un helado en el parque. Estas mujeres, eran quienes más conocían Tapachula y sus alrededores, mientras que las jóvenes, casi nunca habían ido más allá del parque.

Así, lo que se hace durante el tiempo libre varía en función de la modalidad de trabajo de las empleadas, si son de planta o de entrada por salida, y de su ciclo de vida, si tienen pareja y/o hijas(os).

### **3.5. Recapitulación**

En este capítulo se ha descrito cómo el trabajo doméstico está desvalorizado e invisibilizado, por ser una tarea que se considera *natural* para las mujeres y por ser considerado más un rol que un trabajo. Además, se convierte en un nicho laboral para las mujeres migrantes e indígenas. Esto, unido al hecho que el trabajo doméstico se realiza en la esfera privada, ha dificultado legislarlo. La ratificación del recientemente aprobado Convenio 189 de la OIT, obligará a países como México a armonizar su Ley Federal del Trabajo, lo cual conllevará una mejora en las condiciones laborales de las empleadas domésticas.

Las mujeres guatemaltecas que llegan a Tapachula son en promedio bastante jóvenes, proceden de municipios fronterizos y son indígenas. Encuentran trabajo mayoritariamente a través de redes o en el parque, y las jóvenes prefieren emplearse de planta, mientras que algunas de las mayores con hijas(os), suelen hacerlo de entrada por salida, y rentan un cuarto con otras hermanas, parejas o hijas(os). Este cambio en la modalidad de trabajo, está en función de la edad y el ciclo vital de las empleadas, y les permite ejercer la agencia, a través de una mayor posibilidad de imponer, o al menos negociar, las condiciones de trabajo, sobre todo el horario.

Las patronas en Tapachula prefieren contratar a empleadas domésticas guatemaltecas por encima de otras centroamericanas y de las mexicanas. Así, se reproducen fronteras simbólicas entre empleadas y empleadoras, basadas en estereotipos, generalizaciones y prejuicios sobre las guatemaltecas, quienes han reemplazado a las mujeres mexicanas en el trabajo doméstico en Tapachula. Fronteras que se plasman también en los espacios de recreo y esparcimiento de las empleadas domésticas. Si bien las empleadas escogen insertarse en el trabajo doméstico, su capacidad de agencia se ve limitada o constreñida por la falta de oportunidades y opciones.

Aunque hay diversidad en los perfiles de las empleadas y en las condiciones laborales, por lo general, sobre todo para las empleadas de planta, las jornadas duran más de 8 horas, es un trabajo poco remunerado, en el que no se firma contrato y no se pagan vacaciones, horas extra, ni bajas por enfermedad. Si bien las fronteras entre patronas y empleadas, están claramente delimitadas, no obstante, las que delimitan qué constituye trabajo doméstico y qué no, son flexibles y difusas.

El día domingo suele ser el único día libre del que disponen las empleadas domésticas, para encontrarse con sus pares en el parque central Miguel Hidalgo. Aunque muchas mujeres manifiestan que no les gusta estar ahí y preferirían hacer otras cosas, ya que pasear en el parque les resulta aburrido y se sienten vulnerables ahí. Es por esto, que el trabajo de ONGs como Médicos del Mundo Francia es tan importante, porque ahí las mujeres no sólo se informan sobre sus derechos sexuales y reproductivos, sino que es un lugar de encuentro con otras empleadas domésticas donde pueden compartir información sobre sus trabajos, pero también donde pueden desarrollar una parte lúdica y social que el parque no les permite.

# **CAPÍTULO 4**

## **RELACIONES DIÁDICAS EN EL EMPLEO DOMÉSTICO: MECANISMOS DE NEGOCIACIÓN Y RESISTENCIA DE LAS EMPLEADAS DOMÉSTICAS GUATEMALTECAS EN TAPACHULA**

### **4.0. Introducción**

Veíamos en el capítulo anterior, la situación de abuso laboral y desventaja, en la que se sitúan las migrantes guatemaltecas que se integran al trabajo doméstico en Tapachula. Este escenario, es posible por la confluencia de tres estructuras de poder en el empleo doméstico: el sistema capitalista de clases, la jerarquía patriarcal sexista y la división racial del trabajo (Rollins, 1985), o dicho de otra manera, las relaciones en el trabajo doméstico, están atravesadas por el género, la etnia y la clase.

Un aspecto fundamental, que determina y condiciona la experiencia migratoria y laboral de las empleadas domésticas migrantes, lo constituye el ámbito familiar al cual se verán insertas, al momento de materializar su relación laboral, resaltando especialmente el rol que cumplen las empleadoras o patronas, por ser éstas quienes en su mayoría las contratan y supervisan su trabajo<sup>43</sup>. Precisamente, el mecanismo de control y opresión se constituye y se materializa en la relación diádica entre empleadas y empleadoras. Por tanto, el poder como tal no existe, sino que se da “(...) a través de las relaciones establecidas entre individuos en los ámbitos de la vida cotidiana” (Zapata y Flores, 2003, citado en Santana et al., 2006: 72). Así, la relación asimétrica y jerárquica entre empleadoras y empleadas, permite que las primeras ejerzan su poder sobre las segundas y las controlen a través de diferentes técnicas y tácticas de dominación (Foucault, 1992).

Para el caso que nos ocupa, el género, como categoría de análisis, es el campo primario por medio del cual se articula el poder (Scott, 1996). De acuerdo a West y Zimmerman (1991), el género no es ni un conjunto de características, ni una variable o un rol; sino que es el producto

---

<sup>43</sup> En el caso de las siete mujeres entrevistadas todas afirmaron que eran las patronas quienes las contrataban y con quienes mantenían la relación directa, mientras que los maridos de las patronas, tenían un rol periférico o secundario en la relación, con algunas excepciones.

de cierto tipo de prácticas sociales, que se constituye a través de la interacción, que puede ser intergenérica o intragenérica. En la relación empleada-empleadora, surge una nueva subordinación jerárquica en el núcleo familiar, porque se convierte la empleadora en la protagonista-ejecutora de una relación de subordinación con respecto a otra mujer, no superando el machismo ni el patriarcado al que ella se enfrenta, sino trasladando la inequidad, desigualdad y jerarquización a una tercera persona, la empleada doméstica (Duarte, 1993; Rollins, 1985; Hondagneu-Sotelo, 2001).

No obstante, es necesario distinguir entre paternalismo y maternalismo, ya que aunque ambos están relacionados a la tradición histórica del paternalismo en la servidumbre, las mujeres -que en su mayoría son quienes emplean a las trabajadoras del hogar-, están en una posición estructural diferente que los hombres empleadores, y han modificado la relación en modos distintivamente femeninos, creando una dinámica similar, pero no idéntica, a la del paternalismo. Así, no se puede eludir cómo afecta a esta relación diádica el hecho de que la empleadora sea mujer, puesto que altera la manera en que el rol de empleador es visto y ejercitado (Rollins, 1985).

De igual modo, la etnicidad se construye en la interacción y las categorías sociales que se forman son las de inclusión y exclusión, el nosotros versus los otros (Epstein, 1978). Es importante señalar, que la etnicidad, tiene sus orígenes en la incorporación asimétrica de grupos de estructura diferente en una sola economía política (Comaroff, 1992), donde un grupo, amplía su poder sobre el otro. Los grupos étnicos en general están asociados a clases determinadas, y la condición étnica y la marginación/desigualdad socio-económica no son aleatorias sino que siempre van de la mano, y por lo tanto ser indígena significa casi siempre ser pobre (París, 2005). Igualmente, la etnicidad no es sólo una categorización de las relaciones sociales, sino que constituye un eje de inequidad y jerarquía. Igualmente, la etnicidad organiza las relaciones laborales y es así como la división del trabajo se convierte en motor de desigualdad (París, 2005; Comaroff, 1992; Durin, 2011). Además, si la subordinación étnica diferencia entre dominadores/superiores y dominados/inferiores, esta diferencia también está relacionada con desigualdades de género (Cadena, 1992).

Sin embargo, para el caso que nos ocupa, no sólo el género y la etnicidad definen a las mujeres y las interacciones que se establecen en las relaciones diádicas, sino que además, hay una diferencia en la concepción que empleadoras y empleadas tienen respecto a la relación laboral que entablan (Howell, 1999; Canevaro, 2009a), en función del lugar que se ocupa dentro de la estructura social (Vázquez, 2000). Es importante señalar que, la relación “amo-



criado”, es la relación asimétrica y jerárquica por antonomasia entre quien es superior y el que es inferior, dentro de la cual, se da más una relación de estatus que de convenio contractual (Cosser, 1978).

Así, en el caso del trabajo doméstico realizado por migrantes, una multiplicidad de ejes entran en juego para poder explicar, de una manera más integral, las relaciones diádicas de desigualdad e inequidad que se establecen: el género, la clase, la nacionalidad, la etnicidad, el estatus migratorio, la edad y el ciclo de vida –tanto en empleadas como empleadoras. Es importante señalar esto, para no simplificar las relaciones de poder a las tradicionales oposiciones binarias o a las relaciones oprimido/opresor (Mohanty, 2003). Además, estas desigualdades e inequidades son mantenidas y reproducidas por la ambigüedad afectiva que se establece entre patronas y empleadas, y en particular entre las empleadas y los hijos de las patronas (Brites, 2007).

Igualmente, otro elemento que caracteriza las relaciones diádicas, son las disputas y conflictos que suelen darse, porque un mismo espacio significa cosas diferentes para estas mujeres: para unas es el lugar de trabajo, para las otras es su hogar, su espacio íntimo (Canevaro, 2009a). Se contraponen entonces, la frustración de la patrona, de tener que pasarle algo tan íntimo a alguien de afuera, y la frustración de las empleadas, de tener que hacer este tipo de tareas afuera de su casa y su familia (García, 1993).

Existe igualmente, una concepción generalizada de que las empleadas domésticas en su mayoría, “(...) simplemente acatan las ofertas laborales como si fuesen órdenes, tienen muy poca capacidad de negociación y los empleadores (as) son quienes, muchas veces, unilateralmente imponen las reglas” (Álvarez, 2010: 137). Aunque, no sólo las empleadoras tienen poder y ejercen control, porque el poder es “fuente de opresión en su abuso, pero fuente de emancipación en su uso” (Rowlands citado por León, 1997, y citado por Santana et. al, 2006:73), lo que en términos *foucaultianos* sería entender la existencia del poder, en función de la existencia de resistencias y luchas, ya que éstas también son expresiones de poder (Correa, 2009). Así, las empleadas domésticas pueden poner en práctica mecanismos de resistencia y negociación. Aunque quizás no todas las formas sean tan obvias y visibles para las empleadoras, por tratarse de discursos ocultos (Scott, 2000), o porque las empleadas presentan una máscara de deferencia y sumisión, que las ayuda a actuar su rol (Rollins, 1985).

El presente capítulo presenta una breve tipificación de las patronas entrevistadas en Tapachula. Se analizan los tipos de relaciones que establecen las patronas con las empleadas, y

se ilustra, con ejemplos concretos, cómo las patronas ejercen el control y la dominación sobre las empleadas domésticas, así como el lenguaje que utilizan para referirse y dirigirse a ellas.

Pero las empleadas domésticas guatemaltecas no son seres pasivos que acatan las normas sin más, sino que ponen en práctica mecanismos para resistir y negociar sus condiciones laborales y el trato de sus patronas: el salario, la jornada laboral, el pasar de ser de planta a ser de entrada por salida, el tiempo libre, entre otros. Y esto se da, tanto de manera individual en las relaciones diádicas, como en los discursos ocultos que se forjan en los encuentros entre empleadas domésticas durante su tiempo libre. Se exploran también en esta sección, los factores que influyen en los diferentes modos de relacionarse.

#### **4.1. Los mecanismos de resistencia de Ixchel y su percepción de las relaciones diádicas con las patronas**

Desde que Ixchel llegó a Tapachula hace 15 años, ha trabajado de planta en al menos diez casas, no habiendo encontrado buenas condiciones de trabajo en ninguna de ellas, sobre todo en términos salariales y de trato. Ixchel, considera que esto se debe a dos razones. En primer lugar, al hecho de que ella es indígena, así, se siente discriminada por ser “del otro lado”, por vestir traje, por hablar mam, por no tener estudios y por no tener papeles. Pero además, cree que la discriminación tiene mucho que ver con quienes son los patrones, ya que “toda la vida me imagino que los patrones son así, porque ya cambié varias casas y qué casualidad que no he caído en una buena”.

Ixchel es capaz de enfrentar a otras personas significativas con quienes interactúa, pero con las patronas no se ha animado a hacerlo, no tanto porque no sepa defenderse, como ella misma reconoce, sino por miedo a que la echen del trabajo. Sin embargo, su alta movilidad laboral no se debe tanto a que la despidan, sino que refleja la puesta en práctica de sus mecanismos de resistencia cuando un trabajo la aburre o no está contenta con las condiciones.

En el relato de Ixchel, se observa la situación vivida en las diferentes casas donde ha trabajado en Tapachula, mostrando sus mecanismos de resistencia. A lo largo de la narración, Ixchel menciona en numerosas ocasiones “me salí de esa casa” o “me salí de ese trabajo”. Así, irse de la casa, normalmente sin decir nada o mintiendo, es el mecanismo de resistencia que utiliza de manera más recurrente. En una ocasión en la que no tenía cómo escaparse porque los patrones la mantenían encerrada, lo que hizo fue tratar de ganarse su confianza, aunque detestaba a la familia, y una vez logrado el objetivo, se marchó. Este incidente, ilustra el manejo

de las apariencias en las relaciones de poder, la necesidad de engañar o el “arte de disimular tan necesario en la vida” (Scott, 2000:25).

Ixchel emplea la resistencia también en otros ámbitos de la esfera laboral. Por ejemplo, a veces cuando no tiene ganas de trabajar y la patrona no está presente, no lo hace, o hace menos tarea de la que le corresponde. O bien, para poder juntarse con sus amigas los domingos a las 12, le decía a la patrona que había quedado a las 10.30. Así, la patrona la dejaba salir a las 11.30 y ella lograba llegar a tiempo. Sin embargo, a veces también intenta negociar, aunque se trata más bien de cuestiones pequeñas, por ejemplo pedir 100 o 200 pesos a la patrona como adelanto de su sueldo.

En la casa donde trabajaba mientras se hizo la entrevista, había temporadas en las que no le pagaban, pero le dejaban quedarse ahí y le daban de comer a ella y a su bebé. A cambio, Ixchel hacía algunas tareas domésticas, pero se negaba a hacer lo que haría en una jornada normal remunerada, y buscaba trabajos por horas en otras casas. Así, cuando la patrona le decía que había trabajo por hacer, Ixchel le contestaba que era consciente de eso, pero que si nadie le iba a pagar, no tenía por qué hacerlo.

Además, Ixchel reflexiona sobre la situación que las mujeres indígenas guatemaltecas enfrentan en general en las casas donde trabajan y en Tapachula. Estas mujeres, por el hecho de ser indígenas y migrantes, son acusadas constantemente de ladronas:

Ha pasado muchas cosas en esa casa donde estoy ahorita. Porque la señora tiene cuartos para alquilar. Y como hay inquilinos que son personas que... no sé de dónde vienen, ni a dónde van, ni sé quiénes son porque son personas que vienen de Honduras, del Salvador, Guatemala y se ha perdido un teléfono (...) Entonces la señora, como que me dice “bueno, se perdió mis cosas y *pa'* qué camino agarraron”. Y entonces yo digo, “no sé, pué yo no lo vi, sí vi que estaba aquí, pero yo no sé más”. Y entonces es una pena a veces, como persona *pa'* trabajar en casa, si se pierde algo, te tienen que cobrar cuando saben que no, no eres tú la que habías agarrado las cosas.

O a veces [en otras casas], a propósito la patrona deja tirado por allí su anillo, deja tirado ahí su pulso o sus aretes y al rato dice: “María<sup>44</sup>, qué pasó”, dice, “mira yo dejé, yo dejé esto aquí en tal parte”, y aseguran que lo dejaron en la mesa, y no es cierto, lo dejó tirado allá en el piso *na* más para ver qué, qué horas lo vamos a robar. Y el... porque yo le digo: “sabe qué señora, yo dejé su joya en tal lugar, usted lo dejó tirado en el piso, no estaba en la mesa”. (...) Cuando somos personas de otro lado, te inventan cualquier cosa en tal de sacarte cuando te sientes bien.

En general, hay un trato infantil y denigrante de parte de las patronas hacia las empleadas, pero en particular si éstas son indígenas y trabajan de planta...

---

<sup>44</sup> María es una denominación común que se utiliza para referirse a las empleadas domésticas y tiene una carga peyorativa.

Sales a la puerta los domingos, te tienen que registrar. Te... si traes zapato cerrado te tienes que quitar los zapatos, voltearte las bolsas del pantalón, si traes tu bolsa de mano, la tienes que enseñar qué traes. Y pues ya cuando entras, igual te tienen que revisar. Eh... media vez saliste el domingo, platicaste con tu amiga, con tu novio, tu hermano, tu sobrino, tío, primo, no sé qué será, hasta el otro domingo lo vas a ver. Ni a la puerta puede venir tu familia.

No obstante, Ixchel es consciente que a veces sí hay empleadas domésticas que roban, pero cree que esto no justifica que las patronas generalicen y tengan prejuicios hacia todas las empleadas domésticas, en especial si las empleadas son indígenas...

Mucha discriminación en el trabajo. A pesar de que no firmamos contrato... todo, pero siempre, el trabajo está... peligra mucho. O hay patrones y dicen, me robaron a mí la vez pasada, pero a ella le toca pagar, que me trabaje tres o cuatro meses y ya lo voy a correr sin pagarle un peso. Entonces, toda la vida estamos en peligro en el trabajo, o ya *seia* por la forma en que nos trata, o *seia* por la forma en que nos pagan.

Esto hace que muchas mujeres indígenas terminen por quitarse el traje<sup>45</sup> para poder superar la frontera de la alteridad en Tapachula y protegerse de la discriminación...

Entonces, es ahí donde entra ya la discriminación, ¿por qué?, porque ellos creen que la gente de migrante o de otro lado, o ya sea mexicano que pide trabajo para estar en casa, es... roban las cosas. Y al rato, todo el mundo paga por eso. *Desconfien*, y muchas veces nosotros cuando venimos de Guatemala, a veces traemos trajes, así de corte, huipil y *tonces* para... porque muchos veces, esas malas personas que les gusta hacer daño a otra persona, hacen eso, roban, salen la calle con las cosas, hasta llegan el extremo de sacar al bebé de las patronas y se van, no sé *pa'* dónde, se pierden con eso.

Entonces es... como algo muy, cómo te dijera... como que ya nos tienen vista, que la gente que tienen traje, lo...hace eso. Entonces, nosotros para evitar ese problema nos quitamos ese traje, nos ponemos blusas, pantalones, chores o faldas. No tanto... no nos gusta... sino, por lo menos en mi caso, yo me siento mal y digo bueno, como que me estoy alejando por completo de mi familia, porque *hora* ya cambié. Y, por una parte no, por otra parte sí, porque dependiendo de la persona como lo tome. Y entonces... hay mucha discriminación en ese sentido, porque por el traje que ellas vienen, dicen no, tú eres de Guatemala, o tú eres del Salvador, de Honduras o algo así, por peinado, por tu forma de ser, o por tu forma de hablar, el acento que traes, dicen: “no... gracias, no, nosotros no necesitamos muchacha”.

O incluso que dejen de hablar su idioma, al menos en público, porque es otro factor de discriminación por parte de las patronas...

Y a veces por, por tener un idioma, por ejemplo el Mam, que se habla mucho en Guatemala, este... por no responder bien, dicen: “no, este no sabe nada”, o “lo vamos a llevar, pero no lo vamos pagar tanto como queríamos pagar, pero le vamos a dar un trabajo”.

---

<sup>45</sup>Aunque es necesario señalar que hay mujeres que se quitan el traje porque les da mucho calor en Tapachula, y otras, como Aura, porque no les gusta y prefieren vestir con ropa occidental. De igual manera, dejar de hablar la lengua materna es una manera de protegerse de la discriminación, pero hablarla, es una manera de resistir y excluir a las personas que no la hablan, como las patronas.

Y cuando hablamos el Mam, ellas creen que porque ellos hablen español y nos expliquen las cosas, no lo vamos a entender, entonces por eso discriminan a veces también, pero no es cierto... (...) Es mucha la diferencia, porque a veces por las personas que hablan mam y las que hablan bien el español a la hora de expresarse... Hay muchas palabras, que para los guatemaltecos no son, no son pesadas ni son malas, pero aquí son pesadas y malas. Y hay muchas palabras, que aquí parece que son palabras comunes y todo, pero para nosotros guatemaltecos, como que son pesadas. Entonces... No sé, como que se contradicen un poco en eso. Sí, siempre hay discriminación en personas que usan traje, que [no] vienen de pantalón... Y luego se ve la diferencia.

Pero también es un factor de discriminación por parte de la población en general. En una ocasión, acompañé a Ixchel a hablar con una trabajadora de una organización de derechos humanos sobre la posibilidad de regularizarse, quien le dijo que cuando iniciara el trámite ante el INM, mejor no dijera que llevaba tantos años en Tapachula, porque nadie le iba a creer con ese acento tan marcado que tenía.

A pesar de todo el maltrato recibido, Ixchel intenta entender, y en cierta manera justificar, a las patronas...

A veces, muchas personas quedamos mal con las patronas cuando nos tratan bien. Porque ella, entrega su cariño a las personas, a pesar que no las conoce, muchas le han salido robando las cosas, agarrando sus cosas, sus joyas, eh... ropa de ella, que ella no lo usa, según para alguna fiesta lo tiene guardado allí, y de repente viene una muchacha y se lo lleva, o un par de zapatos o algo, entonces... A veces es lo mismo, lo que ha matado a las patronas. Porque las patronas yo las he visto que tienen corazón, son humanas, se sienten, pero a veces, porque hay otras muchachas que han portado mal, eso es lo que ha hecho a ellas muy duro también. Ellas, a veces no quieren hacer esas personas como son, pero porque vienen otras, no sé, con mala intención, agarran un dinero, agarran ropa, zapatos o juguetes de los niños. *Un* por uno los van a sacar, por los domingos y así lo van cargando para otro lado, y... es donde ya se está poniendo muy duro el trabajo y los patrones también. Por eso, es que a veces maltratan a otras personas, porque piensan que todos son igual.

#### **4.2. El poder y el control de las patronas en Tapachula**

Durante el período en campo, se logró entrevistar a siete patronas, algunas veces en sus casas, en otras ocasiones en sus lugares de trabajo. Aunque en general hubo buena predisposición por parte de las empleadoras a participar en las entrevistas, tenían menos que decir respecto a las relaciones diádicas que las empleadas. Y como observó Rollins (1985) en su momento, ninguna de las mujeres se consideraba una mala empleadora, porque de lo contrario no habrían dado su testimonio o no habrían expuesto de manera voluntaria, ciertos comportamientos de explotación o abuso.

Si bien, en las diferentes entrevistas, las mujeres se autodenominaron indistintamente empleadoras o patronas, este último es el término más utilizado en Tapachula para referirse a las mujeres que contratan a otras mujeres como empleadas domésticas. Justamente, ninguna de

las empleadas entrevistadas utilizó la palabra empleadoras, sino que siempre utilizaron los términos patronas o señoras, posiblemente porque estos términos denotan jerarquía, mientras que aquel es más neutral. A lo largo de la tesis, se utiliza indistintamente el término empleadoras y patronas.

Tres de las empleadoras, atendieron la entrevista en sus casas, y respondieron a las preguntas mientras la empleada doméstica estaba presente en el mismo espacio, como si ella no estuviera ahí, lo cual, pone de manifiesto, la invisibilización que se produce de las empleadas como personas y como trabajadoras.

Las mujeres entrevistadas<sup>46</sup> pertenecían a diferentes estratos socio-económicos: medio, medio-alto y alto, y excepto una, todas vivían en zonas semi-residenciales o residenciales de Tapachula<sup>47</sup>. Las edades oscilaban en la mayoría entre los 35 y los 45 años, y dos mujeres con más de 60 años. Todas las patronas tenían hijos pequeños y/o adolescentes, y las dos mujeres de mayor edad tenían ya nietos. Todas las mujeres jóvenes tenían estudios universitarios y contaban con un trabajo remunerado, aunque una trabajaba como vendedora desde su casa y la otra, en el negocio de sus padres. De las dos mujeres mayores, una atendía todavía una joyería de su propiedad, la otra no trabajaba fuera de casa, pero se infirió que contaba con una pensión por viudez. Para el caso de dos de las patronas, se pudo reconstruir también la historia de vida de sus empleadas. En la tabla 3 se presenta una tipificación de las patronas, porque como sucede con las empleadas domésticas, las empleadoras tampoco son un grupo homogéneo.

Las razones aducidas para contratar empleadas domésticas fueron similares: al nacer el primer hijo, por trabajar fuera de la casa, por “necesidad” y por buscar un “apoyo” externo, aunque hubo una patrona que dijo también contratar empleadas guatemaltecas porque la cultura mexicana es de ayudar a los demás. Así, nada cambia adentro de sus casas, pues en lugar de repartirse las tareas con sus parejas, lo que hacen es contratar a otra mujer para que hagan lo que ellas no pueden o no quieren hacer, por lo tanto, reafirmando que las tareas domésticas son responsabilidad de las mujeres (Rollins, 1985).

---

<sup>46</sup> Dos de las patronas no tenían empleada doméstica en el momento de la entrevista, una por limitaciones económicas y la otra por ser viuda y no necesitarla en ese momento. Sin embargo, se consideró relevante incluir sus testimonios, puesto que habían contratado empleadas domésticas durante años.

<sup>47</sup> Aunque no se preguntó a las empleadoras su extracción socio-económica, se infirió la misma en función de varios factores observados: la apropiación o no de los medios de producción; el trabajo remunerado que realizaban; la zona en la que residían, así como las características de la vivienda. Además, en el caso de todas las empleadoras entrevistadas, siempre hubo un referente externo que facilitó el contacto y se le pudo preguntar más datos acerca de la condición socio-económica de estas mujeres. Se consideró pertinente establecer un estrato medio-alto, ya que difería respecto al estrato medio, por la zona de residencia y el tipo de trabajo remunerado que realizaban. Igualmente, se percibieron diferencias con las mujeres de estrato alto, por el número de propiedades y negocios que éstas últimas ostentaban.

Las empleadoras de estrato medio-alto y alto, habían tenido empleadas domésticas “desde siempre”, lo cual denota un elemento de clase social muy claro. El hecho de que estas patronas habían crecido con empleadas domésticas, y habían visto a sus madres interactuar con ellas, les enseñó un patrón de conducta sobre cómo relacionarse con las empleadas (Rollins, 1985). Para las patronas de estrato medio entrevistadas en Tapachula, el tiempo de tener una empleada doméstica oscilaba entre 1 y 10 años. Como mencionó una de las entrevistadas, rara es la familia de clase media que hoy en día no tiene empleada doméstica en Tapachula, aún cuando las casas sean pequeñas y no tengan un espacio independiente para acomodar a las empleadas, lo cual demuestra que contratar servicio doméstico es también una cuestión de estatus y apariencias.

Todas las patronas dijeron que las empleadas domésticas eran recomendadas y que no se arriesgarían a contratar en el parque, porque como ya se vio, las patronas prefieren las referencias personales a la hora de contratar (Hondagneu-Sotelo, 2001). No obstante, es importante señalar, que en la mayoría de los casos, la primera trabajadora que tuvieron no fue recomendada por nadie, sino que llegó a la casa buscando trabajo.

Se observó también, que a mayor estatus social de las empleadoras, mejor salario y condiciones se les ofrecen a las empleadas, así como el trato personal. Incluso, en algunas casas, contratan a dos o más empleadas para repartir las labores y no sobrecargarlas de tareas. Lo cual concuerda con la apreciación de García (1993): a mayor clase social, mayor el maternalismo, y más marcada la diferencia de clase. Entonces, se le dan mejores condiciones laborales a las empleadas, porque la condición social de la empleadora así lo permite. Pero además, la brecha social entre empleadas y empleadoras es tan grande, y por ende la relación de poder tan abrumadora, que no es necesario acentuarla.

Las empleadoras entrevistadas de estrato medio, creen que por pagar el salario mínimo están siendo “competitivas” (Lupita) y no pagan vacaciones, sino que “día trabajado, día pagado” (Alejandra). Estas mismas patronas, intentan justificar los bajos salarios y las malas condiciones, porque no consideran el trabajo doméstico cualificado, y las empleadas domésticas “quieren ganar como si fuera una profesión que hayas estudiado” (Lupita). Sin embargo, dada la extracción socio-económica, se puede inferir que las limitaciones económicas de las patronas, repercuten en el salario y las condiciones que reciben las empleadas.

No obstante, no sólo el estrato socio-económico de las patronas influye en las relaciones que se establecen con las empleadas y el trato que se les da, también es importante tomar en cuenta el ciclo de vida de la patrona. Así, las mujeres con hijos/as pequeños y/o con

madres/padres enfermos, aprecian más el trabajo de las empleadas domésticas, sobre todo si tienen un trabajo remunerado fuera de la casa. Pero cuando los hijos/as ya son adolescentes, las madres/padres ya no están presentes en la casa, o incluso cuando se es viuda, se considera que las empleadas ya no tienen tanto trabajo como antes, y por lo tanto o mejor dejan de ser de planta y trabajan de entrada por salida, o se considera necesario sobrecargarlas con tareas extra para que no estén sin hacer nada.

En general, las patronas imponen las condiciones de trabajo, pero no todas especifican qué quieren que hagan las empleadas, ni tampoco suelen felicitarlas cuando hacen su trabajo bien. Además, a las patronas no les gusta tener que enseñar a las empleadas qué hacer y cómo hacerlo, en ocasiones porque ni la misma patrona sabe cómo hacerlo, pero otras veces, porque les da pereza y prefieren, de poder ser, que la empleada saliente capacite a la entrante. Sin embargo, para el universo de estudio, las de estrato medio-alto y alto están más abiertas a la negociación. Mientras que las de estrato medio, critican los actos de resistencia, quizás porque existe una mayor proximidad, física y espacial, con las empleadas, y se ven más afectadas por estos actos de resistencia, lo que las lleva a cuestionar más la relación de poder.

A pesar de las quejas, casi todas las empleadoras admiten no poder vivir sin las empleadas domésticas y sin su trabajo, en parte por los lazos afectivos que se crean entre las empleadas domésticas y los hijos e hijas de las patronas, de ahí que muchas digan considerarlas “casi como de la familia”.

La investigación permite una aproximación a las relaciones diádicas entre empleadas y empleadoras, mostrando los matices en la percepción que cada uno de estos segmentos tiene de dichas relaciones. Aunque las patronas no son un grupo homogéneo, se tienen dos grupos diferenciados, las que se quedan en la casa durante el día, bien porque son amas de casa o trabajan desde ahí, y las que salen fuera de la casa a trabajar. Dentro de este último grupo, como veíamos, hay matices también en función de la extracción socio-económica de las patronas.

#### **4.2.1. Las empleadoras que se quedan en casa**

Entre las empleadoras que se quedan en la casa, encontramos a Alejandra e Irma, de estrato medio y con empleadas domésticas de planta. Para ellas, cualquier mecanismo de resistencia o negociación por parte de las empleadas, se debe a que son oportunistas, porque llegan sin saber hacer las cosas y cuando aprenden cómo hacerlas, se van, incluso, sin avisar. O bien, resisten porque son malas trabajadoras, y aunque dicen que hacen las cosas, no siempre



**TABLA 3: CARACTERIZACIÓN DE LAS PATRONAS ENTREVISTADAS EN TAPACHULA**

	<b>JULIA</b>	<b>SUSANA</b>	<b>ALEJANDRA</b>	<b>IRMA</b>	<b>LUPITA</b>	<b>LOURDES</b>	<b>SILVIA</b>
<b>Edad<sup>48</sup></b>	42	39	36	Aprox. 65	35	Aprox. 65	Aprox. 45
<b>Procedencia</b>	Comitán pero lleva 30 años en Tapachula	Comitán pero lleva 30 años en Tapachula	Tuxtla Chico	Unión Juárez	Tapachula	Tapachula	Tapachula
<b>Ocupación</b>	Licenciada en biología y estudió un MA en educación. Mientras estuvo casada trabajó en la óptica de su esposo; después en instancias gubernamentales. Ahora su padre le paga por cuidar a su madre con alzheimer	Estudió hasta 5° semestre en administración de empresas. Actualmente es gerente de una empresa de transporte	Licenciada en administración de empresas pero trabaja desde casa como vendedora de productos de belleza y decoración de interiores	Ama de casa	Asesora fiscal, comparte un bufete con dos hermanos	Trabaja en una joyería de su propiedad. Junto con su marido son propietarios de varias joyerías, tiendas y un edificio de alquileres	Trabaja con su madre en una joyería
<b>Estado civil</b>	Separada	Separada y en nueva relación	Casada	Viuda	Casada	Casada	Casada
<b>N° hijos</b>	Una hija de 21 que ya es mamá y un hijo de 16 que vive con ella	Tres hijos de 16, 13 y 10 años que viven con ella	Una hija de 13 años y un hijo de 7 que viven con ella	Tres hijos adultos que ya no viven con ella y tienen sus propias familias	Un niño de 3 años	Cinco hijos ya adultos (dos hombres y tres mujeres) , y ya tiene nietos/as	Tres hijos, los dos menores viven con ella todavía
<b>Otros datos</b>	Hermana de Susana y ex empleadora de la hermana de Alicia	Hermana de Júlía y empleadora de Alicia	Nuera de Irma	Suegra de Alejandra	Patrona de Abigail	Madre de Silvia	Hija de Lourdes

Fuente: Elaboración propia.

<sup>48</sup> En el caso de Irma, Lourdes y Silvia, no se les preguntó la edad directamente, se trata por tanto de un estimado solamente.

es cierto. Además, tienden a ser poco agradecidas lo cual atenta contra el maternalismo, “todo lo que le compré de sus cosas, o sea hazte cuenta, que detallitos que compré o que le regalaba, todas las agarró y las tiró” (Alejandra).

Entonces, desde su rol de empleadoras son autoritarias, y siempre cuestionan cualquier acto de resistencia de las empleadas domésticas, no logrando identificar una postura de negociación por parte de las mismas. Para este tipo de patronas, no importa sólo el resultado final, sino también cómo se hace el trabajo (Canevaro, 2009a), y además les molesta tener que enseñar cómo hacer las tareas. Esto se debe a dos factores: al quedarse las patronas en casa, hay mayor convivencia con las empleadas, comparten un mismo espacio durante más horas, y además, hay mayor proximidad de clase social, lo que explica que estas patronas se quejen más de los actos de resistencia, porque se ven más afectadas que las patronas que no se quedan en la casa. Esto también explicaría por qué, éstas son las patronas a quienes más les molesta la movilidad y rotación laboral de las empleadas domésticas, mientras que el resto de patronas se resignan o se acoplan.

Estas dos patronas, son las que ofrecen peores condiciones de trabajo, tanto a nivel de remuneración salarial y en especie, como en el trato. Así, Alejandra justifica tener todo bajo llave en la casa, incluso, dejar encerrada a las empleadas cuando sale de casa, mientras que Irma, se queja que las empleadas que llegan a Tapachula ahora están más preparadas, mientras que antes, “tú las podías controlar más”. Esto es similar a lo que Canevaro (2009a) observa para el caso de las empleadas domésticas en Argentina, contratadas por empleadoras que son amas de casa y que consideran que en la actualidad, las empleadas están “más avivadas”, por lo que hay que revisar las formas en las que se las vigila.

Aislar a las empleadas es una manera de controlarlas, porque se coarta su libertad de movimiento, lo cual constituye una violación a los derechos humanos. Pero además, es una manera de controlar su sexualidad, función ésta que antes de migrar era ejercida por la familia en el hogar (Correa, 2009), pero que ahora es traspasada a la patrona, por el espacio íntimo que comparten las dos mujeres. Esto se da sobre todo cuando las empleadas domésticas son jóvenes y trabajan de planta.

Si bien todas las patronas, en menor o mayor medida, demuestran un comportamiento maternal hacia las empleadas, hay matices en el mismo. En el caso de estas dos patronas, el maternalismo se manifiesta a través de algunos regalos, pero sobre todo, de consejos a las empleadas domésticas, dándoles un trato infantil, como si las empleadas fueran personas que no saben nada, pero también, como una manera de marcar la diferencia entre ellas y las

empleadas. Precisamente, el maternalismo contribuye a reforzar la relación de poder (Hondagneu-Sotelo, 2001), en parte, como se señaló anteriormente, por la cercanía física y de clase entre empleadas y empleadoras. De hecho, fueron el único caso encontrado en que los hijos de las patronas, no mantenían una relación afectiva con las empleadas y que en ningún momento, dijeron considerar a las empleadas como parte de la familia. Además, Alejandra relató cómo a su marido le molestaba la presencia en casa de una empleada doméstica de planta por la falta de privacidad.

Dar regalos, como parte del maternalismo, para algunas empleadoras, significa estar exentas de ofrecer un mejor salario, y creen que así, podrán lograr que las empleadas se sientan contentas y pueden disuadirlas de irse de la casa. Pero además, implica un trato infantil y desigual, porque el intercambio de regalos no es recíproco, sino que sitúa al que lo da, en una posición superior, y al que lo recibe, en una inferior (Rollins, 1985).

Las relaciones diádicas en este caso, son de competencia y control, porque las patronas necesitan refrendar su rol de poder con las empleadas domésticas, al no tener otra esfera de relacionamiento. Estas patronas entrarían en la categoría de “jerárquicas”, según la tipología que Canevaro (2009b) utiliza para diferenciar a las patronas en Buenos Aires. Así, siguen estando a cargo de las compras y de cocinar, y esto forma parte de su manera de no perder el control en la casa, quizás por un temor infundado de verse sustituidas en su rol de esposas-madres, como mencionaba Goldsmith (1993). Pero también, porque la patrona se encarga de “los quehaceres placenteros para ella, dándole el trabajo sucio y desagradable a su sirvienta, denigrando aún más el trabajo pagado” (Chaney y García, 1993:13).

En el discurso de estas patronas, se percibe, a veces de manera directa, otras de forma tácita, una constante contraposición entre el *nosotras* versus las *otras*, porque las mujeres suelen definir sus identidades en función de otras mujeres (Chant, 2007). Así, yo, la patrona, soy buena, mientras que ellas, las empleadas, son desagradecidas. Si la patrona desempeña las tareas domésticas, se considera que es un trabajo pesado que requiere de mucho esfuerzo, pero si lo hacen las empleadas, es algo fácil y consideran que no se esfuerzan lo suficiente. Igualmente, si la relación es buena con las empleadas, es porque las empleadoras han tenido “suerte”, pero si les va mal, es porque las empleadas domésticas son malas personas, ladronas y haraganas.

#### **4.2.2. Las empleadoras que salen de la casa para trabajar**

Dentro del grupo de empleadoras que tienen un trabajo remunerado y que laboran afuera de la casa, encontramos diferentes maneras de relacionarse con las empleadas, principalmente

en función de su extracción social, aunque pueda haber otros factores, como el ciclo de vida, que influyan en el trato y las condiciones laborales. Igualmente, depende de si contratan a una empleada doméstica de planta o a una de entrada por salida. En general, a este tipo de patronas no les importa tanto cómo se hace el trabajo, sino que se haga (Canevaro, 2009a). Es más, si pueden abstraerse de la responsabilidad de hacer las compras y cocinar, mucho mejor para ellas, porque para estas patronas, su identidad no depende de su rol como esposas-madres, y por lo tanto, no se sienten en competencia con las empleadas. Además, como son mujeres que se enfrentan a la doble jornada por trabajar fuera de casa, el poder descargar su rol de género en las empleadas, hace que aprecien más el trabajo de éstas.

Lupita, otra patrona de estrato medio pero que trabaja fuera de casa, tenía un comportamiento diferente hacia las empleadas domésticas que contrataba de entrada por salida, que las patronas que se quedaban en la casa. En su caso, no identificó ningún mecanismo de resistencia y negociación por parte de las empleadas, probablemente porque la relación que se establecía entre ambas mujeres, era más de reciprocidad. Según Lupita, se han acoplado bien con la empleada, porque ella entiende las necesidades que ésta pueda tener, en el sentido que si necesita permisos se los da, pero a cambio, la empleada “me ha respondido” y termina el trabajo, aunque se exceda de su horario.

Así, el apoyo es mutuo, Lupita siempre les dice: “te vamos a ayudar hasta donde podemos, pero queremos que sea recíproco entonces... vas a tener todo, te vamos a apoyar en todo, pero... Igual, esperamos que nunca nos falles, o que nunca vaya a haber algo que pueda volverse problema”. Para este caso particular, se tuvo la oportunidad de entrevistar a la empleada, Abigail, quien identificó también la relación recíproca y aunque reconoció que quizás podría ganar más en otro trabajo, admitió que no cualquier patrona le va a dar todos los permisos que solicita, ni la va a dejar llegar al trabajo con su hija pequeña.

La relación de reciprocidad, parte entonces de la necesidad mutua entre empleadas y empleadoras. En el caso de la patrona, al trabajar fuera de la casa, su nivel de relacionamiento e interacción con otros es mayor y puedo inferir, que al no estar en competencia por el espacio con las empleadas domésticas, el trato personal es mejor. Sin embargo, su extracción social no le permite dar mejores condiciones de trabajo, en términos de remuneración y de otras prestaciones.

Finalmente, cabe señalar que en el modo de relacionamiento de esta patrona, se identificaron también elementos maternos, pero la relación era más horizontal que en el caso anterior, ya que como dice Lupita, “independientemente del trabajo, es un trabajo digno,

entonces este... pues la relación que se lleva, es más que simple patrón trabajador, es de amigos, es de que se le tiene confianza y todo, (...) con ella es como ya de... de un familiar más en la casa”.

Susana y Júlía, ambas en un estrato medio-alto, son las patronas que mostraron un relacionamiento más solidario con las empleadas, quienes primero trabajaron de planta y luego pasaron a ser de entrada por salida. Aunque el lenguaje que utilizan a veces puede ser un poco maternalista y condescendiente hacia las empleadas, en ningún momento se vislumbran estereotipos y prejuicios hacia éstas, y de hecho no identificaron un reemplazo étnico en el sector doméstico, ni naturalizaron el empleo doméstico con las mujeres guatemaltecas, como hicieron el resto de patronas.

Estas patronas, no identificaron ningún acto de resistencia por parte de las empleadas, sino más bien, actos de negociación que, si bien les resultaban comprensibles, ellas tenían la última palabra sobre los términos de la negociación. En el caso de ambas patronas, las empleadas duraban años en el puesto de trabajo, lo cual denota un alto grado de confianza mutua, y hace inferir que, quizás no les fuera necesario a las empleadas resistir. Susana explica cómo se negocian salarios, prestaciones, visitas a la comunidad, dejar de ser empleadas de planta para ser empleadas de entrada por salida:

Cuando quiere que les aumente o algo, sí me... en una ocasión me dijeron que querían ganar más, y que qué posibilidades había y que si no, iban a buscar por otro lado, pero como saben que uno... [las necesita] ya lo negociamos y se quedaron conmigo. Les dije que les iba a ir aumentando poco a poco hasta llegar a la cantidad que ellas querían. (...) Cuando se quisieron salir de la casa [de planta] me dijeron, yo les dije que sí, nada más que me esperaran hasta las 6 de la tarde, porque mis hijos estaban más chiquitos, y como yo me venía a trabajar aquí en la tarde y salgo hasta las 6...

En el caso de estas empleadoras, la solidaridad atraviesa las relaciones diádicas en función del género y del ciclo vital. El hecho que las empleadas y las empleadoras eran contemporáneas y que tienen hijos de edades similares, habiendo coincidido en algunos casos hasta en el embarazo, hace que surja una solidaridad de género, más allá de la relación patrona-empleada:

Cuando yo tengo mi tercer embarazo, ella [la empleada] me cuenta que también estaba embarazada de su novio. Entonces, íbamos embarazadas juntas al mismo tiempo, pero con un mes de diferencia. Entonces, ya cuando nace mi tercer hijo, yo con él le enseño cómo iba a bañar a su hijo, cómo iba a cuidarlo. En mi casa estaba cuando se le rompe la fuente, la vengo a dejar, yo tenía cuarenta días de aliviada. La vengo a dejar a una finca aquí en Cacahuatán, porque ahí trabajaban los papás, porque no quiso que yo la auxiliara en el hospital ni nada.

En este sentido, la condición de género y a veces de clase, garantizan la generación de lazos de solidaridad, lo cual ayuda a las empleadas a trabajar en condiciones dignas y de no explotación (Howell, 1999).

De igual manera, las patronas ayudan a las empleadas cuando sus hijos/as o sus padres/madres se enferman, cubriéndoles los gastos médicos y acompañándolas durante todo el proceso. Estas patronas además hacen regalos, dan su ropa y muebles usados a las empleadas, les prestan la casa para celebrar sus cumpleaños o las fiestas navideñas. Así, si bien la relación es maternal, lo es de una manera más afectiva, hay una interacción muy personal entre ambas mujeres, hasta el punto que las empleadas ponen el nombre de las patronas a sus hijos e hijas y éstos llaman a las patronas tías de manera afectuosa y los hijos/as de las patronas llaman nanas a las empleadas domésticas.

Las patronas, se sienten orgullosas de esta relación de afectividad con sus empleadas. Por ejemplo, Susana relata cómo una ex empleada que se fue a USA a trabajar, la sigue llamando de vez en cuando y le cuenta que, aunque tiene un mejor trabajo, y mejor nivel de vida allá, realmente no encuentra la relación afectiva con las patronas.

Sin embargo, no hay que olvidar que las actitudes maternas y el considerar a las empleadas domésticas “como de la familia”, hacen que a veces las patronas, esperen que las empleadas hagan favores gratis en horas fuera de trabajo (Hondagneu-Sotelo, 2001; Colen, 1993). El maternalismo, por un lado es una manera de proteger, pero por el otro, de degradar e insultar; así, no se ve a las empleadas domésticas como mujeres adultas y se usan las emociones para controlarlas y tratarlas como si fueran niñas (Rollins, 1985).

La misma Susana, explicó cómo las empleadas dormían en la recámara de sus hijos, y eran ellas las que se levantaban de madrugada si había algún problema o si era necesario darles el biberón. Mientras que Lupita, cada vez que invitaba a la empleada doméstica a algún almuerzo familiar, ésta era “lo suficientemente acomodada” como para ayudarle a limpiar y lavar todo, después de la celebración. Al igual que en la relación sirviente-amo, aparece aquí la relación de maternalismo, como una manera de lograr la adhesión absoluta de las empleadas domésticas a la institución voraz (Cosser, 1978), lo cual se hace más evidente para las empleadas que son de planta.

Las tres patronas -Lupita, Susana y Júlia- pueden situarse dentro de la categoría de “patronas culposas” (Canevaro, 2009b), porque se sienten identificadas y dependientes del trabajo de las empleadas y a la vez buscan establecer una relación que no sea jerárquica. Las carreras profesionales de estas patronas, dependen de las empleadas domésticas, quizás por eso

no son tan exigentes sobre cómo se deben desempeñar las labores y son más educadas a la hora de pedir cambios a las empleadas. También, como hemos visto, en estos casos se llegan a formar relaciones de gran proximidad e intensidad afectiva entre ambas mujeres.

Finalmente, un tercer grupo de empleadoras que laboraban fuera de la casa, lo conformaban dos mujeres de estrato alto, Lourdes y Silvia, que empleaban trabajadoras guatemaltecas de planta. Éstas, si bien identifican algunos mecanismos de negociación por parte de las empleadas domésticas, no les dieron mayor importancia, ni entraron a dar detalles sobre los mismos.

Dado su estatus económico y social, no necesitan entablar una relación de reciprocidad con las empleadas, pero tampoco de solidaridad. Quizás por su estrato socio-económico, se intenta siempre mantener una distancia y un alejamiento con las empleadas, aunque ofreciéndoles buenas condiciones de trabajo, porque su extracción, así se lo permite (García, 1993). Son el ejemplo paradigmático de proximidad física, pero de distancia social con las empleadas (Canevaro, 2009a), y en este caso, la brecha etaria y étnica entre empleadas y empleadoras, también juega un papel importante en el tipo de relaciones que se establecen.

En el discurso hubo expresiones maternas, pero no se identificaron muchos actos como tal, ni se pudo constatar interacción alguna con las empleadas, más allá de lo estrictamente laboral, porque desconocían la vida personal de las empleadas. En este caso, el trato maternal se debe más a la corta edad de las empleadas y al distanciamiento jerárquico que se establece entre las mujeres. Así, las patronas, se sienten con derecho de llamarles la atención a las empleadas, si las ven con algún hombre o bien, incluso, de registrarles sus cosas. Este trato infantil y maternal, refuerza la idea de las patronas, de que las empleadas no tienen derecho a tener vida privada ni vida sexual, sólo vida laboral. Además, al igual que en el caso de las patronas que se quedaban en casa, Alejandra e Irma, para las patronas de estrato alto el trabajo de las empleadas domésticas se circunscribe a las tareas de la casa, no a cuidar de los hijos/as. Posiblemente, por un miedo infundado de las patronas a que las empleadas contaminen moralmente a sus hijos/as (Brites, 2007).

Al igual que sucedía con las relaciones de servidumbre, muchas empleadoras pueden ignorar el trabajo y hasta la presencia física de las empleadas en el espacio compartido. De hecho, muchas empleadas guatemaltecas se quejan de que les gustaría tener el reconocimiento social como personas, y del trabajo que realizan, por parte de sus empleadoras. Esto es algo que también identificaron Rollins (1985) para el caso de las empleadas domésticas en EEUU, y Duarte (1993) en República Dominicana; aunque García (1993) argumenta, que en Bogotá la

demanda de buen trato, prima por encima del salario, para aquellas empleadas domésticas que no están sindicalizadas.

Por lo que tanto el trato maternalista<sup>49</sup>, como el despectivo o la indiferencia, marcan una diferencia de estatus, que les permite a las empleadoras mantener el control sobre las empleadas. Esto es sobre todo notable, para el caso de empleadas domésticas indígenas, ya que como menciona Toledo (2004), no es lo mismo ser sirvienta *india* que mestiza, puesto que en el caso de las mujeres indígenas, la condición étnica, representa un recurso simbólico negativo.

Finalmente, es necesario señalar que en el caso de las patronas Susana y Júlía, no sólo eran contemporáneas con sus empleadas en términos de edad y ciclo vital, sino que además de aspecto similar, en términos fenotípicos. No así en el caso del resto de patronas entrevistadas, donde las empleadas eran casi siempre mucho más jóvenes que las empleadoras y además, eran indígenas. De hecho, las empleadas que no se autoadscriben indígenas, no suelen reportar problemas con la familia con la que trabajan, mientras que, en algunas familias, donde la empleada sí es indígena, se radicalizan aún más las relaciones de poder, porque se tiene “a quién mandar, a quién discriminar y a quién atropellar” (entrevista Martha Rojas, 31 de octubre 2011).

En este sentido, hay patronas que prefieren emplear a mujeres que sean indígenas - o negras en el caso de otros países - y mucho más jóvenes, porque las diferencias entre ambas son más obvias y es más fácil delimitar fronteras entre las empleadas y las empleadoras –y sus familias-, situando a las primeras en una posición subordinada (Rollins, 1985; Hondagneu-Sotelo, 2001). Así, las empleadas no deben ser una amenaza<sup>50</sup> para las empleadoras en ningún ámbito, ni educativo, ni material, ni físico. Uno de los testimonios de Rollins (1985) comentaba que estas situaciones son más típicas de las clases medias y bajas, que no de las clases altas, y, aunque la muestra de empleadoras en Tapachula es muy reducida, se podría inferir que sucede algo similar.

#### **4.2.3. “Palabras que matan”**

El lenguaje que las empleadoras en Tapachula utilizan para referirse a las empleadas, está lleno de diminutivos: “muchachita”, “caritita”, “delgadita”, “pelito”; y de artículos posesivos: “las mías”, “yo casé a dos”, “me las vinieron a dejar”, “me cumple” o “me trabaja”. Este uso

---

<sup>49</sup> Bourdieu decía que el maternalismo y la condescendencia representaban formas de violencia simbólica (Toledo, 2004).

<sup>50</sup> Y cuando se convierten en una amenaza las empleadas son acusadas de ladronas, sucias, burras y desagradecidas entre otras.



del lenguaje denota, por un lado, un trato maternal e infantil hacia las empleadas, pero además, sugiere un sentimiento de pertenencia y posesión sobre las empleadas domésticas, en el sentido que pagas por alguien y por tanto su vida te pertenece (Hondagneu-Sotelo, 2001), es como comprar un esclavo (Rollins, 1985). A veces, incluso, el lenguaje utilizado, tiene connotaciones negativas. Por ejemplo, los verbos que se usan para referirse al trabajo que desempeñan las empleadas suelen ser denigrantes: servir, atender y ayudar, y no valorizan ni dignifican el trabajo doméstico como tal. Sirva para ilustrar el hecho que, en una ocasión, en el parque, escuché a una patrona que estaba negociando con una potencial empleada doméstica, recriminar a otra que interrumpió la conversación por saludar a su amiga, increpándole “no ve que la estoy rentando”, como si la empleada fuera un objeto que se puede alquilar.

Las patronas esperan que las empleadas no “te tuteen entrando” (Irma), sino que las traten con respeto y de “usted”. Sin embargo, ellas pueden tutear a las empleadas. Cuando se les preguntó a las empleadas si el trato a la hora de dirigirse a ellas era el mismo, dijeron que sí, sin embargo, los ejemplos que daban demostraban lo contrario, mientras ellas trataban de “doña” y de “usted” a la patrona y a sus hijos, éstas las tuteaban y las llamaban por su nombre, en el mejor de los casos. Tal y como relata Ixchel...

Si yo trato “tú” a sus hijos de las patronas, no les gusta, tienes que decir “usted”. Porque ya como por decir son... son personas que son más elevadas, bueno por lo menos en mi imaginación, para mí como que ellos piensan que son gente *mayores*, son gente de dinero, son gente que no se pueden tratar a tu nivel. Para ellos “tú” es, significa que las estás tratando como que fuera igual que, que tu persona pues... entonces no les gusta eso es ahí. O dices “vos” por ejemplo, porque sale la palabra “oye vos”, o algo así quieres hablar, dice “¿por qué le dices vos?, ella no es una cualquier persona, ella es”... este tienes que tratarlo “usted” o algo.

Es significativo que tanto en los cuestionarios, como en las entrevistas realizadas, una de las quejas de maltrato más recurrente de las empleadas domésticas, es el abuso verbal por parte de las patronas. De hecho, los nombres utilizados para referirse a las mujeres guatemaltecas en esta región, tienen siempre una carga peyorativa: muchachas, gatas, envueltitas, enrolladitas<sup>51</sup>, cachucas<sup>52</sup> y mucas<sup>53</sup>. Incluso, algunas dijeron haber recibido insultos como india, sucia, burra

---

<sup>51</sup> La denominación “envueltitas” o “enrolladitas” hace alusión al corte o falda del traje típico de las diferentes etnias Mayas.

<sup>52</sup> De acuerdo a Arriola (1995), el cachucho, fue una moneda colonial que, devaluada, se continuó usando en Chiapas después de la independencia.

<sup>53</sup> Según Manuel Elorza Flores (Arriola, 1995), la palabra *muco* se usa en Chiapas de manera despectiva y con intención discriminatoria, entre mestizos e indios. Y significa indígena sin cultura y analfabeto, alguien que es incapaz de pensar y sólo “actúa bajo tutela”. Sin embargo, en internet se encontró otra acepción: la “muca”, o zarigüeya, es un animal de la familia de los koalas y canguros, que también carga a sus crías en la bolsa marsupial, lo cual posiblemente puede hacer alusión al hecho de que las mujeres guatemaltecas indígenas llevan a sus hijos/as en la espalda con el rebozo. Dentro de esta familia de animales, la muca es el más despreciado y perseguido por el

y estúpida. Otras veces, las llaman “niña” o “*m’hija*”, independientemente de la edad que tengan las empleadas. Precisamente, la manera de nombrar a las empleadas domésticas, o cómo se dirigen a ellas las empleadoras, es también una fuente de poder (Wolf, 1987). Tanto el lenguaje utilizado para referirse a las empleadas domésticas, como las características que buscan en ellas, contribuyen a desvalorizar el trabajo doméstico y a quien lo desempeña, “la denominación sirvienta, indígena, guatemalteca... es un triángulo de discriminación” (entrevista a Martha Rojas, 31 de Octubre 2011). Esto es algo sobre lo que reflexiona Ixchel cuando explica que la manera en que las patronas se dirigen a ellas es una manera de ningunearlas, invisibilizarlas, pero también de hacerles daño:

Yo he cambiado varias casas, y cuando me dicen, “sabes qué, venga para acá”, o “ve, ten, ¿cómo te llamas?” y te dicen chacha, o te dicen... hasta llegan hasta decirme “oye gata”, así... sin pelos, te dicen eso. O chacha o muchacha, o María, te inventan cualquier sobrenombre, ahí en tal de que... No sé, no sé si eso es parte de, de lo bueno que ellas quieren sentir por nosotros o es... ahí sí sólo ellas saben por qué nos llaman eso nombre.

Muchos también nos han tratado de decir estúpida, y estúpida *pa’* mí... para mí me mataba mucho esa palabra igual, ¿por qué estúpido? Pero estúpido no es una palabra mala también, pero sí a la persona que no sabe el significado, la mata.

Igualmente, Alicia relató cómo a sus primeros patrones les costaba mucho pronunciar su nombre y entonces comenzó a utilizar un nombre más fácil y más corto, y en la actualidad todo el mundo la conoce por ese nombre, aunque en los documentos oficiales mantiene el nombre de pila. Al comentar este hecho con una persona que trabajaba apoyando a migrantes en sus trámites de regularización, ésta comentó que no es que las empleadas se cambien el nombre, ni que a las patronas les cueste pronunciarlos, sino que es común cambiarles el nombre a las empleadas, cuando a las patronas no les gusta el que tienen.

El lenguaje es uno de los componentes principales del poder de género (Chant, 2007). Así, la deferencia lingüística (Rollins, 1985), le permite a las empleadoras levantar fronteras y jerarquizar entre quien es superior y quien es inferior, pero también, es una manera de reconfirmar sus estereotipos y prejuicios, y los de la sociedad en su conjunto, hacia las empleadas.

Es por esto que Ixchel afirma que los patrones muchas veces con “palabras matan”, cuando les ponen sobrenombres y no las tratan con respeto. Pero conocer el significado de dichas palabras, aunque no siempre sea el correcto, es un mecanismo creativo que ayuda a las empleadas a resistir este trato ofensivo:

---

ser humano. Finalmente, otra acepción al vocablo lo facilitó Ixchel, quien dijo entender que una muca, es una tortilla grande de maíz.

Porque a veces con palabras matan... los patrones matan a muchas personas. “No vales para nada, no sabes hablar el español, no tienes estudio, eres una burra, muca”. Muca... es una palabra que, cuando no sabes qué significa, te mata. A mí muchas veces me mató esa palabra, “¡uy, muca no sabes nada!”... Y yo decía, pero qué será la palabra muca, por qué me tratan así a mí, yo me hacía la pregunta, y nadie me respondía.

Muca significa tortillas hecha a mano, y que son grandes.... Pero los mexicanos, para ellos como que *juera* una pal[abra]... bueno, cuando nos tratan a nosotros así, como que para ellos ya lo maté, porque es una palabra obscena. Y no es cierto, ahora cuando me dicen a mí: ay qué muca eres, a mí me da risa, por lo significado, que significa que son tortillas. Que él no estuviera comiendo tortilla, o ellos no estuvieran comiendo tortillas, pues no fueran mucas. En cambio nosotros, nos tratan mucas, pero porque comemos tortillas hechas a mano, grandes, eso significa la palabra muca.

Mientras que el lenguaje que implica símbolo de igualdad entre patronas-empleadas, es valorado por las segundas (Vidal, 2010). Por ejemplo, “me tratan como si fuera de la familia”, “somos comadres”, “era parejo, ellos no distinguían que yo era muchacha”.

Por otro lado, al aplicar el cuestionario, se les dió a las empleadas domésticas 10 opciones para designar el trabajo que hacen: empleada doméstica, criada, muchacha, trabajadora de casa particular, empleada del hogar, trabajadora doméstica, sirvienta, trabajadora del hogar, chacha y otro.

El nombre más escogido fue el de “muchacha”, por el 21.93% de las mujeres. Sin embargo, éste fue seleccionado por mujeres de entre 15 y 19 años, no por mujeres de mayor edad, y de hecho, algunas de las justificaciones de dicha elección fueron: “pues es que así me llama mi patrona”, “porque somos jovencitas”, “porque sólo meses yo vengo a trabajar” o “porque no me gusta que me digan criada”. Entonces, se acepta este término posiblemente por hábito y por lo que Fanon denomina mente colonizada, ya que el lenguaje, como el resto de sistemas construidos socialmente, normalmente sirve los intereses de los poderosos (Rollins, 1985).

Al término muchacha, le siguieron en orden de preferencia los siguientes nombres: trabajadora doméstica (13.16%), empleada doméstica (10.53%), trabajadora de casa particular (9.65%), que me llamen por mi nombre<sup>54</sup> (9.65%), otro (7.89%), empleada del hogar (8.77%), trabajadora del hogar (7.89%) y sirvienta (3.51%). Cabe señalar, que ninguna mujer escogió los términos chacha o criada, por considerarlos “muy vulgar la palabra” y “porque puede ser un abuso”. Entre las justificaciones para escoger las denominaciones de empleada doméstica, trabajadora de casa particular, empleada del hogar, trabajadora doméstica y trabajadora del hogar destacan las siguientes: “suena bonito, sirvienta no”, “aunque me están pagando pues

---

<sup>54</sup> Ésta no fue una categoría que se incluyó en el cuestionario, sino que las mismas mujeres respondieron eso de manera espontánea.

criada o sirvienta no”, “los demás se escuchan como discriminando”, “porque hacemos un sinfín de cosas todos los días en casa ajena”, y “porque es decente para mí”.

Mientras que para las patronas, la manera de nombrar a las empleadas es una forma de control y poder; en el caso de las empleadas, optar por una manera diferente de ser llamadas, es una forma de resistir y de capacidad de agencia. Cuando las empleadas prefieren que las llamen por su nombre, es un acto de resistencia para rechazar un nombre que tiene carga peyorativa. Mientras que, cuando escogen un nombre que dignifica el trabajo que hacen, como cualquier otra profesión, surge como resultado de una mejor conciencia de sí mismas, en un ámbito que las obliga permanentemente a resistir mediante diversas acciones, algunas de las cuales pueden tener una repercusión constructiva como ésta.

#### **4.3. Los mecanismos de negociación y resistencia de las empleadas domésticas guatemaltecas en Tapachula**

Para las empleadas domésticas que llegaban los domingos a las instalaciones de MDMF, una patrona buena es aquella que da un espacio propio para dormir y un baño, ofrece tres tiempos de comida, y permite además comer entre horas, deja descansar y ver la TV, pero también les deja viajar a sus casas cuando solicitan permiso para hacerlo (entrevista Médicos, 28 de octubre 2011).

Entre las violaciones y abusos de mayor incidencia a los que se vieron expuestas las siete mujeres entrevistadas, fueron la falta de pago, la ausencia de prestaciones, las largas jornadas laborales, que superaban en algunos casos las 12 horas diarias, y el maltrato verbal. Unas pocas reportaron abusos más graves como el acoso sexual por parte del hijo o sobrino de la patrona, el haber sido amarradas mientras los patrones salían de la casa para que no se escaparan, sentirse controladas en todo momento para saber qué hacían, con quién iban y a dónde, así como ser amenazadas con perder el trabajo. Llama de manera particular la atención que sólo las empleadas indígenas narraron cómo de manera recurrente, en varias de las casas donde habían trabajado, fueron acusadas de ladronas, de lo que podemos deducir, que hay una etnización del estigma.

Es importante señalar, que durante la investigación sorprendió el silencio o ausencia de comentarios en torno a los abusos sexuales patrón- empleada, tan discutidos por la literatura y mencionados de manera reiterada por las instituciones entrevistadas. Igualmente, ninguna de las entrevistadas relató haber sido obligada a usar uniforme en Tapachula, aunque algunas

admitieron haberlo usado en Guatemala, y se conoce que hay zonas residenciales en Tapachula donde sí es obligatorio el uso del mismo.

Dentro del universo de estudio, se encontraron empleadas que para enfrentar estos abusos y condiciones adversas, utilizan más el mecanismo de la negociación y empleadas que usan más el de la resistencia, si bien dentro de cada categoría existen matices en la percepción que cada una de estas mujeres tiene de las relaciones diádicas y a veces algunas incluso combinan la negociación con la resistencia.

#### **4.3.1. Empleadas domésticas de entrada por salida o por horas**

Dentro de esta categoría ubicamos a tres mujeres: Alicia, Juana y Abigail. Las tres llevan muchos años en Tapachula y tienen hijos (ver tabla 1). Las tres dejaron de trabajar de planta hace años, para emplearse de entrada por salida, en el caso de Alicia y Juana con la misma patrona.

##### **El caso de Alicia**

Alicia tenía 32 años y era madre soltera de un niño de 10, que vivía con los abuelos en la comunidad de origen. Llegó a Tapachula a la edad de 11 años acompañando a su hermana mayor, quién la dejó trabajando como empleada doméstica de planta con un maestro. Aunque Alicia lo había olvidado, su hermana relató que el primer día de trabajo, cuando el maestro salió a trabajar, amarró a Alicia de las manos para que no se escapara mientras él estaba fuera. Cuando el maestro regresó a casa y la desató, Alicia se escapó y se fue en busca de su hermana.

Después de este incidente, Alicia trabajó varios años para la misma patrona, de entrada por salida. Aunque la relación no era mala, Alicia no estaba contenta con muchas cosas de su trabajo. La patrona la sobrecargaba con tareas que Alicia no consideraba fueran su responsabilidad como empleada doméstica, por ejemplo pagar facturas de luz y agua o ir al banco. Alicia, se resistía a hacer estas tareas argumentándole a la patrona “sabe qué, eso no es mi trabajo, no me da tiempo, háganlo ustedes”.

Con el tiempo, Alicia se “aburrió” del trabajo, porque los patrones tenían demasiadas fiestas en la casa, y cuando la patrona le propuso entrar a trabajar a las 5 de la mañana y trabajar más horas por el mismo pago, 1.500 pesos al mes, Alicia le dijo que no estaba interesada y se retiró del trabajo.

Durante un tiempo, Alicia trabajó en restaurantes en Tapachula y Guatemala, y otras veces apoyó a una prima que trabajaba en una casa en Tapachula para una patrona llamada Susana

(ver tabla 3). En uno de sus viajes a Guatemala, Alicia se quedó embarazada, y al regresar a Tapachula, aprovechando que su prima se quería regresar a su comunidad, se puso a trabajar de planta para Susana, quien trabajaba de gerente de una empresa de transporte y tenía tres hijos. A Susana no le importó que Alicia estuviera embarazada y la apoyó durante todo el embarazo. Susana acompañó a Alicia al hospital, le ayudó con los gastos del parto y luego con el cuidado del bebé, comprándole pañales y otras cosas necesarias.

En agradecimiento al apoyo recibido, Alicia nombró a su hijo igual que el marido de Susana, y les pidió que fueran sus padrinos. Susana y su marido, se tomaban muy en serio su rol de padrinos, y siempre apoyaron a Alicia con la manutención y educación de su ahijado. Cuando el niño iba de vacaciones a visitar a Alicia, ésta se lo llevaba con ella al trabajo, y allí comía, veía televisión y jugaba con las(os) hijas(os) de Susana. De hecho, los patrones le habían propuesto que el hijo se fuera a vivir con ella a Tapachula, incluso le ofrecieron que ambos podrían vivir en la casa de ellos. Alicia no había decidido todavía qué quería hacer al respecto, porque antes necesitaba arreglar papeles para regularizar su situación y la de su hijo, quien, aunque nació en México, no tenía acta de nacimiento mexicana. La situación era más complicada de lo normal, porque cuando Alicia dio a luz, no dio su nombre verdadero, pero el marido de Susana le estaba ayudando a tramitar toda la papelería.

Al momento de la entrevista, Alicia llevaba aproximadamente 10 años trabajando con Susana. Inicialmente, había utilizado la resistencia como instrumento para conocer mejor a su patrona y de ahí lograr negociar ciertas condiciones.

... al principio yo no le dije que sabía [cocinar] pues. Poquito pues, pero no le dije, es que yo no comento siempre que sé cocinar. Yo lo voy demostrando poco a poquito. Porque, pues no sé, porque a veces, a veces la gente abusa, que porque uno le dice las cosas, es decir ah sé cocinar, ah bueno este sabe cocinar, y ahí van y entonces que, no, entonces no... Poco a poco ya fui, ella (...) y ya ahí fue donde este ya definitivamente ya yo me dedico a la cocina, lo que es la comida.

Sin embargo, con el tiempo, la relación entre las dos mujeres, que eran contemporáneas y con ciclos de vida similares, se afianzó y se convirtió en una relación de amistad. Alicia empezó a negociar sus condiciones laborales. Así logró un aumento salarial, la reducción de horas de trabajo, permisos para viajar a Guatemala para visitar a su hijo y ayudar a sus padres con la siembra de la papa en determinadas épocas del año. También negoció pasar de ser de planta a ser de entrada por salida cuando se animó a rentar un cuarto con otras hermanas que trabajaban en Tapachula, logrando así un horario fijo de trabajo, pero manteniendo el mismo

salario, que en la actualidad era de 3.000 pesos mensuales, y horas extras le eran pagadas por aparte.

Alicia admitió que no siempre necesitaba negociar, ya que a veces la patrona le subía el sueldo sin necesidad que ella lo pidiera...

Porque la señora en su trabajo, ella dijo que ya se había superado y que como ya tenía mucho tiempo de trabajar con ella, ya mucha confianza, yo me ya... bien merecido me tenía ganado mi sueldo, y atiende muy bien a sus hijos, me ha dicho “quieres a mis hijos, atiendes a mis hijos, eh cocinas muy rico, nos atiendes muy bien, te mereces el aumento”.

Pero Alicia era consciente que era algo recíproco, las empleadas tenían que ganarse la confianza y el trato de las patronas, porque en función de cómo se portara el empleado con los patronos, así se portarían ellos con uno.

En una ocasión, Alicia se quejó con su patrona que el paso de la frontera era cada vez más difícil y que era importante contar con una credencial para cruzar. Susana entendió la situación, y apoyó a Alicia con todo el trámite de regularización, incluso personándose en la frontera para firmar papeles y entregar toda la documentación requerida. Así, Alicia era la única empleada doméstica que se logró identificar durante el tiempo que duró la investigación, que contaba con un permiso de trabajo, en particular, con el FMTE. Además, aunque el FMTE era para personas que no percibían más de 1,500 pesos mensuales, Alicia y Susana lograron negociar esa parte, para que ninguna de las dos saliera perjudicada.

Hace dos años, Susana y su familia se mudaron a una casa más grande, y Alicia estuvo a cargo del traslado. Al verse sobrecargada de trabajo, solicitó a Susana si una de sus hermanas podía venir a ayudarla mientras se organizaba. Susana aceptó y la hermana terminó quedándose a trabajar en la casa aún después del traslado para que Alicia se “sintiera bien, para que yo tuviera ayuda y para que descansara un poco más”. Así, Alicia era la encargada de la comida y su hermana de la limpieza.

En el mes de diciembre las hermanas de Alicia estaban contemplando la posibilidad de irse a vivir fuera de Tapachula, algo que no convencía a Alicia porque tendría que invertir mucho tiempo cada día viajando para poder llegar a trabajar y tampoco podía permitirse rentar el cuarto ella sola. Cuando Susana supo del problema, le ofreció a Alicia volver a ser de planta, con el mismo salario pero con horario fijo, es decir, mantener el horario actual. Además, el marido de Susana, prometió a Alicia pintarle el cuarto, comprarle cama y muebles, instalarle aire acondicionado y TV con cable. Aunque la hermana de Alicia quería seguir trabajando de

entrada por salida y viajar cada día, Alicia consideraba mejor volver a ser de planta, siempre y cuando le respetaran su horario.

A veces, Alicia se encontraba en la calle a la que fue su primera patrona, quien la intentaba convencer que regresara con ellos, que ahora ya casi no tendría que trabajar porque sus hijos crecieron y le podría pagar 4000 pesos mensuales. Sin embargo, Alicia no había aceptado, porque se sentía muy bien con Susana y su familia, como si estuviera en su casa. Alicia valoraba que su relación con Susana y su familia era como si fueran familia, porque tanto el patrón como los hijos la trataban bien, eran educados con ella, le preguntaban por su hijo y su familia en la comunidad, le platicaban sus problemas para conocer su opinión al respecto. De igual manera, Alicia se sentía muy cercana con los hijos de Susana, ya que los había visto crecer, jugaba con ellos en su tiempo libre, y “porque sus hijos para mí, son como mis hijos”.

### **El caso de Juana**

Juana, de 34 años, era otra empleada doméstica de entrada por salida, que tenía un hijo de 14 y una niña de 6, ambos de padres mexicanos. El papá del hijo, emigró a EE.UU y después de unos años, dejó de contactar a Juana y formó otra familia. Del papá de la niña, Juana no quiso dar detalles, pero tampoco se responsabilizó del cuidado, por lo que Juana era madre soltera.

Juana llegó a Tapachula a los 14 años, acompañando a una amiga que trabajaba de planta en Tapachula. Aunque inicialmente había ido sólo para conocer y salir de fiesta, su amiga terminó yéndose a los Estados Unidos, y la dejó a ella instalada de planta en la casa donde trabajaba. Veinte años después de llegar a Tapachula, Juana seguía trabajando para la misma patrona, Aurora, quien era ama de casa, pero al nacer su primer hijo, Juana dejó de ser de planta, y cuando éste empezó a ir a la escuela, solicitó trabajar sólo medio día, tres días a la semana.

Además de pasar de ser de planta a trabajar por horas, Juana había logrado negociar muchas cosas con su patrona. Por ejemplo, no le gustaba cómo la patrona quería que ella trapeara, pues levantaba mucho polvo, entonces le pidió poder hacerlo a su manera, mojando el trapeador. También pidió aumentos de sueldo en varias ocasiones, y cuando su hija era pequeña o cuando no tenía dónde dejarla, la llevaba consigo a casa de la patrona mientras trabajaba.

Cuando el papá del primer hijo dejó de enviar remesas, Juana no podía sobrevivir trabajando tres días a la semana y tuvo que buscar otras fuentes de ingresos. Fue así como



Juana comenzó a trabajar también tres días por semana en casa de una familia adinerada. Mientras esta segunda patrona vivió, Juana estaba contenta, se sentía valorada en el trabajo, le pagaban bien, le daban de comer e incluso le hacían préstamos que con el tiempo no tenía que devolver. Pero al morir la patrona, Juana empezó a tener problemas con la hija de ésta, porque no le daba de comer y porque aunque sabía a qué hora entraba a trabajar, no tenía hora de salida. Así, decidió irse del trabajo, pero la familia la llegó a buscar a su casa para que regresara, entonces Juana logró negociar sus condiciones en términos de horarios y de paga, aunque al cabo del tiempo se fue definitivamente porque no soportaba a la patrona.

Al verla en aprietos económicos, Aurora la recomendó con una amiga suya. Esta otra patrona, la contrató para lavar y planchar, y el pago era por docena lavada/planchada. Sin embargo, muchas veces la patrona le solicitaba a Juana que limpiara los vidrios antes de lavar o planchar, y no sólo no le pagaba por esta tarea extra, sino que al verse sobrecargada de trabajo, a veces Juana no lograba lavar ni planchar todo lo que le correspondía, con lo cual el pago se reducía. Cuando Juana se lo comentó a Aurora, ésta le recomendó no dejarse abusar. Así, Juana se armó de valor y le dijo a la segunda patrona que no iba a limpiar ni lavar nada, sino le pagaba extra, y que se iba a dedicar sólo a lavar y planchar la ropa. Después de cinco años, todavía trabajaba para esta patrona, pero más por necesidad, que porque le gustara el trabajo o la relación.

A pesar de estos dos trabajos, Juana no ajustaba para todos sus gastos y también le hacía la limpieza y le preparaba la comida al señor que rentaba el cuarto a la par del suyo.

A Juana le gustaba trabajar para Aurora porque le pagaba bien, le daba de comer y porque se sentía reconocida y valorada en el trabajo, aunque le hubiera gustado que le dejaran cocinar porque era su mayor pasión. Juana se sentía orgullosa cada vez que Aurora le decía que no podría vivir sin ella ni sin su trabajo y que no sería capaz de meter a nadie más a trabajar en la casa. Sin embargo, cuando Juana dejó de ser de planta, decidió devolverle las llaves de la casa a Aurora, para evitar malentendidos, porque si algo llegara a faltar en la casa, no la fueran a acusar a ella de ladrona.

Juana consideraba que tenía una buena relación con su patrona, se contaban sus cosas, compartían los problemas de las(os) hijas(os) de Juana y las(os) nietas(os) de Aurora, y los patrones adoraban a los hijos de Juana y les hacían regalos en Navidad y en sus cumpleaños. No obstante, Aurora nunca le había pagado a Juana vacaciones ni baja por enfermedad, es por esto que Juana sabía que no podía faltar nunca al trabajo, ni siquiera cuando tuvo un esguince en el pie, y en parte es por esto también que hacía tres años que Juana no había viajado a

Guatemala a ver a su familia, porque era muy caro y no podía permitirse una falta de ingresos. Incluso, cuando Juana sí se podía permitir vacaciones sin goce de sueldo, tenía que tomarlas cuando Aurora le indicaba, y nunca le dejó ir a celebrar la Navidad a Guatemala, porque era la época de más trabajo en su casa, ya que todas(os) sus hijas(os), con sus respectivas familias, venían a visitarla.

Aurora siempre le había dado consejos a Juana e incluso “me regañaba porque no tenía [mi] familia cerca”. Cuando Juana acababa de conocer a su primera pareja, Aurora no lo dejaba entrar en la casa, y prefería darle más permiso a Juana para que se fuera, pero “[me decía] que me cuidara, que antes de cometer una cosa que lo analizara bien. Que me acordara siempre que yo estaba sola acá”.

A pesar de todo Juana aseguraba que no se podía quejar, porque “gracias a dios encontré unos patrones buenos, más que nada me apoyan porque no trabajo todo el día, le dedico tiempo [a mis hijos] y tengo un sueldo justo pues, yo lo veo justo”.

Hemos visto cómo los motivos aducidos por Alicia y Juana para la negociación son diferentes, pero siempre relacionados con las condiciones laborales: aumento salarial, reducción de horas de trabajo, permisos para viajar a Guatemala a visitar a la familia, o pasar de ser de planta a ser de entrada por salida.

Igualmente, los motivos reportados para cambiar la modalidad del trabajo, tenían que ver con el ciclo vital y la familia: en el caso de Alicia, por decidirse a rentar un cuarto con otras hermanas que también trabajaban en Tapachula, y en el caso de Juana, al nacer su primer hijo. Las dos mujeres, al trabajar de entrada por salida, tenían un horario de trabajo definido y percibían más del salario mínimo mensual.

Juana logró negociar cómo hacer las tareas, porque a las empleadas si bien les gusta que les digan qué tienen que hacer, no suele gustarles que les indiquen el cómo (Canevaro, 2009a; Hondagneu-Sotelo, 2001). Mientras que Alicia, logró negociar, entre otras cosas, que su hermana entrara a trabajar en la casa para ayudarla durante el traslado a la nueva casa de la patrona.

Pero no siempre se es consciente que se ha logrado el objetivo por iniciativa propia, sino que, como menciona Ahearn (2001b), se tiende a ver la agencia en el otro, pero no en una misma. En el caso de Alicia y Juana, cuando relataron momentos en los que habían solicitado aumentos de sueldo y lo lograron, lo describieron como que fue algo que al final “nació” de la patrona.

En general, las empleadas domésticas guatemaltecas, al ser preguntadas directamente sobre cómo negocian o qué hacen si las patronas mexicanas las tratan mal, casi siempre responden que no negocian y que no tienen problemas con la patrona. Sin embargo, a medida que relatan sus historias, van surgiendo diferentes ejemplos de negociación o resistencia. Es importante señalar también, que algunas han olvidado los maltratos que se dieron en el pasado, y otras, relatan que, aunque recibieron abusos, eso fue en los primeros trabajos, pero no en la actualidad. Así, con el tiempo se van ubicando en un mejor lugar y construyen una mejor relación con sus patronas. Es decir, como vimos en el caso de Alicia, la negociación no suele ser el mecanismo inicial utilizado por las empleadas domésticas en su primera experiencia en Tapachula, sino que es algo que van desarrollando con el tiempo. Pero como se vio en el caso de Juana, cuando no se consigue el objetivo esperado con la negociación, la única opción que resta es irse del trabajo.

Abigail, la otra empleada doméstica que dejó de ser de planta, se puso a trabajar por horas con una nueva patrona (Lupita, ver tabla 3). En su caso, los mecanismos para relacionarse habían ido cambiando con el tiempo, se había vuelto más vocal a la hora de interactuar con las patronas. Por ejemplo, en los primeros trabajos se había ido sin decir nada, pero en trabajos subsecuentes compartió los motivos de la salida. En este sentido, las experiencias que las empleadas domésticas adquieren en el proceso migratorio y las redes sociales en las que están inmersas, conforman un capital social muy valioso que quizás en un futuro les permita incrementar su capacidad de agencia (Fernández, 2009). De esto se infiere que la agencia no es algo estático, sino que es un proceso en construcción constante (Ortner, 2006) y que como ya vimos, es mediada socio-culturalmente (Ahearn, 2001a).

Todos estos ejemplos ilustran las ventajas de trabajar puertas afuera o de entrada por salida. El pago suele contemplar beneficios, hay límites en las tareas y en los horarios, y así, como se argumentó en el capítulo anterior, la relación de dominación empleadoras-empleadas tiende a desaparecer (Catarino y Oso, 2000; Hondagneu-Sotelo, 2001) o flexibilizarse.

#### **4.3.2. Empleadas domésticas de planta o de quedada**

Dentro de esta modalidad ubicamos a cuatro mujeres: Aura, Flori y su hermana Ofelia e Ixchel (ver tabla 1). Para el caso de estas empleadas, la resistencia es el mecanismo más utilizado para enfrentar las condiciones laborales en Tapachula, aunque existe una gama amplia de matices en la manera de relacionarse con las patronas. Irse de la casa donde se trabaja y se vive, es el acto de resistencia por antonomasia, porque es una estrategia para no entrar en

conflicto directo con la autoridad (Scott, 2000) y a la vez es algo que resulta muy molesto para las patronas (Durin, 2012a).

Así, algunas se van sin decir nada, otras se van utilizando un falso pretexto e incluso algunas, las menos, explicitan las verdaderas razones de su salida. No obstante, es necesario entender también que la demanda de mano de obra en Tapachula es grande y las empleadas prefieren, o se les facilita muchas veces, cambiar de patrona a tener que negociar, porque a veces combinan una salida de un trabajo con una visita a la comunidad de origen. Esto no es algo inusual en las empleadas, ya que por ejemplo Duarte (1993) analizaba el caso de las empleadas domésticas en República Dominicana, quienes para lograr enfrentar las malas condiciones implementaban como estrategia la rotación laboral y retiradas temporales del trabajo doméstico, buscando un mejor trato.

### **El caso de Flori y Ofelia**

Flori tenía 17 años y en los dos años que llevaba en Tapachula, había trabajado en dos casas de planta. En la primera casa se “aburrió” porque tenía que llevar el niño al kínder y era muy abusivo, decía groserías y le subía la falda. Sin embargo desde que decidió que quería irse hasta que logró irse de la casa, pasó un tiempo porque los patrones...

(...) pues me tenían así como que a la fuerza, porque yo me quería salir ya hace mucho tiempo, pero ellos no me dejaban, pero sí decidí salirme porque ya no me gustó. Pues cuando yo este... cuando yo quería salir, ellos este... llamaban a mi mamá, o sea intentaban a llamar a mi mamá, pero yo pues les decía otro número, a que llamaran a otra persona y no hablaran con mi madre. Pues sí, yo les negaba el número, porque no me gustaba que hablaran a mi mamá. Y luego que decían no, que en otro lugar te van a tratar mal, que no sé qué. Sí se llevaban bien, pero no me gustaba lo que... bueno pues, de que no me dejaban salir. Porque somos libres, pues nosotros, de decidir dónde queremos estar y donde no; pero ellos me lo negaban y decían que no y no, y pues no me pagaban todo completo. Y ya luego que el niño se portaba muy mal, le jalaba el pelo a uno, le subía la falda, hacia lo que él quería. Pues ya decidí [irme], porque ya no me gustó (...) Pues porque yo les dije que tenía una mi hermana enferma en la capital y que para allá me iba y así me salí. Ya después, me escondía de la señora cuando la miraba por acá, me escondía.

A la segunda patrona la conoció a través de un señor que frecuentaba la misma iglesia que ella. La relación con estos patrones no era mala, porque el señor pasaba casi todo el tiempo fuera de Tapachula, y la señora trabajaba fuera de casa todo el día, sin embargo, no habían entablado una relación de confianza y nunca se platicaban sus cosas.

Flori se dedicaba a la limpieza de la casa y su hermana Ofelia, de 22 años, cuidaba del bebé de dos meses de los patrones desde hacía poco tiempo. A Ofelia no le gustaba mucho el trabajo, porque le hacían cuidar al bebé en la oficina de la patrona, como si no tuvieran confianza en ella, cuando ella era mamá de una niña de dos años que se quedó al cuidado de

los abuelos. Pero además, era mucho más cansado así, porque tenía que cargar al bebé todo el tiempo, mientras que si lo cuidara en la casa, podría acostarlo en la hamaca.

La actual patrona cuando tenía tiempo les enseñaba a costurar en máquina o a escribir. Sin embargo, cuando Flori contempló la posibilidad de regularizar su situación en Tapachula, al enterarse que necesitaba una carta de la patrona y fotocopia de sus documentos, decidió que mejor le pediría el favor a la que fue su primera patrona. Prefería hacer esto porque la patrona actual no estaría en la disponibilidad de acompañarla a la frontera a entregar la papelería, pero además porque con la primera patrona, después de un tiempo de haberse ido, volvió a visitarla y ahora mantenían una buena relación.

### **El caso de Aura**

Aura, de 16 años, quien también trabajaba de planta, sólo llevaba cuatro meses en Tapachula al momento de la entrevista. Al principio no encontraba trabajo y estuvo a punto de meterse a despachar en una tortillería, pero un día viendo aretes en una tienda, el dueño de la tienda le preguntó si no buscaba trabajo de empleada doméstica y la recomendó con su cuñada. Así fue como Aura se metió a trabajar de planta en casa de Natalia, madre de cuatro hijos, aunque el patrón sólo era el padre de la hija más pequeña, por lo que Aura consideraba que su verdadera patrona era Natalia y no el señor. Natalia pasaba parte del día fuera de casa, atendiendo negocios familiares.

Al principio Aura compartía las tareas de la casa con una sobrina de Natalia, pero cuando la familia se mudó a una casa más grande y la sobrina tenía otros quehaceres, los patrones le preguntaron a Aura si no conocía a alguien que quisiera trabajar ahí, y Aura llamó a una hermana dos años mayor que ella y ésta aceptó. La patrona dispuso que Aura se dedicara a cocinar y al cuidado de los niños, mientras que su hermana quedó a cargo de la limpieza de la casa.

Aura relató tener una buena relación con Natalia. La patrona siempre le preguntaba por su familia, a veces le permitía llamar desde su teléfono a su mamá en Guatemala, le daba permisos para salir a la calle e incluso le ofrecía préstamos si Aura quería comprarse ropa o alguna otra cosa. A Natalia le gustaba que Aura jugara con su hija pequeña, porque ella no tenía tiempo para hacerlo, y le daba permiso de regañar a los niños cuando se portaban mal, aunque Aura nunca lo hizo, pues no se consideraba con derecho a hacerlo.

No obstante, la relación con la pareja de Natalia no siempre era buena, y con el tiempo, fue empeorando. Aura se sentía vigilada por el patrón, según ella “el don me está comenzando a

buscar”. En una ocasión, Aura había pedido permiso a Natalia para ir a comprar algo al súper mercado que había cerca de la casa. Al salir, Aura decidió que antes de ir a comprar, pasaría al salón de belleza a cortarse el pelo, pero al llegar allí, le pareció muy caro, y finalmente después de ir a comprar, se regresó a la casa.

Al llegar, la estaban esperando Natalia y su pareja, y éste último empezó a preguntarle a dónde había ido y a acusarla de haber mentido sobre por qué quería salir a la calle. Aura se defendió de las acusaciones, primero criticando al señor por estar vigilándola y controlándola, y luego explicando por qué había cambiado su ruta. El señor entonces le dijo a Aura, que si tenía novio y quería verlo, tenía el domingo para hacerlo, pero que no podía hacerlo entre semana y menos poniendo en riesgo a su familia. Al parecer el señor estaba obsesionado con la seguridad y creía que lo iban a secuestrar, por eso no quería que Aura hablara o se viera con desconocidos. Pero esto molestó todavía más a Aura, quien dijo haberse sentido dolida y ofendida por los comentarios. El señor incluso la amenazó con echarla de la casa y Aura dijo no sentirse preocupada al respecto, pero luego pidió disculpas y prometió que no volvería a suceder algo así.

Por otro lado, Natalia pareció satisfecha con la explicación de Aura. Le dijo que no era su hija y por lo tanto no podía regañarla, pero que como empleada, sí era su responsabilidad y no quería que le pasara nada malo. Aura se quejó con Natalia por el comportamiento del señor, y Natalia le dijo que no hiciera caso, que él estaba obsesionado con la seguridad.

En otra ocasión, Aura y su hermana regresaron tarde un domingo en la noche, y el señor se enfadó nuevamente. Normalmente solían llegar a la casa a las 6 ó 7 de la tarde, pero ese domingo llegaron a las 11 de la noche, por estar platicando con unos amigos colombianos en el parque. Al domingo siguiente, el patrón les dijo a las dos que si llegaban más tarde de las 10, la puerta estaría cerrada. Sin embargo, llegada la hora, Aura, todavía estaba en el parque porque decía que el domingo era su único día libre y el señor no podía imponerle un horario<sup>55</sup>. A los pocos días de ese incidente, Aura y su hermana regresaron a Guatemala. Si bien ése era el plan original de la hermana, Aura quería quedarse a pasar la Navidad en Tapachula y regresar a su país hasta enero. Aunque Aura nunca me explicó el verdadero motivo de por qué adelantó su

---

<sup>55</sup> Esta resistencia horaria en el día libre, se observó también en otras empleadas domésticas. De hecho en un encuentro posterior al trabajo de campo que mantuve con Aura en Ciudad de Guatemala, me relató cómo un domingo se le hizo tarde para tomar el bus que la llevara de regreso a la casa donde trabajaba y decidió quedarse con una amiga en el centro a disfrutar de un concierto y luego rentaron un cuarto juntas en un hotel. Aura llamó a la patrona para explicarle lo sucedido y pedir disculpas, pero lo hizo lo suficientemente tarde como para que aquella no se ofreciera a ir a traerla al centro.

salida, en conversaciones telefónicas posteriores, comentó que sucedió algo feo en su casa y se tuvo que regresar.

En el caso de las mujeres indígenas, al ser preguntadas sobre cómo negociaban sus condiciones, afirmaron que la manera de hacerlo era “pidiendo permiso” para que no las “regañe” la patrona. Lo cual denota un trato infantil y hasta de servidumbre hacia ellas por parte de las patronas. A la vez, estas solicitudes de permiso, son más bien para negociar pequeñas cuestiones puntuales, que no implican un cambio sustancial en sus condiciones de trabajo, ni de vida. Así, no suele haber un enfrentamiento, porque según las mismas empleadas o no tienen el carácter para hacerlo o porque como señala Ixchel pueda ser contraproducente para ellas: “no porque no se sabe defender uno, sino porque... tienes miedo a que te corran”.

No obstante, sí se defienden de manera confrontativa cuando las patronas las acusan de ser ladronas, por ejemplo ofreciendo ser registradas para demostrar que no robaron, o bien argumentando su posición de desventaja en la casa. De nuevo Ixchel explica:

... sí se perdió el teléfono esta vez y yo le digo a la señora: “doña Antonia”, le digo, “si un día usted me quiere acusar”, le digo, “hágalo, porque tiene derecho está en su casa, está en su país, y yo qué derechos tengo, nada, porque yo soy de otro lugar, y ni siquiera sé *pa'* dónde agarrar”, le digo, “pero, mi conciencia... Yo siempre voy a decir que yo fui una muchacha buena, yo salí por, por persona, por persona buena, no porque me corrieron porque no... no fui yo quien lo agarré. Aquí somos varias personas y yo no sé quién de todos agarró”.

Más allá de que las empleadas negocien o resistan sus condiciones laborales y el trato que reciben, ellas también ostentan poder frente a las patronas. Muchas empleadas, por estar inmersas en el mundo íntimo de las patronas, terminan conociendo todos los secretos familiares. De ahí que se requiera una empleada “de confianza”, porque puede ayudar a la patrona en caso de necesidad, o bien para evitar que cuente nada afuera de la casa, y atente contra la intimidad de la patrona y su familia.

En este sentido, Ixchel relata un incidente en el que sin querer, se vio involucrada en un secreto familiar. Las hermanas de Antonia, su patrona, con quien tenía muy mala relación, le hicieron una confidencia y ella sin darse cuenta se lo contó a su patrona, sin dimensionar las consecuencias.

“Mira”, dice [Adriana, una hermana de la patrona] “nosotros estamos aquí para pelear”, dice, “aquí a Antonia la vamos a sacar de patitas”. Y vieras qué pasó, me metió en un lío la señora. Me metió este, me dijo este “lo vamos a sacar de patitas, yo y mi hermana y mis tres hermanos lo vamos a sacar y esta casa lo vamos a compartir” me dijo ella. Ah, me quedé asustada, dije yo, y *pa'* donde va a agarrar doña Antonia. Y quedó así.

Al día siguiente, la señora se levantó y fue dejar a los nietos a la escuela y regresó y se metió a su cuarto a dormir, y cuando nunca había hecho la señora así, la, la patrona. (...) Qué, estaba desesperada la señora. Y me grité en mi mente, y dije yo, ah chispas de plano le van a quitar la casa seguro y ella sabe y entonces está triste por su casa, porque cuando mi mamá está triste se va a dormir. Y yo me imaginé que era así también. Y de repente le pregunté, porque yo tengo confianza con ella de platicar, le digo, “doña Antonia, ¿qué pasó?, ¿por qué está tan triste?” le digo y me senté con ella en la mesa. Y me dice, “no nada, no sé qué me pasa, déjame, no, no me pongas atención”, me dijo. “Ay no doña Antonia”, le digo, “a mí me da miedo porque usted es mi patrona y yo necesito de usted, y usted necesita de mí, entonces tenemos que cuidarnos” le digo yo. “Sí” dice, y así quedó.

“Ay, no me digas que estás triste porque te van quitar la casa”, le dije, ésas fueron mis palabras, y reconozco diez veces. “¿Qué?” dijo, sí se asustó ella, y pues yo hablé la verdad, y dije “pues doña Adriana me comentó de que van quitar tu casa, yo creo que usted ya sabe”. “No es cierto, *m’hija*, no me van a quitar la casa”. “Ay perdón doña Antonia”, le dije, “yo no quería alarmar esto, *na* más pregunté por si algún caso, porque yo, para prepararme yo para irme también, porque igual si un día ustedes se van, y yo qué voy a hacer, ni siquiera estoy preparada para salir le digo, o voy a buscar un trabajo para que ustedes ya se van y yo me quedo igualmente”. “No *m’hija*, quién te metió esa cizaña, no está pasando eso, me dijo”... Y no sé si fue luz verde o roja, hasta aquí todavía no he llegado a la conclusión. Y la señora quedó así.

Pero eso sí fue un chisme tremendo sobre mí (...) chispas ya la regué todo, por qué tuve que decir. Y la señora dijo a su hija (...) Y este, le dijo a su hija “¿sabes qué me comentó Ixchel?”, me dice... le dice a su hija, a escondidas de mí, yo ni vi. Pero el chiste fue de que al rato me llamó la mera patrona [la hija] y me dijo “qué pasó Ixchel, dime una cosa”, me dijo, “¿es cierto que habló mi tía Adriana?”. Antes de que ella terminara de preguntar le dije “sí es cierto”, porque sí es cierto, *oseia*... yo no inventé nada. “Ay” dijo, “*hora* qué vamos a hacer, mi mamá ya se alarmó” dijo, “yo pensé si por qué estaba mi tía aquí” dijo. “Ella, ella vino de Monterrey aquí fue por sus cosas y por su esposo y no sé qué más cosas, pero yo nunca pensé que ella va quitar la casa linda a mi mamá” dijo ella. Y yo, bueno por la forma en que *actúo* la señora conmigo, siento que estaba agradecida porque yo le dije eso. Pero a la vez me siento triste porque no sé si no, no dije correctamente en su momento, o ... o tenía que... estar quietecita y no saber nada, mientras la señora, la otra señora, la mala por decir, porque yo, yo lo llamo mala por su modo de ser.

No sé si ella [Adriana] quería actuar así a escondidas, pero la señora [Antonia] *rapidamente* paró las orejas y sale corriendo a buscar sus documentos y que papeles *p’* arriba, y *p’* abajo, encontró un abogado, un licenciado, no sé qué cosa y eso... Y salen con que la señora [Adriana] sí estaba tratando de que, de quitar la casa a la señora [Antonia]. Entonces me dijo la señora [Antonia], de hecho ayer creo que estaba tomando, “¿sabes qué *m’hija*?”, me dijo, “este... eres un ángel”, me dice la señora. “¿Por qué doña Antonia?”, yo me siento feliz cuando me dicen algo así, porque yo siempre como que para ofender me dicen. “Es que me hiciste un favor” me dice, “yo siento que tú eres una persona, no eres de mal corazón, tienes un corazón grande” me dijo; pero nunca me explicó por qué. Hasta ahorita me estoy acordando que tal vez fue por eso. Y entonces... ay la vida doméstica, vivir en una casa es un desastre completo. Nunca vives feliz.

Aura también relata cómo la patrona siente en algún momento vergüenza por el comportamiento de su esposo, porque además Aura sabe que éste no es querido por los hijos de la patrona ni por la familia de ella:

“Quizás estoy pensando de irme”, le dije, y se me queda viendo la señora, “¿y por qué?”, me dice. “Porque no me gusta lo que me dicen. No sé, siento que la gente me está viendo, atrás a



donde voy, con quién voy, con quién estoy, como... Ya no...". Y me queda viendo, "mi esposo es el que anda siempre ahí..." dijo la señora. Yo dije, "o sea, ¿tienen que estar espíandome atrás donde voy yo?", le dije. Este, y la señora dice "bueno yo por mí, yo no", dijo la señora. (...) "A dónde vas tú, con quien vas tú, no tengo que meterme en esos asuntos", me dice la señora, "pero el señor sí, mi esposo es el que, el que anda metiéndose en saber ni de qué cosas", me dice la señora.

Aunque a veces, la confianza no lo es todo. De ahí que, como veíamos al inicio del capítulo, muchas patronas prefieran contratar a mujeres con quienes haya mucha diferencia de edad, de etnia, y de clase, porque al no compartir los mismos círculos sociales, no importa si las empleadas conocen y cuentan sus secretos (Hondagneu-Sotelo, 2001).

Las empleadas domésticas son "piezas claves" en las casas y familias donde trabajan, y como dicen algunas de las patronas e instituciones entrevistadas, muchas veces son conscientes de ello y lo usan para negociar y/o imponer sus condiciones. Existe además, otra fuente simbólica de poder por parte de las empleadas. A menudo las empleadas pasan muchas horas con las(os) hijas(os) de la patrona, y para asegurarse que los cuiden bien, las patronas deben tratar bien a las empleadas. La mayoría de las veces los/as niños/as se encariñan mucho con las empleadas, porque pasan más horas con ellas que con sus madres, y esto puede ser motivo de fricción entre ambas mujeres, si la patrona siente la amenaza de ser reemplazada en su rol materno.

#### **4.3.3. Reciprocidad, solidaridad, relaciones afectivas y maternalismo desde el punto de vista de las empleadas**

En las historias que se pudieron conocer, al hablar de reciprocidad las empleadas domésticas lo hacen en términos de necesidad, es decir, desde una óptica utilitarista: ellas necesitan de las patronas para poder trabajar, y las patronas, necesitan de las empleadas para que trabajen en sus casas. Lo cual no implica que no reconozcan que tanto patronas como empleadas tienen derechos y obligaciones, y que no sólo las patronas deben tratarlas bien, sino que ellas como empleadas, deben comportarse también correctamente.

Veíamos más arriba que de las siete mujeres, cinco son madres, y de éstas cuatro tuvieron a sus hijos en Tapachula. Ninguna de ellas fueron expulsadas de su trabajo cuando las patronas supieron del embarazo, lo cual contrasta con lo que suele suceder en estos casos (Hondagneu-Sotelo, 2001). Todas las empleadas narraron cómo se sintieron apoyadas –en diferente grado– por las patronas durante sus embarazos en Tapachula, el parto y el post parto. El apoyo no fue sólo reducir su jornada laboral, sino permitirles quedarse en la casa durante el parto y apoyarlas financieramente para el mismo. Esta solidaridad de género mostrada por las patronas, puede

ser debida en la mayoría de los casos a la coincidencia en la edad y el ciclo vital entre patronas y empleadas, y en el caso de Ixchel, a la similitud de origen humilde de la patrona.

De igual modo, todas las empleadas relatan que las empleadoras les dejan llevar a sus hijas (os) a la casa cuando trabajan, pero esto sólo sucede cuando ya hay una relación existente entre empleadas y empleadoras, de lo contrario, es muy difícil encontrar un trabajo nuevo de planta si se quiere ingresar con hijas (os), a no ser que sean recomendadas.

Pero también hay actos de solidaridad por parte de las empleadas hacia las patronas, "... el señor era muy, muy celoso, muy malo, muy... cada vez tomaba y llegaba y insultaba a la señora, y a veces llegaba el extremo que la señora tocaba la puerta donde yo dormía y se iba a dormir conmigo, el señor parado en la puerta, tocando cada el rato, que quería entrar y que no sé qué y pasaba a regañar y todo" (Ixchel).

Otra cuestión que llama la atención, es que en cinco de los siete casos, las patronas actuales contrataron a una segunda empleada doméstica para no sobrecargar a la primera y lograr que se repartieran las tareas, con lo cual el rol y el estatus de las empleadas que fueron contratadas primero, mejora un poco, y sus tareas cambian, suelen ser ascendidas a cocinar, como en el caso de Alicia y Aura. Por otro lado, es necesario tomar en cuenta que a veces, aunque las patronas no estén contentas en cómo desempeñan la labor las empleadas, son incapaces de decírselo y es por eso que prefieren contratar a una segunda empleada (Canevaro, 2009a; Hondagneu-Sotelo, 2001).

Un aspecto que también mencionan casi todas las empleadas, es la cuestión de los préstamos financieros, que si bien pudiera considerarse una prestación, pues realmente depende de la buena voluntad de las patronas. Ninguna de las empleadas, encontró una negativa con las patronas actuales cuando solicitaron un préstamo, e incluso algunas dijeron que las patronas, después del primer pago, les condonaron la deuda.

Todas las empleadas relataron relaciones y actos concretos de maternalismo por parte de las patronas, y la mayoría sentía que tenían una relación "más que de patrón y trabajador", "como de la familia", o bien "era parejo, ellos no distinguían que yo era muchacha". Sin embargo, tal y como analizó Rollins (1985), hay sentimientos encontrados por parte de las empleadas domésticas respecto al trato maternalista. Por un lado, puede que les guste, por sentirse queridas y acompañadas, pero la mayoría son conscientes, que este trato puede implicar demandas laborales extra.

Como veíamos en la sección sobre patronas, el maternalismo puede tener diversas manifestaciones, desde relaciones afectivas en sentido estricto, a un comportamiento

condescendiente y asistencialista por parte de las patronas, que puede ser a la vez una manera de controlar a las empleadas, puesto que las estructuras de poder necesitan de un régimen sentimental para lograr imponerse a los individuos (Besserer, 2000). Los actos maternos se concretan en regalos, a veces de cosas nuevas, otras veces de ropa usada, así como consejos y regaños. En el caso de las empleadas de planta jóvenes, las patronas ejercen un mayor control sobre su sexualidad, no dejándolas salir o no permitiendo que las parejas las visiten en la casa.

Sin embargo, hay dimensiones del maternalismo que sí agradan a las empleadas. Por lo que muchas veces, las empleadas en agradecimiento al trato de la patrona, las nombran madrinas de sus hijos, ponen su nombre a sus hijas (os), o aceptan sugerencias de la patrona sobre qué nombre deberían poner.

La afectividad que establecen las empleadas con las (os) hijas (os) de las patronas, porque “sus hijos para mí son como mis hijos” (Alicia) o porque “el niño yo lo hice que caminara y todo eso” (Juana), las lleva a veces a no identificar ciertas tareas como parte de su trabajo, por ejemplo, jugar con los niños en sus horas libres o de descanso. Esa misma afectividad con las (os) niñas (os) que han criado y han visto crecer, hace que en general muchas empleadas acepten salarios bajos, no denuncien abusos, o que aunque no estén a gusto en la casa, no logren irse por pena de alejarse de las (os) niñas (os) (Hondagneu-Sotelo, 2001; Brites, 2007).

#### **4.3.4. No estoy sola... La apropiación de espacios y la construcción conjunta de discursos ocultos**

En la mayoría de estudios de caso referidos por la literatura sobre trabajo doméstico, se menciona la apropiación física y simbólica de ciertos espacios públicos por parte de las empleadas domésticas, para disfrutar de su tiempo libre los domingos (Durin, 2007; Ortner, 2006; Vázquez y Hernández, 2004; González, 2005). En general, como se argumentó en el capítulo 3, utilizan el parque central de las ciudades donde laboran, como lugar de encuentro con amigas y novios, para saborear comidas típicas de su lugar de origen, pero algunas también para informarse y organizarse en torno a sus derechos.

Así, se han dado casos de empleadas domésticas que a pesar de su situación de indocumentadas en los países de destino, han logrado unirse para conformar un colectivo o sindicato<sup>56</sup>. Se trata por lo tanto, de espacios a los que no tiene acceso el dominador, o la patrona en este caso, y es donde, a través de la solidaridad entre subordinados, se construyen

---

<sup>56</sup> Es el caso de las empleadas domésticas filipinas en Hong-Kong quienes a través de reunirse los domingos en un parque lograron involucrarse en el *Asian Domestic Workers Union* o en el *United Filipino in Hong-Kong* para conocer y luchar por sus derechos laborales (Ortner, 2006).

los discursos ocultos (Scott, 2000). Pero las patronas son conscientes de estos mecanismos, ya que como relata Irma, las mismas empleadas “recomiendan a uno, pues sí, por eso es que si se porta uno mal, si somos groseras, si somos.... Pues no, nunca tiene uno muchacha, porque ellas mismas se pasan el... [tip]”. Justamente por eso algunas empleadoras, llegan a prohibir a las empleadas disfrutar de su día libre, para que no vayan al parque y no puedan relacionarse con sus pares.

Las empleadas domésticas guatemaltecas entrevistadas en Tapachula, coincidieron que uno de los temas de discusión los domingos cuando se juntaban, ya fuera en el parque Miguel Hidalgo o en la sede de MDMF, era hablar sobre sus condiciones de trabajo. Aunque se observó que había más construcción de discursos ocultos cuando las empleadas eran de planta y se juntaban con amigas y conocidas los domingos, que cuando ya trabajaban de entrada por salida y viven con sus familias.

Además, comparten y comparan información sobre salarios, prestaciones y tareas, y se recomiendan trabajos entre sí. Además, cuentan chismes sobre sus patronas, se ríen de ellas y las critican. Pude estar presente a veces en parte de estas conversaciones, y las críticas más comunes compartidas sobre las patronas y sus familias versaban sobre la sobrecarga de trabajo y las malas condiciones que ofrecían, pero también sobre el hecho que las hijas(os) de las patronas eran malcriadas(os) y las patronas no podían controlarlas(os). Igualmente, se contaban otros chismes como el hecho que a veces el marido de la patrona llegaba bien tomado a la casa y se ponía a cantar en la calle, que los patrones discutían mucho entre ellos, que las patronas no sabían cocinar con suficiente sazón, o que las patronas que vivían solas, traían hombres a la casa. Esto es similar al “desprecio desde bajo” de Miller (Vidal, 2010), que en una de sus formas permitía al dominado sentirse superior al dominante ridiculizándolo por sus bajezas, fracasos y su presunción<sup>57</sup>.

Estas críticas y burlas hacia las patronas solían ir acompañadas de explicaciones sobre cómo las empleadas domésticas se perciben a sí mismas: buenas empleadas, trabajadoras, honestas, con experiencia y trayectoria laboral en casas particulares, y por lo tanto merecedoras de un mejor trato y mayor respeto hacia su persona. Expresando en cierta manera, sentimientos de resentimiento por el hecho de no considerarse merecedoras de estar en una posición de subordinación (Rollins, 1985).

---

<sup>57</sup> La otra acepción del “desprecio desde abajo” sería mostrar indiferencia ante el juicio de los dominadores sin correr riesgo de ser castigado. De acuerdo a Vidal (2010), esta reciprocidad del desprecio es posible en democracias, aunque reconoce que las clases populares en Brasil no son capaces de ejercerlo porque necesitan ser reconocidos por los dominadores.

La creación de un discurso oculto en un espacio compartido, podría ser sólo un aspecto incipiente de la capacidad de agencia de las empleadas domésticas, si dicho discurso tras volverse público (Scott, 2000), no se materializa en acciones concretas en la relación diádica con las empleadoras. No obstante, Ixchel explica cómo compartir información ayuda a las mujeres a entender que no están solas y aunque a veces no logren cambiar su situación, sí constituye una manera de desahogar las tensiones de la semana.

Me gusta venir porque tan siquiera, con platicar con otras muchachas me relaja. Ya cuando llego [a la casa], digo wow esto está pasando así, ella está trabajando aquí y vi a esta persona que está alegre, entonces como que me ayuda esa alegría de ellas, y me ayuda su tristeza a la vez, porque digo bueno, no sólo yo estoy sufriendo, sino también estas otras personas, va... Entonces de alguna u otra forma, se tiene que superar lo que está pasando. (...) Y nos gusta platicar [de] las patronas, cómo se portan con nosotras. Por qué, porque bueno por lo menos a mí dice, digo yo, no sólo a mí me tratan así, entonces... hay otras personas que están peor dice. Porque hay otras que dicen: no, mi patrón fue así, que empezó a tomar, y es este chiste, y que no sé qué. Yo con mi patrona a mí... sale muy temprano, a veces bien aburrida, y... *tons* nos reímos de todo.

La actitud de Ixchel, y de otras empleadas domésticas, es la “protesta condescendiente” de MacLeod (1992), es decir la mezcla de aceptar/abrazar y resistir/rechazar las relaciones de poder dominantes.

En el caso de Abigail, ésta relató la satisfacción de la venganza hacia las patronas que la trataron mal, aunque las patronas no siempre supieron de estos discursos ocultos, pero el querer atraer desgracias sobre los agresores es algo típico de los subordinados (Scott, 2000). Entre los actos de “venganza”, relató ir a buscar a la policía, reírse de las empleadoras con otras empleadas y desearles mal: “Sólo le dije adiós, le dije ojalá y su restaurante siga de aquí en adelante le dije, que cuando yo regrese a ver si está ahí, porque dios es grande y poderoso dije yo, me *persigné*, y le digo cómo es dios, le dije, dios es grande, porque no me pagaron y al poco tiempo que regresé ya estaba cerrado [su negocio]. Se vinieron de quiebra *pa'* abajo, le dije, ahí lo están pagando...”.

Finalmente, es importante señalar que los discursos ocultos no se construyen sólo entre empleadas, sino también con otras personas que están en situación de subordinación en la casa. En el caso de Aura, los discursos ocultos se construyeron con los familiares de los patrones:

Por eso es que esa cosa no me gusta del señor [marido de la patrona], porque es... se enoja tanto, pega, pega a los niños y no sé.... Y el primer hijo de la señora me cuenta, me dice, bueno yo le hice unas preguntas a él, “¿y por qué, por qué don Víctor tiene que pegarle?, ¿por qué algo así?”. Y a su primer hijo de la señora le cae mal que, que le pega a sus hermanitos pues, que no le gusta. Me dice a mí, “no tiene derecho, ¿por qué?, porque no es nuestro verdadero padre pues”. Y ellos nunca le llaman papá, o raro que le llamen así (...). Y dice que él [Víctor] se comporta mal, que nunca les compra ropa, nunca nada. La mamá tiene que estar siempre

atenta. (...) Y el señor nunca se lleva *rebien* con, con los familiares de la señora, ni los familiares de la señora no se llevan *rebien* con el familiar del señor.

[Víctor] tiene como 3 hermanos que son solteros, prefiere él que sale la sobrina de la señora con él, con sus hermanos, que se case la sobrina. Pero la sobrina no quiere, porque no le gusta sus hermanos de él. (...) Y dice que ella, me lo contó a mí, “es que no me gustan sus hijos, sus hermanos del señor”, por qué, porque dice que “son tan mujeriegos, cada mujer que encuentran le piden dame tu número y salen con cualquiera y engañan, y no me gusta porque son así, son bien groseros, son bien, no sé, pero no me gustan y por eso es que don Víctor está siempre con una cara atrás de mí, porque, porque salgo con, con ese chico que estuvo trabajando ahí en la tienda”, me dice.

#### 4.4. Recapitulación

En este capítulo, se han intentado proponer nuevos elementos interpretativos en el conocimiento existente respecto a las relaciones sociales e interacciones que las mujeres guatemaltecas establecen con las empleadoras en Tapachula, resaltando los mecanismos de negociación y resistencia de las empleadas domésticas guatemaltecas, sobre sus condiciones laborales.

Las relaciones entre patronas y empleadas en Tapachula son asimétricas y jerárquicas, en función de la etnicidad, el género, la clase, la nacionalidad, la edad, y la condición migratoria de las empleadas en México; ejes que deben ser considerados de manera integral para entender las relaciones de poder y el control que se establece sobre las empleadas.

Los mecanismos de negociación y resistencia que utilizan las empleadas para enfrentar este control y dominación, dependen de varios factores, y que son coincidentes, en su mayoría, con lo observado por Gogna (1993) en el caso de Buenos Aires. En primer lugar, de algunas características socio-demográficas de las propias empleadas, como son su edad, el momento del ciclo vital en que se encuentran, la nacionalidad y la etnia. Además, entran en juego otras cuestiones, como el tiempo que lleven en Tapachula, la experiencia y la modalidad de trabajo en la que se desempeñan, si son de planta o de entrada por salida. Asimismo, importa su situación de documentación o no en el país.

Algunas de estas mismas características y factores influyen en el cambio de relacionamiento, así por ejemplo, a mayor edad y experiencia en Tapachula, el tener hijos/as, o el pasar de ser de planta a ser de entrada por salida, coadyuvan a que las empleadas desarrollen más mecanismos de negociación y no toleren situaciones que en momentos anteriores habrían consentido.

Pero además, es fundamental la figura de la patrona. Las empleadoras mexicanas, como el resto de patronas en otros países, tienen la capacidad de decir si el trabajo es cualificado o no, y

determinan el salario en función de su voluntad (Hondagneu-Sotelo, 2001; Salzinger, 1997; García, 1993). Pero además pueden ejercer la dominación de diversas maneras: sobrecargando a las empleadas de tareas y horas de trabajo, no dándoles un lugar adecuado para dormir y comer, encerrándolas en casa, ignorando su presencia, así como la manera en que las patronas se dirigen a las empleadas y el lenguaje que utilizan. Entre las maneras de relacionarse con las empleadas en Tapachula, se observaron comportamientos autoritarios, maternos, solidarios y recíprocos. Y en esto influye sobre todo si la empleadora trabaja en casa o fuera de ésta, su extracción socio-económica, así como su edad y su ciclo vital.

No obstante, también se deben analizar las modalidades laborales de las empleadas y las patronas de manera conjunta, no aislada, para entender cómo se establecen las relaciones de poder-control y resistencia-negociación particulares a cada relación diádica. Por ejemplo, no es lo mismo ser una patrona que trabaja fuera de la casa y contrata a una empleada doméstica de planta, que una patrona en iguales condiciones que contrata a una empleada por horas.

Se ha mostrado en este capítulo cómo las relaciones diádicas empleadas-empleadoras son complejas y multidimensionales; son un mecanismo de control y opresión, pero también, pueden impulsar una mayor capacidad de agencia en las empleadas. De ahí la importancia de utilizar el concepto de capacidad agencia, que pueda contemplar la dimensión creativa o imaginativa de las empleadas, lo cual ayudaría a explicar por qué las personas cuando enfrentan situaciones complejas, pueden responder de manera inesperada e innovadora, a fin de reforzar o catalizar el cambio social (Ahearn, 2001a, McNay2003).

## CAPÍTULO 5

# UNA APROXIMACIÓN A LA CAPACIDAD DE AGENCIA DE LAS EMPLEADAS DOMÉSTICAS GUATEMALTECAS EN TAPACHULA

### 5.0. Introducción

Cuando llegué a Tapachula, algunas de las personas entrevistadas, al conocer el objetivo de mi investigación, emitieron diversos comentarios al respecto. En uno de los primeros días de campo, alguien me aseguró que las empleadas domésticas guatemaltecas no negociaban nada, sino que las condiciones eran impuestas por las patronas. En otra ocasión, otro entrevistado argumentó que sería más probable encontrar cuestiones relacionadas a la agencia en mujeres nicaragüenses y salvadoreñas, que no en mujeres guatemaltecas, porque entre estas últimas, había mayores índices de analfabetismo y solían proceder más de zonas rurales. Una tercera persona, aceptó que sí había empleadas domésticas guatemaltecas que habían logrado espacios de agencia, pero que eran las menos numerosas dentro de la migración femenina centroamericana.

No obstante, si como vimos en el primer capítulo, la agencia es la capacidad de actuar mediada socio-culturalmente (Ahearn, 2001a; López, 1997), y es algo universalmente dado (Sewell, 1992; Ortner, 2006), entonces debemos preguntarnos, con base en lo expuesto en esta tesis, si las empleadas domésticas guatemaltecas tienen o no capacidad de agencia, en qué consiste esa capacidad, cómo la conciben ellas, y de qué depende.

Como en su momento señaló Ahearn (2001b), no era mi intención medir la capacidad de agencia de estas mujeres, ni compararla con la de otras mujeres empleadas domésticas, guatemaltecas o de otras nacionalidades, porque no era ése el objetivo de la investigación, y porque se trata de un estudio exploratorio. A continuación, se esbozan algunas aproximaciones iniciales, describiendo y analizando cómo las mismas mujeres conciben su capacidad de agencia, cómo la expresan, qué factores creen que han contribuido al desarrollo de la misma, y qué limitaciones o dificultades encuentran.

Esto, con el objetivo de no presentarlas como seres pasivos o víctimas oprimidas, que ha sido algo que ha caracterizado parte de la literatura en el pasado, y la percepción de algunas



instancias gubernamentales y no gubernamentales en sus enfoques programáticos. Pero tampoco se trata de eludir los constreñimientos estructurales, y exagerar o romantizar que estas mujeres son agentes con total libre albedrío, como algunas corrientes feministas han querido interpretarlo.

En el presente capítulo, se describen los planes a futuro que tienen las empleadas domésticas en Tapachula, así como su valoración de la experiencia migratoria y laboral en Tapachula. Además, se retoman elementos de todos los capítulos anteriores, para entender y conceptualizar cómo, a través de dichas experiencias, se desarrolla y ejerce la agencia por parte de las empleadas y cómo se manifiesta en las diferentes esferas de sus vidas. Finalmente, se describen los diferentes factores que influyen en el proceso de acumulación de la capacidad de agencia y se señala cómo éste no es un proceso lineal (MacLeod, 1992).

### **5.1. Los planes a futuro**

El cuestionario aplicado cerraba con la pregunta “¿Cuál es su plan a futuro?”. Muchas mujeres no respondieron a la pregunta, y a otras les costó entenderla o visualizarse en el largo plazo. Según algunas de las personas entrevistadas, pertenecientes a diferentes instituciones, a veces es difícil obtener una respuesta, porque las empleadas domésticas no tienen planes, sino que viven el presente. Aunque también pudiera ser debido a que muchas veces los planes surgen en el camino, a raíz de la misma experiencia migratoria y laboral.

Esta dificultad para enunciar planes, se traducía en algunas de las respuestas, donde más que planes concretos, las mujeres expresaban deseos. Por ejemplo, tener una vida mejor, hacer realidad sus sueños -sin explicar cuáles son-, seguir adelante en la vida o ser alguien respetable, quizás como contraposición a su situación actual y a cómo eran percibidas por su entorno. Sin embargo, entre las que sí mencionaron sus sueños, se aludían opciones fuera de su alcance, al menos en el corto plazo. Por ejemplo, algunas querían ser empresarias y ser propietarias de una cadena de restaurantes, otras doctoras, otras cantantes, y hubo quienes incluso, como Ixchel, querían poder trabajar en radio o televisión. Al respecto dijo:

“yo pienso muchas cosas, hasta en la noche a veces no me quiero dormir, porque me gusta estar pensando y digo wow qué ilusión, me hago un arco de ilusión, de regreso, trae *p’atrás* otra vez *p’adelante* y mañana empiezo otra cosa pues (...) Y me gustaría trabajar en televisión (risas), en radio, no sé... no sé... actuar, no sé en otras partes. Bueno no tanto, tal vez exagerado va, pero... no sé ayudar a otras personas eso es mi trabajo, mi... eso es mi anhelo, eso es lo que quiero hacer, y este...”.

Aquí es preciso señalar la observación de Bourdieu, quien señala que entre las personas más oprimidas, hay una mayor brecha entre sus expectativas y las posibilidades objetivas, y así, pasan con mayor facilidad de la fantasía a la subordinación (McNay, 2003).

Entre las mujeres que sí expresaron algunos planes o anhelos más alcanzables, destacó el grupo que quería seguir estudiando. Las razones aducidas para esto fueron: poder ser una persona profesional, ayudar a sus familias o a otras personas que lo necesitaran, y para poder tener un futuro mejor y dejar de trabajar en casa ajena. Veíamos en el capítulo 3, que a Tapachula llegan diferentes grupos de mujeres, y una parte importante la constituyen mujeres jóvenes que sólo llegan a trabajar durante sus descansos escolares. Ahí, ubicaríamos a este grupo que proyectaba seguir estudiando.

Otro grupo de mujeres, no menos considerable, respondió que les gustaría seguir trabajando. Unas dijeron que les gustaría quedarse en Tapachula por sus hijas(os), por huir de sus parejas y de la violencia que se vive en Guatemala, para poder construirse una casa, o simplemente porque les gustaba estar ahí, pero algunas puntualizaron que se cambiarían de casa cuando ya no les gustara el trabajo. Otras dijeron querer continuar trabajando pero en algo mejor, por ejemplo, tener negocio propio o una venta de comida y poder percibir un mejor salario. Y un tercer grupo, éste más pequeño, dijo querer migrar a otras ciudades mexicanas o incluso a Estados Unidos para ubicarse en un mejor trabajo, ganar más y conocer otros lugares.

Finalmente, algunas mujeres expresaron querer regresar a Guatemala ya fuera para estudiar, ir al corte de café o simplemente por descansar un rato. Entre otros anhelos expresados, algunas mujeres manifestaron querer formar una familia, lograr que sus hijos estudiaran, y ayudar a sus familias o a otras personas que lo necesitaran.

En general, las más jóvenes querían quedarse sólo un tiempo en Tapachula, uno o dos años máximo. Mientras que, las mayores con hijas(os), que ya llevaban un tiempo en Tapachula, preferían poder establecerse ahí, y como parte de esto, regularizar su situación migratoria.

Tal y como se aprecia en la tabla 4, las respuestas de las mujeres entrevistadas, no diferían mucho de las de los cuestionarios. Así, los planes variaban en función de la edad y el ciclo de vida, porque esto influye notoriamente en sus expectativas y las acciones que realizan. Las jóvenes querían continuar con sus estudios y/o migrar a otros lugares a trabajar y para conocer otros sitios. Mientras que, entre las mujeres mayores con hijas(os), los planes, o más bien anhelos, eran poder tener un mejor trabajo y un mejor salario, incluso tener un negocio propio.

**TABLA 4: PROYECTOS A FUTURO DE LAS EMPLEADAS DOMÉSTICAS GUATEMALTECAS  
ENTREVISTADAS EN TAPACHULA**

	<b>ALICIA (32)</b>	<b>ABIGAIL (33)</b>	<b>JUANA (34)</b>	<b>IXCHEL (28)</b>	<b>AURA (16)</b>	<b>FLORI (17)</b>	<b>OFELIA (23)</b>
<b>Ciclo vital</b>	Madre soltera de un niño de 10 años que está en Guatemala	Dos hijas de 12 y 6 años. Unida con el padre de la pequeña. La hija mayor vive en Guatemala	Madre soltera de un niño de 14 y una niña de 6, los dos viven con ella en Tapachula	Viuda con dos hijos. El niño de 8 años está en Guatemala y la bebé de 4 meses con ella	Soltera	Soltera	Soltera y madre de una niña de 2 años que vive en Guatemala
<b>Proyectos</b>	Regularizar situación de su hijo y arreglar sus papeles una vez caduque el FMTF Darle estudios a su hijo Posibilidad de volver a ser de planta con actual patrona	Si logra juntar dinero, poder tener un negocio propio, preferentemente de venta de ropa Comprar un terreno en Tapachula, para dejar de tener que pagar renta	Seguir como está o bien cambiar de trabajo a una empresa o ser cocinera Darle estudios a sus hijos/as y con el tiempo poder comprarles un terreno	Regularizar su situación y la de su hijo mayor Tener a sus dos hijos en Tapachula Rentar un cuarto con sus hermanas en Tapachula y poder trabajar de entrada por salida y con el tiempo poder tener un negocio propio, pero para ello necesita ahorrar Darle estudios a sus hijos	Regresar a Guatemala y estudiar	Continuar trabajando en Tapachula, pero luego migrar más lejos, al DF o a Tijuana Seguir estudiando para que con el tiempo pueda emplearse en una empresa Regularizar su situación	Continuar trabajando en Tapachula pero cambiar de casa cuando se aburra en el trabajo actual Regularizar su situación Darle estudios y ropa a su hija

Fuente: Elaboración propia.

Entre los planes familiares de estas últimas, estaba ahorrar para construir una casa, o en su defecto comprar un terreno. Pero sobre todo, el deseo es que sus hijas(os) pudieran estudiar, para situarse mejor en la vida. Así, como se vio anteriormente, como trabajadoras, se suele soñar más con el futuro de las(os) hijas(os) que con el propio (Goldsmith, 1993). Y, a pesar de los problemas enfrentados con anteriores parejas, todas querían volver a estar en pareja y formar una familia, siempre y cuando la nueva pareja las tratara bien y las valorara por quienes son.

Veámos en el primer capítulo cómo los deseos, los anhelos y los planes que las personas tienen, forman parte de la subjetividad y de la intencionalidad que conforma la capacidad de agencia (Ortner, 2006; Sewell, 1992). Así, Ortner (2006) diferenció heurísticamente la agencia-como-poder y la agencia-como-proyecto. Lo visto en esta sección, sería la dimensión de agencia-como-proyecto de las empleadas domésticas guatemaltecas, es decir, la agencia como intención y deseo, o la lógica de lo deseable y cómo obtenerlo.

Por otro lado Sewell (1992) argumentó que la agencia dependía de varios factores como el género, la clase, la etnicidad, la ocupación, la edad, la educación, entre otros. Algo que se ve reflejado en los planes de las empleadas guatemaltecas, puesto que difieren en función de la edad, el ciclo de vida, el nivel de educación y el tiempo que llevan en Tapachula. Estos factores, les permiten tener acceso a diferentes esquemas y recursos (Sewell, 1992), lo que implica diferentes maneras de acción transformadora.

## **5.2. La valoración de la experiencia**

La experiencia migratoria y laboral sirve para ganar dinero, pero también para conocer otros lugares y otras personas, adquirir otro tipo de conocimientos y destrezas, y en general vivir otro estilo de vida. Para las más jóvenes, puede ser una manera de experimentar su juventud (Durin, 2007), algo que no pueden hacer en sus comunidades de origen, o de retrasar la edad de matrimonio y convertirse en madres (entrevista a Luis Flores, 27 de septiembre 2011).

En lo que respecta a la valoración de la experiencia de las siete mujeres entrevistadas, ninguna dijo arrepentirse de haber ido a trabajar a Tapachula, al contrario, consideraban que les había ayudado a adquirir una responsabilidad como trabajadoras y como madres, habían podido ayudar a sus familias, y en el caso de Alicia y Abigail lograron contribuir con otras hermanas a construir una casa familiar. Nuevamente vemos aquí, la dimensión de la agencia-como-proyecto de Ortner (2006).

Las mujeres mayores, reconocieron que no todos sus sueños se habían cumplido y que posiblemente, de poder retroceder en el tiempo, harían algunas cosas de manera distinta o dejarían de hacerlas. Por ejemplo, no tendrían hijas(os) a tan temprana edad, porque sufrieron mucho dejándolas(os) con las(os) abuelas(os), y al ser madres solteras, fue más difícil criarlos, tanto a nivel económico como educativo. En cambio, entre las más jóvenes, los sueños sí se cumplieron, porque lograron trabajar y tener una responsabilidad, conocieron otros lugares y se sintieron más libres que en sus comunidades de origen. Para el caso de estas últimas, a pesar de las necesidades económicas, la ida a Tapachula y el insertarse en el trabajo doméstico se veía más como una aventura, al menos mientras no se convirtiera en un “fenómeno permanente” (Goldsmith, 1993), y por lo tanto lo valoraron positivamente.

Las cuatro mujeres mayores con hijas(os), Alicia, Juana, Abigail e Ixchel, argumentaron que haber migrado a Tapachula y haberse insertado en el empleo doméstico, había cambiado sus vidas, porque de haberse quedado en Guatemala, serían amas de casa y sus parejas se dedicarían al trabajo en el campo. Mientras que así, tenían su propio dinero, habían podido ayudar a sus familias, y se habían podido comprar sus cositas, por pequeñas que fueran. No obstante, todas expresaron que sus condiciones laborales en general no habían mejorado, o no lo habían hecho lo suficiente, refiriéndose en particular al salario. Por ejemplo, Abigail al valorar su experiencia dijo seguir “rodando de casa en casa”, y Juana, opinó que su vida no había cambiado porque seguía igual, sólo que había madurado más y los años ayudaban a acumular experiencia. Lo cual denota una diferencia de la capacidad de agencia entre la esfera laboral y las otras esferas de la vida cotidiana de las empleadas, o en las diferentes interacciones y relaciones de poder en las que se ven inmersas.

Ixchel, opinó que ella estaba como el cangrejo y “en lugar de caminar *p’adelante*, camino *p’atrás*”, y haciendo una comparación entre la situación que vivió su abuela y la de ella, dijo que era muy parecida, y que la única diferencia residía en el número de hijas(os) que cada una había tenido. Sin embargo, reconoció que la experiencia le había cambiado en su forma de pensar, de hablar y hasta de vestir. Cuando analizó a qué se debía el cambio, encontró diversos elementos que había ido acumulando a lo largo de la experiencia, que la habían ayudado a crecer como mujer y como trabajadora: migrar a Tapachula, dejar de trabajar en el campo para insertarse en el trabajo doméstico, quedarse sin una figura masculina que tomara las decisiones por ella, participar en grupos y formarse en diferentes capacitaciones.

Allá [en Guatemala] toda la vida tienes que pensar en azadón, en el machete, en cortadoras para cortar zacate y en sacar los animales en la galera que no, no, no me gusta... este y me ha

cambiado en ese aspecto, porque ya... ya siento que soy mamá y a la vez y sí soy mujer, porque cocino, trapeo, lavo la ropa, toca correr *pa'* planchar, y entonces... Ya me cambió mi vida, es... no a lo bueno, ni tampoco a lo malo pero sí ya, ya me siento que estoy siendo responsable como mamá y a la vez mujer.

(...) sí yo creo que hay un cambio, y sí existe, sólo es de saber llevarlo y saber comprender cómo, cómo desarrollar ese cambio. (...) Pues este cambio... lo... me lo he ganado por cambiar de lugar uno, y... por defenderme yo solita. Porque cada vez que yo conocía una persona me detenía a veces, por ejemplo, cuando mi papá falta de morir, cuando todavía estaba vivo, yo me defendía mucho de él... hasta me dio shock de nervios 6 días... 6 días quedé muerta después cuando mi papá murió porque, yo sentía que murió él y yo también me quería morir porque ya no me podía defender. Y ahora que murió mi esposo... no, murió mi papá, me detuve [apoyé] de mi esposo, es decir... lo que él va decir eso se va a hacer porque él es el que manda. Y ahora que murió... ¿Ahora con quién? Entonces... sí la verdad, es, es mucho, mucho ese tema, me gustaría que fuera grande, como le cuento... Porque sí las mujeres nos podemos defender, ya seamos trabajadoras domésticas, ya seas... ya *seia* que nos traten mal, no comemos bien, pero sí somos alguien, somos una persona que sí valemos, que tenemos corazón también. Pero hay que saber despertarnos de la realidad, porque... Yo igual decía, bueno, tal vez los cursos que yo tuve antes [de capacitación], cuando estaba vivo mi papá, tal vez se quedaron a medio camino, ahora con mi esposo es diferente... yo pensaba eso, y no es cierto... Es algo que uno nunca puede dejar de... de verlo. Porque sé que hay libertad. Libertad a las mujeres, sí.

El caso de Ixchel refleja bien la argumentación de MacLeod (1992) respecto a que la agencia no es lineal, y que no tiene que haber una progresión lógica del consentimiento, a la resistencia, y de ahí a la protesta consciente. Pero a la vez, entiendo que no es lineal también en el sentido que no se avanza siempre hacia una meta, sino que a veces, se dan pasos hacia adelante, pero de repente hacia atrás. O como dice Ortner (2006), la agencia varía y se modifica en función del tiempo y el espacio.

### **5.3. La capacidad de agencia de las empleadas domésticas guatemaltecas en Tapachula**

Las mujeres guatemaltecas eligen migrar a Tapachula, y escogen trabajar como empleadas domésticas, en lugar de trabajar en cantinas o bares. Sin embargo, ésta es una opción limitada por una carencia de alternativas, puesto que a menor estatus socio-económico, menos opciones se tienen (López, 1997), pero también porque, como se analizó en el capítulo 3, el empleo doméstico se constituye en el nicho laboral por excelencia para estas mujeres. Se trata entonces, de una decisión personal, pero limitada por las opciones del mercado, reminiscencia marxista de que las personas hacen su propia historia, pero no bajo condiciones de su elección (Wolf, 1987).

No obstante, esto no significa, como se vio en el capítulo 2, que las mujeres no se construyan como agentes a la hora de tomar la decisión, puesto que tienen una perspectiva

crítica sobre su situación, o que no entiendan la relación de opresión en la que están inmersas (Mohanty, 2003; Sewell, 1992).

Pero, el concepto de agencia, o capacidad de, es complejo, y la concepción que las personas tienen de sí mismas como agentes, es rápidamente cambiante (Ahearn, 2001b). Así, los discursos de las mujeres saltan constantemente de la atribución consciente, a la evasión de responsabilidad de la situación vivida. Como diría Ahearn (2001b) hay cierta ambivalencia en torno a la agencia y las personas se perciben (o no) como agentes en determinadas situaciones, llegando a combinar a veces la agencia con el fatalismo o el determinismo. Aunque, en ocasiones, eludir la agencia, culpando al destino, a la suerte, o a dios por su situación, es una manera de evadir la responsabilidad de una situación que no agrada o no es justa.

Por ejemplo, Juana, asume toda la responsabilidad de haber querido viajar a Tapachula, porque le gustaba mucho la fiesta, y la decisión de quedarse a vivir fue de *motu proprio*. Pero a veces, al narrar hechos negativos en su vida, dice que quizás no todas las mujeres migrantes tengan el mismo destino, y que el de ella estuvo marcado por la mala suerte.

Ixchel, en la mayoría de las ocasiones se atribuye la responsabilidad por todas sus acciones: migrar a Tapachula, cambiar de trabajos y de casas, sembrar amapola, entre otras. Incluso, cuando analiza su carrera laboral, y se da cuenta que el primer trabajo que tuvo en Ciudad de Guatemala fue donde mejor la trataron y le pagaron más, pero se escapó porque quería correr la aventura de ir a Tapachula, ella misma reconoce que “allí entonces tuve de todo... pero no sé de veras, no sé qué queremos en la vida, yo me quiero ahorcar a veces (risas)”. Pero en momentos de debilidad, y al enfrentar tantas adversidades, le pregunta a su madre de forma retórica, en qué día y a qué hora nació, para ver si fue marcada por un destino desfavorable.

Alicia, asegura que ya no aceptaría un trabajo en el que le pagaran una miseria y tuviera que trabajar muchas horas, porque “yo sí, no me dejo”. Sin embargo, a la hora de contemplar la posibilidad de formar una familia con una pareja hipotética, opina que mejor dejar que “la suerte decida”.

Abigail, reconoce que la precariedad financiera que sufre es en parte culpa suya, porque nunca ahorró, sino que de joven, se iba siempre de fiesta. Pero, por otro lado concluye que, “desgraciadamente la suerte es así, que tiene uno que sufrir para seguir”.

Además de estos giros constantes entre la conciencia de la capacidad de agencia y la elusión de responsabilidad, los actos no han de ser siempre totalmente intencionales y con un objetivo claro y definido conscientemente por los actores (Giddens, 1995; Ahearn, 2001a, 2001b), o intencionales, para distinguirlos de las prácticas rutinarias, pero los actores no son siempre

totalmente conscientes (Ortner, 2006). Por ejemplo, cuando Ixchel le contó a su patrona el secreto de lo que sus hermanas estaban tramando, y esto la posicionó mejor en su relación con ella. Igualmente, existe también la posibilidad de que las mujeres no reconozcan la agencia en sí mismas, sino en las(os) otras(os). Juana nos proporciona el ejemplo más claro en este sentido, al relatar cómo fue que logró un aumento de sueldo. Si bien fue ella que le dijo a la patrona que ya no le alcanzaba con el salario, porque el costo de la vida se había encarecido, asegura que fue de la patrona de quien salió finalmente la decisión de subirle el salario.

Tener capacidad de agencia, no significa que los resultados o los cambios en la vida sean siempre positivos, incluso a veces se considera que las cosas buenas vienen por el esfuerzo personal y lo malo se debe a la mala suerte u otros agentes externos. Pero además, la agencia se puede usar de manera negativa. Recordemos que Alicia e Ixchel relataron que hay mujeres guatemaltecas, que sí roban en las casas particulares donde trabajan. Este ejercicio de agencia negativa, repercute en el conjunto de empleadas domésticas guatemaltecas, puesto que las patronas generalizan que todas son ladronas y las estigmatizan<sup>58</sup>.

Entonces, si las empleadas domésticas guatemaltecas en Tapachula tienen agencia, ¿a qué se debe que toleren ciertas condiciones y trabajos, y que el acto de resistencia más utilizado sea irse de las casas sin avisar? Parafraseando a Ahearn (2001b), podemos decir que la agencia, adquirida a través de la experiencia migratoria y laboral, se manifiesta en todas las esferas de la vida de las empleadas domésticas guatemaltecas en Tapachula, aunque no siempre en el trabajo doméstico. Así, estas mujeres reconocen, como un acto consciente, muchas veces no ser capaces de enfrentar a la patrona, pero sí enfrentan a otras personas. Ixchel, mencionaba en su relato que no se enfrenta con las patronas, no porque no sepa defenderse o no conozca sus derechos, sino porque hacerlo puede resultar contraproducente para ella.

Yo no, no respondo, no sé por qué tengo un carácter que no me gusta responder. Aunque que me estén maltratando, yo lo que hago es agacharme y me pongo a llorar, y es ahí donde me desahogo, pero así desde...de enfrentarme no, no me he enfrentado con ningún patrón. Tal vez si en otra vida, pongamos con mi esposo, con mis hermanitas, he respondido... hasta yo también he gritado a ellas porque por la forma en que me tratan, pero así con patronas no... no me he animado a hacer eso, porque es... Y lo que pienso y digo, es, si ahorita me enfrente con la patrona, al rato me va a correr y *pa'* donde voy a agarrar, pues ese el miedo que uno tiene, no porque no se sabe uno defender, sino porque... tienes miedo a que te corran.

---

<sup>58</sup> En los testimonios de las siete entrevistadas no aparece el robo como un acto recurrente de resistencia en contra de las patronas, quizás porque nunca lo utilizaron o porque un gran capital de las empleadas, como se ha visto a lo largo de la tesis, es la confianza depositada en ellas. Sin embargo, sería interesante profundizar en estudios posteriores hasta qué punto el robo constituye una forma de resistencia para este universo de estudio, para resarcirse del abuso, control y maltrato de las patronas, ya que sí es algo que otros grupos de dominados han utilizado a lo largo de la historia, por ejemplo los esclavos con sus amos, o los campesinos frente a los terratenientes (Scott, 2000).



Tal y como Scott (2000:41) apuntó para el caso de otros grupos de dominados, los pobres y campesinos, en lugar de rebelarse directamente o protestar públicamente, lo hacían a escondidas y “evitaban prudentemente cualquier confrontación pública irrevocable”. Rollins (1985) afirma que ninguna empleada doméstica se siente inferior a su patrona, pero actúan de manera deferente para mantener su puesto y aunque reconocen la explotación a la que se ven expuestas, son conscientes de su poder limitado para cambiar la situación y prefieren aceptar pasivamente las órdenes, o bien irse del trabajo antes que discutir (Hondagneu-Sotelo, 2001). Así, a veces, las(os) mismas(os) subordinadas(os) contribuyen a reproducir las relaciones de poder que actúan en su contra (MacLeod, 1992).

Sin embargo, si bien las mujeres se sienten sin poder frente a las patronas, no obstante esta situación las empodera en otras esferas de sus vidas, como se puede observar en los relatos a continuación.

Alicia, relató cómo una vez en un trayecto en transporte público, el conductor aceleró demasiado y ella le pidió que disminuyera la velocidad, y obtuvo a cambio el insulto de “cachuca” por parte del conductor. Alicia le recriminó que fuera tan abusivo, que ella había pagado el pasaje y tenía los mismos derechos que el resto de usuarios. Su reflexión era que, la gente porque “una es del otro lado, nos maltratan”, pero ella era consciente que tenía los mismos derechos que las personas mexicanas, pero había que hacerlos respetar.

En otra ocasión, llegó a la casa de su patrona Susana, una amiga que se puso a hablar mal de las mujeres guatemaltecas, diciendo que las mujeres indígenas olían mal y que eran todas unas ladronas. Alicia no se contuvo y le hizo toda una reflexión histórica sobre la adhesión de Chiapas a México, sobre lo caros y dignos que eran los trajes típicos, y sobre la necesidad de considerar a todas las personas iguales y darles un trato digno. Cuando la amiga se quejó con Susana que Alicia era muy replicona, ésta la defendió y le dijo a su amiga, que mejor no la hubiera provocado.

Abigail, narró cómo su actual pareja no la dejaba trabajar, vestirse con faldas cortas, ni maquillarse. En una ocasión, que él llegó borracho a la casa y había perdido o gastado el salario de la semana, Abigail decidió que era suficiente y le dijo que a partir de ese momento ella iba a volver a trabajar, y a vestirse y maquillarse como se le antojara. Cuando Abigail contó este incidente, lo hizo riéndose, y a la vez orgullosa de haber tenido el coraje de plantarle cara a su pareja y haber recuperado su vida. Sin embargo, cuando se le preguntó cómo había logrado ese cambio, lo que hasta el momento había sido un discurso *agentivo*, se diluyó, atribuyendo la

agencia a otros, o a elementos externos como el destino, la suerte o dios. Así, vemos nuevamente cómo hay una concepción cambiante de la propia agencia (Ahearn, 2001b):

“(…) pues quién sabe y así dice mi papá (…) “pues yo me admiro de la Abigail, saber dónde ella sacó tantas fuerzas y valor para hablar, porque ella de todo se dejaba, le decían algo y …” yo no, no contestaba, sino me ponía a llorar, porque no tenía ese valor de (…) pues tantas cosas que me han pasado, pues gracias a dios que cambió todo lo que me ha pasado (…) saber... ni yo misma me lo [explico] ... (...) ya no me puedo dejar”.

Juana, fue la única empleada que lloró en varias ocasiones durante la entrevista. Aunque su situación actual, a nivel laboral y financiero, era mejor que la de la mayoría de las otras mujeres entrevistadas, había cierto sentimiento de amargura por no estar en pareja y ser madre soltera, y al ser la primera vez que relataba su historia, posiblemente salieron a relucir sentimientos que estuvieron reprimidos durante mucho tiempo. Sin embargo, relató que al valorar su situación familiar como madre soltera, con dos hijos de padres diferentes, y su (mala) suerte con las relaciones de pareja, decidió operarse para no tener más hijas(os), y evitar así que su situación pudiera empeorar en el futuro, de volver a quedarse embarazada.

Y, como se ilustró en el segundo capítulo, Alicia e Ixchel ejercieron su capacidad de agencia en diferentes momentos, ante los abusos de los oficiales de migración en el paso fronterizo.

En todos estos relatos, y como se vio en el capítulo 4 con las patronas, el lenguaje es una fuente de poder. En el caso de las empleadas porque a través de éste, se construyen como agentes, y lo hacen de una manera creativa.

El uso continuado del “yo” en los relatos es una manera de construirse y verse como sujetos: “es mi deseo”, “yo soñaba”, “yo no me di por vencida”, “yo ya no me puedo dejar”, entre otras expresiones. Pero a la vez, en los relatos, las empleadas hacen su propia (re) interpretación de los eventos, cuentan anécdotas, ironizan al recordar determinados momentos, incluso se ríen de sí mismas, y no les da vergüenza, porque no tienen que ostentar el poder en contra de nadie. Este proceso activo de interpretación propia, es esencial al proceso de formación del sujeto (McNay, 2003). Igualmente, los aspectos creativos o productivos inherentes a la agencia, deben ser conceptualizados para poder explicar, cuando, enfrentadas con complejidades y diferencias, las personas responden de manera inesperada e innovadora, que puede llegar a entorpecer, reforzar o catalizar el cambio social (McNay, 2003).

Decíamos más arriba, que la agencia no siempre implica resultados positivos, ni finales felices. Pero aunque las circunstancias puedan seguir igual, no se debe desmerecer la existencia de la conciencia para sí. En Tapachula no hay sindicatos y las empleadas domésticas

guatemaltecas no están organizadas para poder luchar por sus derechos laborales. No obstante, no se encontró entre las 7 entrevistadas, a ninguna mujer que no fuera consciente de la situación precaria en la que estaba. Todas reconocieron que sus derechos no estaban siendo respetados, pero a veces, no les era posible exigirlos o ejercerlos, por su condición de mujeres indígenas migrantes indocumentadas en empleos no regulados.

Así, parafraseando a Ahearn (2001b), la agencia es ser consciente que se está en una relación de poder asimétrica, aunque por el momento no se tengan las herramientas para cambiarla, o bien, aunque se tengan, no se puedan poner en práctica. Vimos cómo para algunos autores, como Roseberry (1998), la estructura y la agencia son inseparables. Para el caso que nos concierne, sería más apropiada la concepción de Ortner (2006) y Sewell (1992) de que son las relaciones de poder y la agencia las que son inseparables<sup>59</sup>, puesto que es en la interacción entre empleadas y empleadoras en la que se reinterpretan los símbolos y significados, y se actúa de acuerdo a estos en la esfera laboral, pero también en las otras esferas de la vida de las empleadas domésticas.

El enfocarse en la agencia, también ha sido un intento de mapear nuevas formas de autonomía y dependencia en la reestructuración de relaciones de género que suceden en la sociedades capitalistas actuales. Sin embargo, ha habido perspectivas feministas que se han concentrado en un entendimiento negativo de la formación del sujeto. Estos enfoques, presentan la agencia sólo como una estrategia de resistencia, lo cual no deja de ser un acto de pasividad en sí mismo, y que no explica las diferentes motivaciones de las personas y las formas de lucha, y cómo se apropian y transforman los recursos y significados culturales (McNay, 2003).

Así, la agencia es a la vez, ser cómplice, en determinados momentos, de estas situaciones de desigualdad y contribuir de este modo a su reproducción. Aunque la agencia se asocia a resistencia, hay otros autores que consideran también agencia a la complicidad, el consentimiento y el contribuir al mantenimiento del *status quo*, a veces incluso hasta las tres a la vez. Entonces, la agencia puede ser simultáneamente, resistencia/negociación y adaptación. En ocasiones, soportar las condiciones laborales, porque no se quiere perder el trabajo es

---

<sup>59</sup> McNay (2003) retoma algunos aspectos del concepto de *habitus* de Bourdieu para explicar la agencia, y argumenta que para analizar las experiencias, éstas deben ser siempre (re)situadas en un marco de relaciones de poder. Pero además, se debe hacer una interpretación hermenéutica del tiempo, revelando así el rol que juega la anticipación en la práctica y la agencia, y descartando por tanto, la agencia performativa que predicaban feministas como Butler.

adaptación, y cuando la situación lo permite, se negocia, o se resiste, y se abandona el trabajo para buscar otro. Esta ambivalencia de aceptar/abrazar y resistir/rechazar las relaciones de poder dominantes es lo que MacLeod (1992) denominó protesta condescendiente, y al mismo tiempo implica la idea de Ortner (2006) que la agencia adquiere diferentes formas en función del tiempo y del espacio.

La investigación ha intentado mostrar que la agencia es algo más que resistencia, en el sentido que la agencia de las empleadas domésticas guatemaltecas, no se reduce a los actos de resistencia con las patronas, sino que se manifiesta en todas y cada una de las esferas de la vida de estas mujeres, si bien es cierto, que los conocimientos y herramientas adquiridas en la esfera laboral, son esenciales para moverse en el resto de esferas.

En ocasiones, la agencia implica transgredir fronteras. Estas fronteras pueden ser geopolíticas, donde la creatividad y determinación de objetivos se demuestra en el cruce de la misma al: pasar por el río, cruzar sin credencial, trabajar con una credencial de visitante local, o incluso proponerse regularizar su situación. Por otro lado, se pueden transgredir las fronteras étnicas y simbólicas, lo cual implica en ocasiones, crear nuevas identidades (Ahearn, 2001b), y que surge constantemente en el discurso de las mujeres: “ya no soy la misma”. Este ya no ser la misma, puede significar quitarse el traje, como hizo Aura, porque no le gustaba, o no querer ser ya catalogada como viuda, como pide Ixchel, o maquillarse y vestirse a la manera occidental a modo de etnoresistencia (Vázquez y Hernández, 2004). Finalmente, la transgresión puede ser de espacios y posiciones, convirtiéndose en amiga, *comadre* y confidente de la patrona.

Así, aunque se entienda la agencia como el poder de lograr cambios, no sería en el sentido de cambios como grandes transformaciones, sino más bien de pequeños cambios, que pueden llegar a ser acumulativos en ciertos casos, pero que no dejan de ser importantes y relevantes. Precisamente, como dice Ixchel, “... una persona como [yo] que, que... le gusta pensar, le gusta meditar, le gusta que las cosas sean diferentes, ver que las cosas sean diferentes, que su visión en el futuro sea... no tanto cambiar tal vez por completo, porque no se va a cambiar, pero sí ayudar”.

Los cambios en estas mujeres no siempre son lineales, porque cada vez que inician una relación con una nueva patrona, es en cierto sentido como empezar de cero. Es cierto que traen acumulada experiencia que les va a ayudar a lidiar con la relación, pero como se ha señalado a lo largo de la tesis, las relaciones empleadas-empleadoras, dependen mucho de quién es la patrona. Así, la capacidad de agencia se recrea en cada nuevo encuentro diádico.

Sin embargo, veíamos también que además de la agencia-como-poder, existe la agencia-como-proyecto (Ortner, 2006). Quizás, como opinaron algunas instituciones entrevistadas, las empleadas no tengan planes concretos sobre cuánto tiempo van a estar en Tapachula o cuánto van a ganar. Pero sí hay una intencionalidad de parte de éstas de lograr algo con la migración y la inserción al trabajo doméstico. Y esos deseos, anhelos, intenciones, conforman la agencia-como-proyecto. Además, recordemos que la agencia está ligada a la historia y la cultura. Entonces, si la agencia no debe ser confundida con el individualismo occidental (Ortner, 2006), las empleadas guatemaltecas, sobre todo las indígenas, no tienen por qué tener planes concretos entendidos en el sentido occidental.

Al mismo tiempo, el concepto de agencia depende del contexto y no puede ser reducido al individuo. Entonces, no es que las mujeres salvadoreñas y nicaragüenses tengan agencia, y las guatemaltecas, no. O que las primeras tengan más agencia que las segundas, sino que la capacidad de agencia entre estas mujeres es diferente. Como se ha presentado a lo largo de la tesis, y en sintonía con las teorías de Sewell (1992), Ahearn (2001b) y McNay (2003), hay que tomar en cuenta el rol que juegan la clase, el género y la etnia<sup>60</sup> en determinar las opciones que están disponibles a las personas. Pero además, en el caso particular de las empleadas domésticas guatemaltecas en Tapachula, también habría que tomar en cuenta la nacionalidad, el estatus migratorio y la experiencia migratoria como proceso.

Por lo tanto, el género, la etnia, la clase, la nacionalidad y la situación migratoria, son factores que influyen en la experiencia migratoria y laboral de las empleadas domésticas guatemaltecas, y por ende, impactan en el desarrollo de su capacidad de agencia y dan forma a diferentes tipos de agencia. Empero, hay otros factores que son determinantes en este ejercicio de construirse como sujetos.

A lo largo de la tesis se ha argumentado la importancia que las redes sociales tienen para las empleadas domésticas: a la hora de tomar la decisión de migrar, conseguir el permiso paterno, efectuar el cruce de la frontera entre Guatemala y México, pero también para encontrar o cambiar de trabajo en Tapachula, y para tener con quien relacionarse y socializar los días domingos.

El caso de las empleadas domésticas guatemaltecas en Tapachula, difiere de las trabajadoras agrícolas cuando de redes se trata, ya que estas últimas, al viajar siempre acompañadas de un hombre no logran desarrollar sus propios contactos. Sin embargo, para el caso de las empleadas domésticas, las redes se dan preferentemente a través de otras mujeres y

---

<sup>60</sup> Estas autoras hablan de raza, pero para el caso particular de estudio, el concepto de etnia es más apropiado.

con el tiempo, estas mujeres se vuelven más independientes por contactos con otras empleadas domésticas y migrantes, o con las mismas patronas, y terminan en muchos casos convirtiéndose en punto focal de una red (Rojas, Ángeles y Fernández, 2008).

Igualmente, en el capítulo 4, se narró cómo con el tiempo y la experiencia obtenida en cada relación diádica, las mujeres se ubican en un mejor trabajo y suelen dejar de ser de planta para trabajar de entrada por salida. Así, la edad, el ciclo vital y el conocimiento adquirido y acumulado en cada relación con una patrona, contribuyen y modifican el ejercicio de la agencia. Para Ortner (2006) la agencia siempre es negociada interactivamente y por eso considera que los sujetos nunca son totalmente libres.

Finalmente, participar en los talleres impartidos por MDMF y por el CDHFMC, así como socializar en esos espacios con otras empleadas domésticas y con personal mexicano de organizaciones de apoyo a mujeres migrantes, es también una fuente de conocimiento ineludible, puesto que a mayor información, mayor poder de decisión, y por consiguiente mayor capacidad de agencia (López, 1997).

Justamente, las redes sociales, el migrar a otro país y todo lo que esto conlleva, la experiencia acumulada en las relaciones e interacciones con las patronas y con otros significativos, los conocimientos adquiridos en los diferentes espacios ofrecidos por MDMF o con el CDHFMC, conforman lo que Long (2007) denominó capital social, y éste es parte inherente y contribuyente de la capacidad de agencia de las empleadas domésticas guatemaltecas en Tapachula.

Así, aunque la capacidad de acción sea a veces limitada (Long, 2007; López, 1997; Salzinger, 1997; y Ortner, 2006) y los cambios en el ejercicio de la agencia no sean muy perceptibles, los conocimientos y habilidades que las empleadas domésticas adquieren en la experiencia migratoria y laboral, así como las redes sociales y las relaciones de poder en las que están inmersas, conforman un capital social muy valioso que quizás en un futuro les permita incrementar esa misma capacidad de agencia (Fernández, 2009). De esto se infiere que, aunque no siempre sea lineal, la agencia no es algo estático, sino que es un proceso en construcción constante (Ortner, 2006).

#### **5.4. Conclusiones**

Mediante la presente tesis he realizado un esfuerzo por caracterizar, de manera aproximativa, la capacidad de agencia de las empleadas domésticas guatemaltecas en

Tapachula, en función de las relaciones de poder y los mecanismos de negociación y resistencia que se establecen en su experiencia migratoria y laboral.

Para ello he retomado el concepto de agencia de Ahearn (2001a), quien la define como la capacidad de actuar mediada socio-culturalmente. Una capacidad de agencia que es inherente al ser humano y que, sin obviar los constreñimientos estructurales, está íntimamente relacionada con el poder y la inequidad, pero también con la subjetividad de las personas y la intencionalidad de sus actos (Ortner, 2006).

En lo referente al trabajo doméstico y las relaciones diádicas que se establecen entre patronas y empleadas, mis puntos de referencia han sido principalmente los trabajos de Rollins (1985), Hondagneu-Sotelo (2001), la obra compilada por Chaney y García (1993) y Durin (2007, 2010, 2012a, 2012b), por los paralelismos que he podido trazar entre las situaciones que estas autoras describen, y lo que encontré pertinente vincular con el universo de estudio en Tapachula.

De las tres primeras obras retomo la caracterización del trabajo doméstico, sus modalidades y la estigmatización social asociada al mismo. Igualmente, su análisis en torno a los ejes de inequidad -clase, etnia y género-, que contribuyen a que las relaciones que se establecen en el empleo doméstico entre patronas y empleadas, sean asimétricas, jerárquicas y de explotación. Al mismo tiempo, las autoras describen e ilustran cómo las patronas ejercen el poder y cómo las empleadas resisten dichas situaciones en determinadas ocasiones. Y señalan además, la importancia que tienen las relaciones de género en el empleo doméstico, porque la patrona proyecta su rol tradicional en la empleada, pero también porque en esta ocupación el salario y las condiciones de trabajo no vienen determinadas por el mercado, sino por la naturaleza de la empleadora.

Por otro lado coincido con Durin (2007, 2010, 2012a, 2012b) en que el trabajo doméstico se ha convertido en un nicho laboral para mujeres indígenas, extranjeras y migrantes, quienes han reemplazado a las trabajadoras locales en esta ocupación. También concuerdo con esta autora, en el rol que desempeñan el ciclo vital y la etnicidad de las mujeres como ejes que posibilitan o limitan su capacidad de agencia en el empleo doméstico.

Finalmente, aunque Scott (2000) no se centra sólo en el trabajo doméstico, retomo de su análisis el concepto de resistencia y de discursos ocultos -construidos colectivamente cuando las empleadas se reúnen en su tiempo libre- como mecanismos que contribuyen al ejercicio de la capacidad de agencia de las empleadas domésticas. Así, ambos conceptos, resistencia y discursos ocultos, contribuyen a demostrar que las personas subordinadas pueden ser críticas

con su situación y ser capaces de poner en práctica mecanismos de resistencia para protegerse y/o mejorar su situación, pudiendo llegar a veces a transformar la(s) estructura(s).

A partir de la perspectiva teórica descrita y de los hallazgos durante el trabajo de campo desarrollado, puedo concluir que durante la experiencia migratoria, la capacidad de agencia de las empleadas domésticas guatemaltecas se manifiesta en varios momentos que están interrelacionados.

En lo que se refiere a la dimensión que engloba la decisión de migrar a Tapachula, puede decirse que ésta es multi-causal y no puede ser reducida a la percepción generalizada de que las mujeres migran por el simple acompañamiento familiar o por razones meramente económicas. Esta multi-causalidad también plantea una complejidad en la que se manifiestan de manera igualmente interrelacionada, factores subjetivos e intencionales de las mujeres, tales como sus deseos y anhelos de mayor libertad personal, conocer otros lugares y realidades, huir de la violencia doméstica y/o de género, o poder vivir su juventud en una ciudad, entre otras razones.

A partir de lo anterior, puedo inferir que migrar para las empleadas, se convierte en un mecanismo de resistencia tendiente a trascender un contexto propio que les es adverso desde varios puntos de vista: en el aspecto económico, por la inviabilidad del modelo agrario-campesino cada vez más insuficiente para la satisfacción de sus necesidades básicas y de desarrollo integral; a nivel étnico, porque Guatemala sigue siendo un país eminentemente racista y excluyente para la población indígena; y en el ámbito socio-político, por la violencia generalizada que se vive en el país, específicamente aquella que afecta a las mujeres y a la población juvenil de sectores empobrecidos de áreas rurales. Todo lo anterior genera varias expectativas en las migrantes, especialmente jóvenes, como el querer conocer otros lugares para sentirse más libres afuera de Guatemala, entre otras.

Migrar, además, suele ser un mecanismo de negociación con la familia en el lugar de origen, especialmente con los padres, quienes ante las carencias y la falta de oportunidades que experimentan en sus comunidades, aceptan que estas mujeres vayan a Tapachula a insertarse en el empleo doméstico, apoyadas por las redes sociales femeninas que existen ahí, y que representan la garantía de que las jóvenes van a encontrar trabajo, pero que también implican cierto grado de control sobre aquellas ante las atracciones/tentaciones que la ciudad puede ofrecer.

La capacidad de agencia se manifiesta también durante el trayecto hacia Tapachula, especialmente en el cruce de la frontera Guatemala-México, a partir de la determinación y



creatividad empleada por algunas mujeres para cruzarla y sortear las dificultades en el puesto fronterizo. Aunque la frontera no se les impone como *border* (Kauffer, 2005) en el momento del cruce, sí llegan a percibirla como tal al momento de su llegada y también al establecerse en el país de destino.

Este nuevo entorno que paulatinamente se revela también adverso para ellas, genera la necesidad de buscar mecanismos que faciliten su estadía y les permita trabajar en condiciones dignas. Así, el hecho de que muchas empleadas quieran regularizar su situación, y sobre todo empezar a dar los pasos necesarios en esta dirección, ilustra la dimensión de agencia-como-proyecto (Ortner, 2006).

Por lo tanto, la capacidad de agencia de estas mujeres puede entenderse también como un proceso de doble vía para sortear las desventajas del entorno: frente a su contexto excluyente, racista y violento, cuentan con capacidad agencia en la medida que pueden trascenderlo por la cercanía fronteriza con Tapachula; y dentro del territorio mexicano que les impone obstáculos, cuentan con capacidad de agencia para quedarse e insertarse en el empleo doméstico, ya que su condición de indígenas y guatemaltecas, les favorece ante las patronas de Tapachula frente a otras mujeres centroamericanas, o frente a las mismas mexicanas.

Al mismo tiempo, migrar es un mecanismo de resistencia, en la medida que estas mujeres logran quedarse, en un país que reproduce cada vez más los cánones de seguridad hemisférica impuesta por los Estados Unidos hacia la región; es decir, una estructura cada vez más tendiente a controlar y criminalizar a los migrantes en general, y a la población centroamericana en particular.

Ya establecidas en un trabajo, la capacidad de agencia se operativiza en mecanismos de negociación y resistencia en las relaciones diádicas que establecen con las patronas, mismos que se complementan y construyen permanentemente.

Emplearse como trabajadora doméstica forma parte de la capacidad de agencia, porque es una manera de escapar ese contexto propio que las “oprime y las deprime” (entrevista a Luis Flores, 27 de septiembre 2011), aunque sea una opción limitada por el mercado e impuesta por la falta de oportunidades de trabajo para este tipo de mano de obra (López, 1997). Sin embargo, ante un contexto que también levanta fronteras simbólicas, relacionadas con su etnicidad y condición fenotípica, las mujeres guatemaltecas las trascienden, colándose en los intersticios que quedan abiertos entre los estereotipos negativos que se les atribuyen a ellas en lo particular y en general a las mujeres migrantes centroamericanas: las salvadoreñas, porque están de paso y se dedican más a las ventas, las hondureñas porque son más *sexys* y “roban

maridos”, y por encima de las mexicanas, que han sido desplazadas precisamente porque ya no se ciñen al concepto clásico de servidumbre que tienen las patronas tapachultecas. En este sentido, la agencia es un mecanismo adaptativo de resistencia y negociación a las posibilidades de inserción laboral que les ofrece México por su condición de mujeres indocumentadas, indígenas y guatemaltecas.

El empleo doméstico se convierte para las mujeres guatemaltecas en un nicho laboral en la sociedad receptora, que a la vez utilizan a su favor para no tener que trabajar en bares, ni migrar a los Estados Unidos. Sin embargo, tampoco se debe ignorar que estas mujeres presentan su identidad laboral de manera negativa, puesto que aunque consideran su trabajo digno y que son merecedoras de un buen trato y salario, quisieran poder emplearse en otra cosa y no les gustaría que sus hijas(os) tuvieran que ser empleadas domésticas.

El trabajo doméstico en Tapachula comparte características y condiciones laborales con otras ciudades de México y América Latina, así como a nivel internacional, en el sentido que ha sido naturalizado en las mujeres, no se considera cualificado, está mal remunerado, implica extensas jornadas de trabajo y una ausencia de contratos, un salario que combina especie y efectivo, y se caracteriza por abusos y maltratos. Además, es un trabajo basado en características personales y en la confianza, por encima de la capacidad de desempeño.

Algo característico del trabajo doméstico, con respecto a otras actividades económicas, es la relación de dominación que se establece entre dos mujeres: patrona y empleada, en la que la primera traspasa “sus funciones” a la segunda, por eso el trabajo doméstico se ve más como un arreglo informal y un rol asignado, y no como trabajo asalariado. Así, las relaciones diádicas patrona-empleada son complejas y multidimensionales, pero en esencia son relaciones de explotación (Rollins, 1985).

De ahí que, en los hallazgos de la presente investigación existan ciertas especificidades para el caso de las empleadas guatemaltecas en Tapachula. La relación desigual patrona-empleada, se torna más compleja en este caso porque los ejes de inequidad y explotación históricas y universales como son el género, la clase y la etnia, se entrecruzan con otros ejes igualmente inequitativos como la nacionalidad y la situación de indocumentación en el país, que agravan la vulnerabilidad de estas mujeres. Igualmente, es importante señalar la etnización que se da en este proceso transfronterizo particular, ya que para las patronas tapachultecas, la dimensión étnica queda automáticamente asimilada a la de nacionalidad. Así todas las mujeres guatemaltecas son indígenas, por ende son pobres, analfabetas y como tales resultan ideales para desempeñarse como empleadas domésticas.

Si bien la rotación laboral es algo característico del trabajo doméstico en general, en el caso de las empleadas guatemaltecas alcanza grandes dimensiones, así como la movilidad laboral que se da como mecanismo de resistencia, pero también debido a la cercanía fronteriza entre Tapachula y las comunidades de origen de estas mujeres. Incluso, este constante ir y venir entre dos realidades y (re)adaptarse cada vez al nuevo contexto, es una puesta en práctica de la capacidad de agencia de las empleadas.

La tesis ha analizado también las relaciones de dominación que se establecen en el trabajo doméstico en Tapachula, describiendo el margen de maniobra que tienen las empleadas guatemaltecas para resistir y negociar sus condiciones laborales y analizando hasta qué punto son agentes de su destino.

En este sentido, se apunta que para el caso del universo de estudio, las empleadas tienen poco poder en la relación laboral, a diferencia de otros ámbitos en los cuales son capaces de alcanzar un mejor relacionamiento. Su capacidad de agencia está mediada por una serie de ejes como son la etnicidad, la nacionalidad, el género, la clase, la edad y el ciclo vital. Por ejemplo, las empleadas jóvenes, indígenas, sin hijas(os) —o con hijas(os) que quedaron en la comunidad de origen— y con poco tiempo en Tapachula, se insertan en trabajos de planta en los que la manera de relacionamiento con las patronas es la resistencia, cuyo acto por antonomasia es irse del trabajo sin decir nada o utilizando una mentira. Por otro lado, las mujeres mayores, mestizas o *ladinizadas*, que ya llevan tiempo en Tapachula, que han tenido hijas(os) ahí, y que han podido acumular un determinado capital social por experiencias laborales anteriores, han logrado dejar de ser de planta para trabajar de entrada por salida, utilizando más el mecanismo de la negociación, estableciendo incluso en algunos casos lazos de *comadrazgo* con las patronas y obteniendo así mejores condiciones de trabajo en términos de horario, salario y prestaciones, entre otros.

Así, la resistencia y la negociación son los mecanismos en los que se operativiza la capacidad de agencia de las empleadas domésticas guatemaltecas en Tapachula. Éstos no son excluyentes, sino que la mayoría de las veces son complementarios, no estáticos, se transfiguran en uno y otro, a veces coinciden o difieren; son en definitiva mecanismos en constante construcción.

No obstante, la capacidad de agencia en el empleo doméstico está condicionada y limitada por un factor externo: las patronas y su voluntad, lo cual está ligado a su extracción social y a su ocupación laboral. De manera específica, dicha capacidad depende de quién es la patrona y cómo ésta ejerce el poder y la dominación. De ahí que en la presente tesis se haya caracterizado

a las patronas en Tapachula, y se hayan identificado diferentes implicaciones y maneras de relacionamiento de éstas con las empleadas guatemaltecas.

Por lo tanto, las patronas ejercen el poder de diferente manera según su edad, ciclo vital, estrato socio-económico, y de acuerdo a su ocupación y desempeño profesional. Esto implica que algunas se quedan en la casa y otras salen a trabajar. Mientras las primeras tienden a ser más autoritarias y jerárquicas, y por lo tanto ejercen más control sobre las empleadas, las otras tienden a entablar relaciones recíprocas o bien ser maternas.

Así, una patrona con hijas(os) pequeñas(os) y que trabaja fuera de casa, suele valorar mejor el trabajo de la empleada doméstica y por lo tanto le paga y/o la trata mejor, en contraste con aquellas empleadoras que no tienen hijas(os) y/o no trabajan fuera de casa. En función de todos estos elementos, se establecen diferentes tipos de relaciones: autoritarismo, solidaridad, reciprocidad y maternalismo. Llama la atención que para el universo de estudio, a diferencia de lo que suele ocurrir en el trabajo doméstico en general, ninguna empleada fue despedida al quedar embarazada y recibió apoyo de la patrona, al haberse establecido relaciones de solidaridad de género más allá de lo laboral.

También se hace necesario señalar la heterogeneidad, tanto de las empleadas guatemaltecas como de las patronas en Tapachula, de lo cual se deriva una diversidad de relacionamientos, y por tanto es necesario analizar de manera conjunta las modalidades de trabajo de empleadas y patronas, para entender cómo se establecen las relaciones de poder-control y resistencia-negociación.

Partiendo de que la estructura está en acción y surge de ésta (Roseberry, 1998), hay que resaltar entonces, que las empleadas domésticas deben (re) construir relaciones cada vez que interactúan con una nueva patrona, dada la heterogeneidad de las mismas; pero en el fondo, las empleadas no parten de cero, porque tienen experiencia y capital social acumulado que les permite ejercer y desarrollar su agencia.

Las relaciones que se establecen entre patronas y empleadas, son en definitiva complejas, marcadas por la jerarquía y la asimetría, donde los márgenes de negociación y resistencia se limitan considerablemente, más que en otros sectores de empleo. Y es necesario reconocer que, aunque los mecanismos de resistencia y negociación de las empleadas contribuyen a protegerlas del poder y la dominación de las patronas, resultan inefectivos para cambiar el sistema en sí mismo, al menos mientras se reduzcan a esfuerzos individuales. Es por ello, que la tesis ha pretendido una aproximación a la capacidad de agencia de las empleadas domésticas, sin obviar la preponderancia de la dominación y la explotación, pero tomando en cuenta que

los pequeños cambios son importantes y necesarios también, y que uniendo y documentando estos esfuerzos atomizados, se puede lograr vincular los cambios personales con esfuerzos articulados para modificar las limitaciones estructurales a las que se enfrentan estas mujeres.

Otro factor externo que limita y condiciona el poder de estas mujeres en el empleo doméstico, se refiere a que éste no está regulado. En el caso de Tapachula se evidencia la ausencia de instituciones que contribuyan a mejorar las condiciones laborales y de vida de las empleadas, así como potenciar su capacidad de agencia individual y colectiva. En primer lugar, no hay agencias de contratación como en otros países, las cuales podrían contribuir a que las empleadas vendieran un servicio y no su fuerza de trabajo. Por otro lado, hay una ausencia notoria de sindicatos en esta zona, que apoyen la causa de las empleadas domésticas nacionales y extranjeras.

En este sentido, se identificaron algunas acciones pertinentes que de ser implementadas contribuirían a desarrollar y fortalecer la capacidad de agencia de las empleadas guatemaltecas en Tapachula y transformar la estructura, tales como i) la ratificación del Convenio 189 de la OIT y la consecuente armonización de la ley federal del trabajo mexicana; ii) impulsar la creación de un sindicato de empleadas domésticas en la región; iii) crear una categoría migratoria para este grupo de trabajadoras que les permita la entrada al país y el poder trabajar de forma legal, como sucede en el caso de la migración agrícola; iv) paralelamente a los esfuerzos por concientizar a las empleadas domésticas guatemaltecas sobre sus derechos, sensibilizar también a las patronas tapachultecas respecto a los derechos y deberes de las empleadas domésticas y los derechos y deberes de las empleadoras; v) superar el asistencialismo y la victimización en los programas de apoyo a este grupo de trabajadoras por parte de instituciones gubernamentales y no gubernamentales, así como promover sinergias entre las mismas.

La intención de esta tesis no ha sido presentar a las empleadas guatemaltecas como heroínas, en el sentido occidental del triunfo del individuo sobre el contexto –estructura-, pero tampoco como víctimas aplastadas totalmente por las estructuras y con historias (pre) determinadas desde el nacimiento, sino que se ha pretendido conocer sus historias, desde sus propios relatos, otorgando un peso equivalente a la agencia y la(s) estructura(s), entendiendo como dijo Ortner (Ahearn, 2001a) que las personas son seres “vagamente estructurados”.

Las empleadas entrevistadas, aunque no siempre puedan resistir o negociar sus condiciones de trabajo, ni transformar las relaciones de dominación a las que se ven sometidas, no son víctimas de la falsa conciencia, puesto que todas argumentaron que les gustaría tener un mejor

trabajo, o un mejor salario o que sus vidas hubieran sido diferentes, lo cual significa que son conscientes de la posición de desventaja en la que se encuentran. Y aunque a veces no puedan ejercer su poder frente a las patronas, los conocimientos adquiridos en esas relaciones, contribuyen a que puedan ejercerlo en otras esferas de sus vidas. Así, parafraseando a Ahearn (2001b) la capacidad de agencia de las empleadas domésticas guatemaltecas en Tapachula se relaciona con el hecho de ser consciente que se está en una relación de poder asimétrica, en la cual contando o no con las herramientas necesarias para cambiarla, éstas no siempre se pueden poner en práctica en función del contexto.

La capacidad de agencia de las empleadas domésticas guatemaltecas en Tapachula es compleja y cambiante. Quizás no siempre se manifiesta en muchas de las situaciones observadas en las relaciones con las patronas, pero es a raíz de éstas que logran acumular el suficiente capital social para que su capacidad de agencia se revele en otras esferas de su vida y en relaciones laborales posteriores. Es necesario resaltar, que la agencia si bien es acumulativa (Ortner, 2006), en función de las redes sociales, y la experiencia de las diferentes relaciones establecidas con patronas, no siempre es lineal (MacLeod, 1992), y a veces no se avanza de manera progresiva y ascendente como en un tablero de juego, sino que el movimiento de ficha en ocasiones es lateral, y en otras incluso, se retroceden casillas. De ahí que su carácter complejo y en permanente construcción, plantea la necesidad de continuar profundizando en su estudio y caracterización.

## **5.5. Epílogo**

Al término de la redacción de esta tesis, todavía se mantenía contacto telefónico con algunas de las empleadas y a otras se las había visto en una visita a Tapachula posterior al trabajo de campo.

En el caso de las tres empleadas que trabajaban de entrada por salida, Alicia, Juana y Abigail, habían mantenido cierta estabilidad en sus vidas, seguían en el mismo trabajo y viviendo en el mismo lugar.

Sin embargo, para las empleadas de planta, la situación había variado un poco.

Aura se regresó a Guatemala en diciembre, por motivos familiares. Los primeros meses del 2012 se quedó en casa de su madre, sin trabajar ni retomar sus estudios, a pesar de que en numerosas ocasiones en Tapachula expresó cómo le gustaría poder hacerlo. En abril, migró a Ciudad de Guatemala para trabajar de empleada doméstica, pero a los pocos meses ya estaba “aburrida” y decidió regresar a su comunidad.

Ofelia seguía trabajando en la misma casa en Tapachula y se había sacado el pasaporte para poder tramitar su FMVL. Pero se sentía muy sola porque Flori, después de la Navidad, había decidido mejor irse a trabajar a Ciudad de Guatemala. Ahí, se había empleado en una casa en una de las zonas más ricas y exclusivas de la capital, y aunque estaba contenta con el sueldo, porque le pagaban Qtz. 1,700 mensuales, también se sentía sola y no descartaba la posibilidad de regresar a trabajar a Tapachula.

Ixchel, después de pasar unos meses en Guatemala tras la Navidad, reflexionando sobre qué hacer con su vida, finalmente regresó a Tapachula con su bebé y logró emplearse de planta en casa de una familia acomodada, recomendada por una amiga y sus condiciones de trabajo habían mejorado notablemente. Los fines de semana trabajaba para la hija de la patrona, y por lo tanto, había dejado de asistir al programa de MDMF los domingos.

# ANEXOS

## **A) GUÍAS DE ENTREVISTAS**

### **a.- Guía de entrevista a instituciones**

#### **1. ¿Quiénes son las mujeres guatemaltecas que vienen a Tapachula a emplearse en el trabajo doméstico y por qué vienen?**

- Perfil socio-demográfico de las mujeres
- Qué hacían antes de venir
- Por qué emigran (razones estructurales, fronteras, personales)

#### **2. ¿Cómo es la vida de estas mujeres una vez en Tapachula como empleadas domésticas?**

- Condiciones laborales
- Relación con empleadoras, negociación, resistencia
- Relación con amigas y familia
- Tiempo libre

#### **3. ¿Cómo cambian sus vidas a raíz de la experiencia migratoria y laboral?**

- Cuáles son sus expectativas a futuro
- Se quedan o se van, cambian de actividad económica

#### **4. ¿Qué relación establecen estas mujeres con su persona/institución que usted representa? ¿Qué apoyo les ofrece usted /la institución que representa?**

### **b.- Guía de entrevista a empleadoras**

#### **1. Perfil socio económico**

De ser posible registrar edad; nivel de estudios; a qué se dedica ahora (trabajo remunerado, ama de casa); estado civil; número de hijos (y nietos); de dónde es, cuánto hace que vive en Tapachula y dónde vive.

#### **2. Expectativas de las empleadoras hacia el empleo doméstico**

- ¿Hace cuánto tiempo que contrata empleadas en su casa?
- ¿Por qué necesita una empleada doméstica? ¿Qué tan importante/necesario es el trabajo doméstico?
- ¿Cómo contacta con las empleadas y dónde?
- ¿Qué tipo de empleada le gusta más? ¿Por qué?



(Nacionalidad, edad, estado civil, hijos, de puertas adentro o entrada por salida...)

- Si ha tenido empleadas domésticas que no fueran guatemaltecas, ¿cuáles prefiere y por qué?

### **3. Las condiciones laborales**

- ¿Cuáles son las condiciones laborales que ofrece? (salario, horas de trabajo, lugar para dormir, alimentos, documentos, día libre,...)
- ¿Cuánto tiempo trabaja diariamente y qué hace durante el día de trabajo?
- ¿Qué cualidades busca en una empleada doméstica?
- ¿Qué pasa cuando no hacen bien el trabajo? ¿Y cuándo lo hacen bien?
- Cuando la empleada quiere algo, por ejemplo necesita tiempo libre, un aumento salarial, o quiere viajar a su comunidad, ¿cómo negocian estas cuestiones? ¿le paga mientras está afuera? ¿quién hace las tareas en su ausencia?
- ¿La empleada cuida a sus hijos/as? ¿Cómo se siente respecto a esto?

### **4. Las relaciones que se establecen**

- ¿Cómo prefiere denominar a estas mujeres? (sólo leer opciones en caso que ellas no digan un nombre: Empleada doméstica, Criada, Trabajadora de casa particular, Muchacha, Empleada de hogar, Trabajadora doméstica, Sirvienta, Trabajadora del hogar, Chacha). ¿Cómo es el trato? (en el sentido de cómo se dirigen entre ellas).
- ¿Cómo es su relación con la empleada doméstica? (trabajan juntas, se reparten las tareas, platican, comen juntas, realizan alguna actividad extra doméstica juntas, etc.)
- ¿Cómo se siente tener a alguien ajeno a la familia viviendo en la casa?
- ¿Pueden traer amigas/familiares/novios a la casa?

#### **Observar:**

- Estatus de la empleadora
- Cómo conciben y definen el trabajo doméstico y a las empleadas (estereotipos, prejuicios, incomodidad de tener alguien en casa, es parte de la familia ...).

#### **c.- Guía de entrevista empleadas domésticas guatemaltecas**

##### **Previo a la entrevista registrar en el diario de campo la siguiente información:**

Nombre; edad; etnia; tipo de empleada (de planta, por horas); estado civil; hijos; religión; condición migratoria; lugar de la entrevista; fecha y hora. Adjuntar además una descripción física de la persona.

## **I. La decisión de migrar**

**Me gustaría que me contara de dónde viene, cómo es su familia, cómo era su vida en Guatemala. Qué hacía antes de venir a Tapachula. Por qué se vino para acá.**

*Conocer los condicionantes estructurales, fronterizos y motivacionales que inciden en la decisión de las mujeres guatemaltecas a migrar a Tapachula y trabajar en el servicio doméstico.*

- Qué hacía usted en Guatemala: estudiaba, trabajaba.
- A qué se dedicaban sus padres.
- Qué la empujó a salir de Guatemala, qué la atrajo a Tapachula.
- Quién decidió que se viniera a Tapachula.
- Qué opinaban sus papás y sus hermanas/os de que se viniera acá.
- Cómo se sentía usted de venir aquí.
- Cómo hizo para cruzar la frontera.

## **II. El trabajo en Tapachula**

**Ahora plátiqueme sobre su trabajo. Qué hace para ganar dinero. Cómo es su relación con la patrona.**

*Describir y caracterizar las relaciones socio-laborales de las empleadas domésticas guatemaltecas en Tapachula con sus empleadoras y analizar la capacidad de negociación y los actos de resistencia que las mismas empleadas tienen en la definición de las relaciones contractuales.*

- En cuántas casas ha trabajado desde que está en Tapachula, cómo los encontró, por qué ha cambiado (si lo ha hecho).
- Desde cuándo trabaja en la casa que está ahorita.
- En qué consiste su trabajo, por ejemplo qué hizo el día de ayer. Quién le dice qué hacer y le paga (patrón o patrona). (Si es la patrona) La patrona le dice qué tiene que hacer todos los días. El trato directo es con la patrona o con el patrón.
- Cuánto le pagan, cuándo y cómo le pagan, quién le paga. Además de dinero le dan otras cosas, por ejemplo ropa, medicinas, regalos, etc. Ha ido mejorando su salario y su horario. Tiene alguna otra fuente de ingresos.
- Vive en la casa donde trabaja, cómo es su cuarto y el WC. Qué le dan de comer y cómo, si come o no con la familia. Qué hace cuando termina de trabajar cada día.
- Cuando quiere un aumento salarial, cómo lo pide; cuando quiere cambiar otras cosas de su trabajo, cómo negocia con la patrona.

- Cómo es su relación con la patrona, trabajan juntas a veces, pasan tiempo juntas fuera de la casa, le platica ella de sus cosas personales y usted a ella, van a misa/culto juntas. Cómo se dirigen entre ustedes.
- Alguna vez ha tenido que llevar uniforme. Cómo se sentía al respecto.
- Cómo es su relación con la familia de la patrona.
- Cuida a los/as hijos/as de la patrona. Cómo se siente la patrona respecto a esto.
- Alguna vez ha peleado con la patrona o su familia, qué pasó, cómo lo resolvieron.
- Alguna vez ha tenido algún problema con alguna otra patrona. Cómo han sido otras patronas que tuvo antes, cómo fue su relación con ellas.
- Puede llevar amigas, familiares o al novio a la casa de la patrona.
- (Si antes era de quedada y ahora por horas) Por qué decidió irse a vivir fuera de la casa, con quién vive ahora, le gusta más, por qué.
- Qué es trabajo doméstico para usted.
- La peor experiencia que usted ha vivido como trabajadora doméstica desde que vino a Tapachula la primera vez.
- Perfil socio-demográfico de la patrona (edad, estado civil, hijos, estudios, a qué se dedica, de dónde es, cuánto hace que vive en Tapachula y dónde vive).
- Por qué cree que las empleadoras prefieren a las empleadas domésticas guatemaltecas. Si conoce a mujeres migrantes de otros países a qué se dedican en Tapachula.

### **III.El tiempo libre**

**Platíqueme ahora sobre su tiempo libre. Qué le gusta hacer, con quién. A dónde suele ir.**

*Análizar la capacidad de negociación que las empleadas domésticas guatemaltecas en Tapachula tienen sobre su tiempo libre y describir las actividades que desarrollan durante el mismo y con quiénes interactúan.*

- Tiene tiempo libre. Cómo hace para pedirle a la patrona más tiempo libre o si quiere viajar a su comunidad.
- Puede llevar a sus amigas, su hijo o a su novio a casa de la patrona. Qué opina ella cuando usted tiene novio.
- En qué gasta su dinero, lo manda a casa, se compra cosas aquí (maquillaje, ropa, revistas, música).
- Qué hace los domingos, a dónde va, con quién sale.
- Tiene otras amigas acá, son guatemaltecas, son empleadas domésticas.

- Va al parque, le gusta, por qué. O va a misa. O a bailar.
- Tiene familia acá, se juntan los domingos, o vienen desde su comunidad alguna vez a visitarla.
- Tiene novio, donde lo conoció, hace cuánto salen juntos.
- Conoce alguna organización acá en Tapachula que apoye a mujeres migrantes, ha ido alguna vez con ellos.

#### **IV. El futuro**

**Antes de acabar la entrevista hábleme cómo se siente en su vida ahorita, qué cambiaría, qué dejaría igual. Cómo cree que el venir a vivir a Tapachula y trabajar en una casa ha cambiado su vida. Se cumplieron los sueños que tenía usted antes de venir.**

*Describir y analizar cómo ha incidido la experiencia migratoria y laboral en el desarrollo y ejercicio diario de la capacidad de agencia de las empleadas domésticas guatemaltecas en Tapachula.*

- Qué expectativas tenía antes de venir a Tapachula. Siguen siendo las mismas que tiene ahora.
- Qué cambios ha habido en su vida por venir acá y trabajar como empleada doméstica.
- Cómo valora la experiencia que ha vivido.
- Qué piensa sobre su futuro. Se quiere quedar acá, irse a otro lugar, regresar a Guatemala, trabajar en otra cosa, estudiar.
- Qué le diría a una mujer guatemalteca que se quiere venir a trabajar a Tapachula.

## B) DOCUMENTOS DEL CENTRO DE DERECHOS HUMANOS FRAY MATÍAS DE CÓRDOVA

a.- Formato para documentar situaciones con trabajadoras y trabajadores del hogar



**Centro de Derechos Humanos  
Fray Matías de Córdoba A.C.**

*Agradecemos el apoyo del Fondo Fiduciario de Contribuciones Voluntarias de las Naciones Unidas para Luchar Contra las Formas Contemporáneas de la Esclavitud para la ejecución de este proyecto*

### FORMATO PARA DOCUMENTAR SITUACIONES CON TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DEL HOGAR

Fecha/Lugar de aplicación: \_\_\_\_\_

Folio: \_\_\_\_

#### I. DATOS GENERALES

Fecha de nacimiento: ____ Edad: _____ Sexo: _____
Lugar de origen: _____ (registrar departamento y comunidad)
Domicilio actual: (opcional) _____ _____ _____
Estado civil: _____ Número y edad de hijas/os: 1 - ____ 2 - ____ 3- ____ 4- ____ 5 - ____ 6- ____
¿Sabe leer/escribir? L / E Último año escolar: _____ Idioma: _____
Tiene alguna religión: _____

## II.- SITUACIÓN MIGRATORIA

1. ¿Cuándo fue la primera vez que salió de su país? \_\_\_\_\_ (mes/año)

2. ¿Cuándo fue la última vez que salió de su país? \_\_\_\_\_ (mes/año)

3. ¿Por qué salió?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

4. Salió sola/o o acompañada/o de su país? Sola/o Acompañada/o (Si responde sola/o pasar a pregunta 6)

5. ¿De quién? \_\_\_\_\_

6. ¿Cuándo ingresó a México? \_\_\_\_\_ (mes/año)

7. ¿Cómo y por donde ingresó a México?

\_\_\_\_\_

8. ¿Al salir de su país traía alguno de estos documentos?

Partida de nacimiento      Boleta de la escuela      Cédula de identidad      Pasaporte

Ninguno

Otro (especificar) \_\_\_\_\_

9. ¿Para entrar a México lo hizo con algún documento? Si No

Forma Migratoria de Visitante Local      Forma Migratoria de Trabajador Fronterizo

Otro: \_\_\_\_\_

10. Actualmente cuenta con documento migratorio. Si No

## III.- CONDICIONES LABORALES

11. ¿Cuánto tiempo tiene trabajando en este lugar? \_\_\_\_\_

12. ¿Cómo se enteró de este trabajo?

\_\_\_\_\_

13. ¿Cuándo le ofrecieron el trabajo le mencionaron la actividad que realizaría? Si No (pasar a 15)

14. ¿Cuál fue la que le ofrecieron?

\_\_\_\_\_

15. ¿Cuál es la que hace?

\_\_\_\_\_

16. ¿Ha sido obligada/o a realizar un trabajo por el que no le contrataron o por el que no le están pagando?

Si No (pasar a pregunta 20)

17. ¿Cuál es ese trabajo?

\_\_\_\_\_

18. ¿Quién le obligaba a trabajar? \_\_\_\_\_

19. Si es menor de edad ¿Tenían conocimientos de esta situación sus padres o tutores? \_\_\_\_\_

20. ¿Alguien ajeno a usted cobra su sueldo? Si No (pasar a pregunta 22)

21. ¿Quién es esa persona? \_\_\_\_\_

22. ¿Alguna vez ha recibido algún maltrato verbal o físico, o le han insinuado u obligado hacer algo que no quiera hacer?

Si No

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

23. ¿Su empleador/a le ha amenazado en alguna ocasión si no realiza alguna actividad?

Si No (Pasar a pregunta 25)

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

24. ¿Ha denunciado este hecho? ¿o solicitado ayuda? Si No

Especificar donde \_\_\_\_\_

25. Responda las siguientes condiciones laborales marcando con una x y colocando información adicional.

Condiciones laborales	Si	No	Información adicional
Tiene un contrato por escrito	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Trabaja más de 8 horas diarias	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Trabaja los 7 días de la semana	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Condiciones laborales	Si	No	Información adicional
Tiempo para descansar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Recibe un sueldo			¿Cuánto? ¿En efectivo o en especie? Temporalidad del pago
Pago de horas extras			
Lugar para dormir en el lugar donde trabaja			¿Lo cobran de su sueldo?
Recibe alimentos			¿Lo cobran de su sueldo?
Privacidad para dormir y cubrir necesidades fisiológicas			
Mantiene sus documentos de identidad, pasaporte o documento migratorio			
Le vigilan dentro y/o fuera de la casa			Dentro      Fuera
Cuando se ha enfermado le han llevado al médico			¿Lo cobran de su sueldo? O ¿no le pagan ese día?

26. ¿Cómo es el trabajo que usted hace en las casas en Tapachula?

- a) Un trabajo para el que se necesita saber mucho      b) Un trabajo para el que se necesita saber algo  
c) Un trabajo para el que no se necesita saber nada      d) En realidad no es un trabajo

¿Por qué?

---

27. ¿Qué nombre cree usted es el mejor para el trabajo que hace?

- a) Empleada doméstica      b) Criada      c) Trabajadora de casa particular      d) Muchacha  
e) Empleada del hogar      f) Trabajadora doméstica      g) Sirvienta      h) Trabajadora del hogar  
i) Chacha      j) Otro

¿Por qué?

---



---

28. ¿Cuál es su plan a futuro?

---



---

**FIN DE LA ENTREVISTA**

**INFORMACIÓN ADICIONAL PARA USO EXCLUSIVO DE LA ORGANIZACIÓN**



Agradecemos el apoyo para la impresión de este material al Fondo Fiduciario de Contribuciones Voluntarias de las Naciones Unidas para Luchar Contra las Formas Contemporáneas de Esclavitud.

**Centro de Derechos Humanos Fray Matías de Córdova, A.C.**  
 1ra Norte #37, Col. Centro, C.F., 30700 Tapachula, Chiapas  
 Tel. (01962) 642 50 98

**Médicos del Mundo, Misión Chiapas**  
 6ª Avenida Norte #29 altos, Col. Centro, C.F., 30700, Tapachula, Chiapas  
 Tel. (01962) 118 14 64

**Centro de Apoyo y Capacitación para Empleados del Hogar (CAECH)**  
 Medellín 33, Colonia Roma Del Cuauhtémoc C.F. 06700, Cda. de México  
 Tel. (0152) 55 33 84 75

**Comisión Nacional de Derechos Humanos**  
 2ª calle poniente #20-A, Col. Centro, Tapachula, Chiapas  
 Teléfono (01 962) 626 6824  
 Lada sin costo: 01800 533 1785

**Consulado de Guatemala en Tapachula**  
 Edificio Consular, Av. Central Poniente Tapachula, Chiapas.  
 Tel. (01962) 6261252

Si necesita apoyo, acuda a:

Muchas veces por la necesidad de permanecer en el trabajo, las niñas o mujeres, soportan los gritos y los malos tratos en contra de su persona o incluso de su familia. "Pero esto no es normal. Todas las personas tienen derecho a vivir sin discriminación y libres de violencia."

Algunos consejos para defender su trabajo:  
 Si alguien le grita o le molesta durante su trabajo le sugerimos que de manera respetuosa responda lo siguiente:  
 "Mi trabajo es tan digno como el de usted, yo apoyo para que pueda ir a trabajar y ganar un mejor sueldo, cuidar y limpiar su casa, preparar la comida, lavar y planchar la ropa, cuidar las plantas y hasta a los animales. No olvide que también cuido de sus hijas e hijos. Yo quiero trabajar en un lugar en donde me respeten."

Para aceptar un trabajo es importante que esté de acuerdo con el sueldo, horario de trabajo, días de descanso y las condiciones en las que trabajará, cuando alguien le contrata le sugerimos pedirlo por escrito de la siguiente manera:  
 "Estoy de acuerdo con las condiciones de trabajo, se puede hacer por escrito ya que es beneficio para usted y para mí"

También le recomendamos que si durante su trabajo encuentra cosas de valor como dinero y joyas, las deje en el mismo sitio y avisar a la persona que la contrata. Recuerde el respeto tanto para usted como para las otras personas es igual de importante y ser honesta y respetuosa con las personas garantiza su permanencia en el trabajo.

Cuando comience a trabajar en un lugar es importante preguntar y que le muestren la manera en la que le gusta que se haga el trabajo, ya que a cada una de las personas les gusta hacer las cosas distintas.



Centro de Derechos Humanos Fray Matías de Córdova A.C.

**DERECHOS DE LAS Y LOS TRABAJADORES DEL HOGAR**

*"Por el reconocimiento a la contribución significativa de las trabajadoras del hogar a la economía global"*

1a. Norte #37 Tapachula, Chiapas. Tel/Fax 01 (962) 64 25098



Es importante que tenga la siguiente información, y si así lo desea comunicarlo a sus amistades y familiares para cualquier emergencia:

Mi nombre es \_\_\_\_\_

tengo \_\_\_\_\_ años de edad y vivo en \_\_\_\_\_

El nombre de la persona con la que trabajo es \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ la dirección del lugar en donde trabajo es \_\_\_\_\_

y el teléfono \_\_\_\_\_



Trabajar hasta por 8 horas, si trabaja más le deben pagar más.

## Las personas trabajadoras del hogar tienen derecho a:



Recibir capacitación y las herramientas necesarias para realizar su trabajo de manera gratuita.



Reunirse con otras personas para conocer y defender sus derechos.

Si por alguna razón se enferma tiene derecho a recibir atención médica.



Ser respetadas en su manera de hablar, de vestir, de comer y en sus costumbres.

Es que no hablo bien el castellano

No te preocupes, poco a poco lo vas a aprender



Ser informadas sobre la actividad a la que se dedicará, el lugar en donde trabajará y las condiciones de salario, de trabajo, vacaciones, etc.

Recibir un salario equitativo. Recuerde por trabajo igual sueldo igual.



Tener sus documentos de identidad o migratorios en sus manos, nunca debe dárselos a nadie por ningún motivo.



Cambiar de trabajo cuando así lo desee



Tener un día de descanso por seis de trabajo y 6 días de vacaciones por un año trabajado.



## BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

AHEARN, LAURA M.

- 1999 “Agency”, in Alessandro Duranti (ed.), *Language Matters in Anthropology: a Lexicon for the Millenium*, Journal of Linguistic Anthropology, Vol. 9 (1-2): 12-15, American Anthropological Association.
- 2001a “Language and Agency”, in *Annual Review of Anthropology*, Vol. 30, pp. 109-137. Disponible en <http://www.jstor.org/stable/3069211>
- 2001b *Invitations to love. Literacy, love letters and social change in Nepal*. University of Michigan Press, Estados Unidos.

ALBA, FRANCISCO

- 2010 “Respuestas mexicanas frente a la migración a Estados Unidos”, en Francisco Alba y otros (coords.) *Los Grandes problemas de México*, Vol. 3: Migraciones Internacionales, COLMEX, México.

ÁLVAREZ VELASCO, SOLEDAD

- 2010 “A la sombra del Miguel Hidalgo: análisis etnográfico del parque central de Tapachula”, en *Revista LiminaR. Estudios sociales y humanístico*, Año 8, vol. VIII, núm.2, CESMECA y Universidad de Ciencias y Artes de Chiapas, México.

ANDIZIAN, SOSSIE ET ALT. (COORD.)

- 1983 *Vivir entre dos culturas. La situación socio-cultural de los trabajadores migrantes y sus familias*; Sersal /UNESCO, Barcelona.

ÁNGELES CRUZ, HUGO Y MARTHA L. ROJAS

- 2000 “Migración femenina internacional en la frontera Sur de México”, en *Papeles de Población*, ENERO-MARZO, NO. 23, UAM, pp. 127-151.

ÁNGELES CRUZ, HUGO

- 2010 “Las migraciones internacionales en la frontera sur de México”, en Francisco Alba y otros (coords.), *Los Grandes problemas de México, Vol. 3: Migraciones Internacionales*, COLMEX, MÉXICO.

ARIZA, MARINA

- 2007 “Itinerario de los estudios de género y migración en México”, en Marina Ariza y Alejandro Portes (coords.), *El país trasnacional. Migración mexicana y cambio social a través de la frontera*, UNAM, México.

ARRIOLA, AURA M.

- 1995 *Tapachula, "la perla del Soconusco", ciudad estratégica para la redefinición de las fronteras*, FLACSO, Guatemala.
- 2002 "Pensar la identidad en una ciudad fronteriza", en Edith Kauffer (ed.), *Identidades, migraciones y género en la frontera sur de México*, El Colegio de la Frontera Sur, México.

ARRUTUNIAN, VICTORIA

- 2008 *Sincretismo religioso. Una forma de vida entre la población indígena*, tesis, Facultad de Artes en Estudios Latinoamericanos, Departamento de Español, Portugués y Estudios Latinoamericanos, Estocolmo.

BASTOS, SANTIAGO

- 1999 "Analizando la complejidad: diferencia étnica y empleo en Ciudad de Guatemala", en *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, año 5, núm. 10, pp. 89-119.
- 2010 "Desigualdad y diferencia: ideas para el estudio del racismo y sus consecuencias en Guatemala", en Roddy Brett y Marta Casús Arzú (eds.), *El racismo y la discriminación étnica en Guatemala: una aproximación hacia sus tendencias históricas y el debate actual*, Stockholm Review of Latin American Studies, núm. 6, Instituto de Estudios Latinoamericanos y Universidad de Estocolmo, Suecia.

BARTOLOMÉ, MIGUEL ALBERTO

- 1997 *Gente de costumbre y gente de razón. Las identidades étnicas en México*, INI y Siglo XXI Editores, México.
- 2008 "Fronteras estatales y fronteras étnicas en América Latina. Notas sobre el espacio, la temporalidad y el pensamiento de la diferencia", en Laura Velasco (coord.), *Migración, Fronteras e Identidades étnicas transnacionales*, Colef/ Miguel Ángel Porrúa, México.

BENDER, DONALD R.

- 1967 "A refinement of the concept of household: families, coresidence, and domestic functions", *American Anthropologist* 69 (5), pp. 493-504.

BESSERER, FEDERICO

- 2000 "Sentimientos (in) apropiados de las mujeres migrantes: Hacia una nueva ciudadanía", en Cristina Oehmichen Bazán y Dalia Barrera Bassols (eds.), *Migración y Relaciones de Género en México*, GIMTRAO, A.C., IIA/UNAM, México.

BOURDIEU, PIERRE

- 2007 "Estructuras, habitus, prácticas", en *El sentido práctico*, Siglo XXI, Argentina.

BRITES, JUREMA

- 2007 "Afeto e desigualdade; gênero, geração e classe entre empregadas domésticas e seus empregadores", en *Cadernos Pagu* (29), Universidad de Campinas, Campinas.

CACHO, NORMA

- 2011 “La situación de las empleadas domésticas en México y en Chiapas”, ponencia, Conmemoración del Día Internacional de la Empleada de Hogar, 30 de marzo, CEDACH, San Cristóbal de Las Casas.

CADENA, MARISOL DE LA

- 1992 “Las mujeres son más indias”, en *Revista Isis Internacional*, núm. 16, Ediciones de las Mujeres, Santiago de Chile.

CAMUS, MANUELA

- 2012 “Fronteras, comunidades indígenas y acumulación de violencias”, en *Desacatos*, Revista de antropología social, narcoviolenencia y ciencias sociales, núm. 38, CIESAS y Librería Guillermo Bonfill Batalla, México.

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*; Vol. 10, Núm. 1.
- 2009b “Empleadoras del servicio doméstico en la Ciudad de Buenos Aires: intimidad, desigualdad y afecto”, en *Avá* (Posadas) [online].n.15. Disponible en: [[http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1851-16942009000200009&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1851-16942009000200009&lng=es&nrm=iso)].

CARRILLO, ANA LORENA

- 2001 “Capítulo 6: Más allá de la invisibilidad. Trabajo femenino en la frontera: Guatemala-México” en Tuñón Pablos, Esperanza (coord.) *Mujeres en las fronteras: trabajo, salud y migración* (Belice, Guatemala, Estados Unidos y México), Plaza y Valdés, México.

CASA SAN BENITO

- 2011 “Informe final consultoría” del *Proyecto investigación sobre las necesidades de derechos laborales de las empleadas de casa particular*, Guatemala [No publicado].

CASILLAS, RODOLFO

- 2006 *La trata de mujeres, adolescentes, niñas y niños en México. Un estudio exploratorio en Tapachula, Chiapas*, coedición de: Comisión Interamericana de Mujeres de la OEA, OIM, Instituto Nacional de las Mujeres, INM Centro de Estudios de Migración, México.
- 2009 (Coord) *Niños, niñas y adolescentes migrantes centroamericanos en la frontera sur de México*, Comisión Nacional de los Derechos Humanos y OIM, México.

CASTILLO, M.A., M. TOUSSAINT RIBOT Y M. VÁZQUEZ OLIVERA

2006 “¿Hacia una nueva dimensión fronteriza”, en *Espacios diversos, historia en común. México, Guatemala y Belice: la construcción de una frontera*; Secretaría de Relaciones Exteriores, México.

CATARINO, CHRISTINE Y LAURA OSO

2000 “La inmigración femenina en Madrid y Lisboa: hacia una etnización del servicio doméstico y de las empresas de limpieza”, en *Papers 60*, pp.183-207, España.

COLEN, SHELLEE

1993 “‘Solamente un poco de respeto’: trabajadoras del hogar antillanas en Nueva York” en Chaney, Elsa M. y García Castro, Mary (Editoras), *Muchacha/cachifa/criada/ empleada/ empregadinha/sirvienta... y más nada. Trabajadoras del hogar en América Latina y el Caribe*. Caracas, Editorial Nueva Sociedad, Venezuela.

COMAROFF, JOHN Y JEAN

1992 “Sobre totemismo y etnicidad”, en Manuela Camus (comp.) (2009), *Las ideas detrás de la etnicidad. Una selección para el debate*, CIRMA, Antigua Guatemala, Guatemala.

CONSEJO NACIONAL DE POBLACIÓN (CONAPO)

2011 “Encuestas EMIF Sur” en [http://www.conapo.gob.mx/index.php?option=com\\_content&view=article&id=99&Itemid=253](http://www.conapo.gob.mx/index.php?option=com_content&view=article&id=99&Itemid=253), (consultada: 5 mayo del 2001).

CORREA CASTRO, YOLANDA

2009 *Abora las mujeres se mandan solas. Migración transnacional y relaciones de género*, Plaza y Valdés, México.

COSER, LEWIS A.

1978 *Las instituciones voraces*, Fondo de Cultura Económica, México.

CUMES, AURA

2010a Colonialismo y servidumbre en cuerpos de mujeres., proyecto de investigación de tesis doctoral en antropología social, CIESAS DF, México [No publicado].

2010b “Multiculturalismo y ‘unidad nacional’ en Guatemala. Dinámicas de mayanización en un contexto turbulento e ideologizado”, en Séverine Durin (ed.), *Etnicidades urbanas en las Américas. Procesos de inserción, discriminación y políticas multiculturalistas*, Publicaciones de la Casa Chata, México.

CHANEY, ELSA M. Y MARY GARCÍA CASTRO

1993 “Un nuevo campo de investigación y de acción”, en Elsa M. Chaney y Mary García Castro (eds.), *Muchacha/cachifa/criada/ empleada/ empregadinha/sirvienta... y más nada. Trabajadoras del hogar en América Latina y el Caribe*, Editorial Nueva Sociedad, Venezuela.

CHANT, SYLVIA CON CRASKE, NIKKI

2007 *Género en Latinoamérica*, CIESAS, Publicaciones de la Casa Chata, México.

CHAVARRÍA MONTEMAYOR, LAURA

2007 “Cómo sentirse seguras en Monterrey. Redes migratorias femeninas y empleo doméstico puertas adentro”, en Séverine Durin (coord.), *Entre luces y sombras. Miradas sobre los indígenas en el área de metropolitana de Monterrey*, CIESAS y CDI, México.

DARDÓN, JUAN J. (COORD.)

2002 *La frontera de Guatemala con México; aporte para su caracterización*, FLACSO, Guatemala.

DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN

2012 “Ley Federal del trabajo” en (<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf>), última actualización 9 de abril, 2012, (consultada: 4 de junio).

DÍAZ MELÉNDEZ, ADELA

2007 “La Alameda de Monterrey: espacio estratégico de encuentro de los migrantes indígenas de la Huasteca”, en Séverine Durin (coord.), *Entre luces y sombras. Miradas sobre los indígenas en el área de metropolitana de Monterrey*, CIESAS y CDI, México.

DUARTE, ISIS

1993 “Las trabajadoras domésticas dominicanas: interrogantes para el movimiento feminista”, en Elsa M. Chaney y Mary García Castro (eds.), *Muchacha/cachifa/criada/empleada/empregadinha/sirvienta... y más nada. Trabajadoras del hogar en América Latina y el Caribe*, Editorial Nueva Sociedad, Venezuela.

DURAND, JORGE Y DOUGLAS S. MASSEY

2003 *Clandestinos. Migración México-Estados Unidos en los albores del siglo XXI*, Universidad Autónoma de Zacatecas y Miguel Ángel Porrúa, México.

DURIN, SÉVERINE

2007 “Caracterización socio-demográfica de la población hablante de lengua indígena en el área metropolitana de Monterrey”, en Séverine Durin (coord.), *Entre luces y sombras. Miradas sobre los indígenas en el área de metropolitana de Monterrey*, CIESAS y CDI, México.

2009 *En Monterrey hay trabajo para mujeres. Procesos de inserción de las mujeres indígenas en el área metropolitana de Monterrey*, CIESAS, CDI, CRNUNESCO, Monterrey.

2010 “Comentarios”, en Séverine Durin (coord.), *Etnicidades urbanas en las Américas. Procesos de inserción, discriminación y políticas multiculturalistas*, CIESAS, Publicaciones de la Casa Chata, México.

2012a “Servicio doméstico de planta, embarazo y crianza. Dilemas y estrategias de las empleadas domésticas en Monterrey”, ponencia, Coloquio Internacional: Dimensiones

del Empleo Doméstico Latinoamericano, 16-18 Mayo, el CIESAS, la EGAP Gobierno y Política Pública del Tecnológico de Monterrey y el CONACyT, Monterrey.

- 2012b “Etnización y estratificación étnica del servicio doméstico en el área metropolitana de Monterrey”, ponencia, Coloquio Internacional: Dimensiones del Empleo Doméstico Latinoamericano, 16-18 Mayo, el CIESAS, la EGAP Gobierno y Política Pública del Tecnológico de Monterrey y el CONACyT, Monterrey.

EPSTEIN, A.L.

- 1978 “Etnicidad e identidad”, en Manuela Camus (comp.) (2009), *Las ideas detrás de la etnicidad. Una selección para el debate*, CIRMA, Antigua Guatemala, Guatemala.

FÁBREGAS PUIG, ANDRÉS

- 2002 “Hacia un concepto de frontera desde la ecología cultural”, en Pedro Tomé Martín y Andrés Fábregas Puig, *Regiones y fronteras. Una perspectiva antropológica*, El Colegio de Jalisco, Zapopán.

FERNÁNDEZ-CASANUEVA, CARMEN

- 2006 *Building migratory trajectories: Guatemalans, Salvadorians and Hondurans, at the southern Mexican border*, tesis de doctorado, Departamento de Sociología, Universidad de Essex, Reino Unido.
- 2009 “Experiencias de mujeres migrantes que trabajan en bares de la frontera Chiapas-Guatemala”, en *Papeles de Población*, vol 15, Núm. 59, enero-marzo, pp. 173-192, Universidad Autónoma del estado de México, Toluca.

FOUCAULT, MICHEL

- 1992 “Curso del 7 de enero de 1976” y “Curso del 14 de enero de 1976”, en *Microfísica del poder*, La Piqueta, Madrid.

GÁLVEZ, THELMA Y ROSALBA TODARO

- 1993 “Trabajo doméstico asalariado en Chile: no es un trabajo como otros”, en Elsa M. Chaney y Mary García Castro (eds.), *Muchacha/cachifa/criada/ empleada/ empregadinha/sirvienta... y más nada. Trabajadoras del hogar en América Latina y el Caribe*, Editorial Nueva Sociedad, Venezuela.

GARCÍA CASTRO, MARY

- 1993 “¿Qué se compra y qué se vende en el servicio doméstico? El caso de Bogotá: una revisión crítica”, en Elsa M. Chaney y Mary García Castro (eds.), *Muchacha/cachifa/criada/ empleada/ empregadinha/sirvienta... y más nada. Trabajadoras del hogar en América Latina y el Caribe*, Editorial Nueva Sociedad, Venezuela.



GARRIDO GUTIÉRREZ, PATRICIA

- 2001 *Redes sociales de reciprocidad de las trabajadoras domésticas guatemaltecas, en la ciudad de Tapachula, Chiapas*, tesis de maestría, Facultad de Ciencias Sociales, Especialidad en Estudios Rurales, el Colegio de Michoacán, México.

GARZA CALIGARIS, ANA M.

- 2004 “Comerciantes, matanceras y sirvientes: género y legalidad en San Cristóbal de Las Casas durante el Porfiriato”, en A. Alfonso Utrilla y G. W. Lowell (eds.), *Mesoamérica. Nuevas historias de Chiapas, Siglos XIX y XX*. Año 25, Núm. 46, enero-diciembre.

GIDDENS, ANTHONY

- 1995 “Elementos de la teoría de la estructuración”, en *La constitución de la sociedad. Bases para la teoría de la estructuración*, Amorrortu Editores, Buenos Aires.

GIRÓN, CAROL

- 2010 “Migrantes Mam entre San Marcos (Guatemala) y Chiapas (México)”, en Alicia Torres (coord.), *Niñez indígena en migración. Derechos en riesgo y tramas culturales*, FLACSO, AECID, UNICEF, Ecuador.

GLANTZ, NAMINO M.

- 2005 “Moving maids: dynamics of domestic service and development” en *Política y Cultura*, núm. 23, pp. 83-102.

GOGNA, MÓNICA

- 1993 “Empleadas domésticas en Buenos Aires”, en Elsa M. Chaney y Mary García Castro (eds.), *Muchacha/cachifa/criada/ empleada/ empregadinha/sirvienta... y más nada. Trabajadoras del hogar en América Latina y el Caribe*, Editorial Nueva Sociedad, Venezuela.

GOLDSMITH, MARY

- 1993 “Políticas y programas de las organizaciones de trabajadoras en México”, en Elsa M. Chaney y Mary García Castro (eds.), *Muchacha/cachifa/criada/ empleada/ empregadinha/sirvienta... y más nada. Trabajadoras del hogar en América Latina y el Caribe*, Editorial Nueva Sociedad, Venezuela.
- 2007 “De sirvientas a empleadas del hogar. La cara cambiante del servicio doméstico en México”, en Martha Lamas (coord.), *Miradas feministas sobre las mexicanas del siglo XXI*, Fondo de Cultura Económica & Consejo Nacional para la Cultura y las Artes, México.

GONZÁLEZ CORNEJO, ANDREA P.

- 2005 *La conformación de la región transfronteriza Soconusco – San Marcos: una mirada a través de la migración*, tesis de maestría, Estudios Regionales, Instituto Mora, México.

GONZÁLEZ PONCIANO, JORGE RAMÓN

- 2004 “Blancura, cosmopolitismo y representación en Guatemala”, ponencia, *VI Congreso Internacional de Estudios Mayas*, 15 de julio, Centro de Estudios Mayas, IIFL, UNAM, Villahermosa, México.

GREENWOOD, DAVYDD J.

- 2000 “De la observación a la investigación-acción participativa: una visión crítica de las prácticas antropológicas”, en *Revista de Antropología Social*, núm. 9, Universidad Complutense de Madrid, pp. 27-49.

HARAWAY, DONNA J.

- 1995 “Conocimientos situados: la cuestión científica en el feminismo y el privilegio de la perspectiva parcial”, en *Ciencia, Cyborgs y Mujeres. La reinención de la naturaleza*, Ediciones Cátedra, Universitat de València e Instituto de la Mujer, Madrid.

HARTMANN, HEIDI Y.

- 1981 “The Family as the Locus of Gender, Class and Political Struggle: The Example of Housework”, *Signs* 6(3), pp. 366-394.

HIERNAUX NICOLÁS, DANIEL

- 2000 “La fuerza de lo efímero. Apuntes sobre la construcción de la vida cotidiana en el turismo”, en Alicia Lindón (Coord.), *La vida cotidiana y su espacio-temporalidad*, El Colegio Mexiquense, UNAM y Anthropos Editorial, México.

HIGMAN, B. W.

- 1993 “El servicio doméstico en Jamaica desde 1750”, en Elsa M. Chaney y Mary García Castro (eds.), *Muchacha/cachifa/criada/ empleada/ empleadínba/sirvienta... y más nada. Trabajadoras del hogar en América Latina y el Caribe*, Editorial Nueva Sociedad, Venezuela.

HIRAI, SHINJI

- 2009 “Introducción” y “Capítulo 2”, en *Economía política de la nostalgia. Un estudio sobre la transformación del paisaje urbano en la migración transnacional entre México y Estados Unidos*, UAM y Juan Pablos Editor, México.

HONDAGNEU-SOTELO, PIERRETTE

- 2001 *Doméstica. Immigrant Workers Cleaning and Caring in the Shadows of Affluence*, University of California Press, Berkeley, Los Ángeles y Londres.

HOWELL, JAYNE

- 1999 “Las sirvientas domésticas de Oaxaca: vínculos conflictivos, vínculos afectuosos”, en *Revista Alteridades*, 9 (17), pp. 23-28.

INSTITUTO NACIONAL DE MIGRACIÓN

s/f “Descripción de formas migratorias” en Glosario de Términos, [[http://www.inm.gob.mx/index.php/page/Descripcion\\_de\\_Formas](http://www.inm.gob.mx/index.php/page/Descripcion_de_Formas)], última actualización: 13 de septiembre 2010, (consultado: 9 de abril 2012).

KEARNEY, M.

1999 “Fronteras fragmentadas, fronteras reforzadas”, en Gail Mummert (ed.), *Fronteras fragmentada*, COLMICH y CIDEM, Morelia, México.

KAUFFER MICHEL, EDITH F.

2005 “De la frontera política a las fronteras étnicas: refugiados guatemaltecos en México”, *Frontera Norte*, 17, julio-diciembre, pp. 7-36.

KUZNESOF, ELISABETH

1993 “Historia del servicio doméstico en la América hispana (1492-1980)”, en Elsa M. Chaney y Mary García Castro (eds.), *Muchacha/cachifa/criada/empleada/empregadinha/sirvienta... y más nada. Trabajadoras del hogar en América Latina y el Caribe*, Editorial Nueva Sociedad, Venezuela.

LAN, PEI-CHIA

2003 “Maid or madam? Filipina migrant workers and the continuity of domestic labor” in *Gender and Society*, Vol. 17, No. 2, pp. 187-200.

LAUDERDALE GRAHAM, SANDRA

1993 “Sirvientas y amos en Río de Janeiro en la década de 1870: percepciones de la casa y la calle”, en Elsa M. Chaney y Mary García Castro (eds.), *Muchacha/cachifa/criada/empleada/empregadinha/sirvienta... y más nada. Trabajadoras del hogar en América Latina y el Caribe*, Editorial Nueva Sociedad, Venezuela.

LONG, NORMAN

2007 *Sociología del desarrollo: una perspectiva centrada en el actor*, El Colegio de San Luis y CIESAS, México.

LOPEZ, IRIS

1997 “Agency and Constraint. Sterilization and Reproductive Freedom Among Puerto Rican Women in New York City”, en L. Lamphere, H. Ragoné, y P. Zavella (eds.), *Situated Lives. Gender and Culture in Everyday Life*, Routledge, Nueva York y Londres.

MACLEOD, ARLENE ELOWE

1992 “Hegemonic relations and gender resistance: the new veiling as accommodating protest in Cairo”, in *Journals of Women in Culture and Society*, vol. 17, no. 3, University of Chicago Press, <http://www.jstor.org/stable/3174622>.

MADUEÑO, N.

- 2008 “La percepción de los mexicanos ante la llegada de los migrantes en las ciudades fronterizas de Chiapas”, *Informe final de la estancia realizada en el CIESAS-Sureste* entre el 21 de julio y el 17 de septiembre de 2008 [No publicado].

MARTÍNEZ, SANTIGO, MELISSA VÉRTIZ, Y ANA STERN LEUCHTER

- 2010 “Situación de los derechos de las mujeres migrantes en la región del Soconusco, desde su perspectiva”, en Nancy Pérez García (coord.), *Hacia la construcción de políticas públicas a favor de las mujeres migrantes. Caso Chiapas, México*, INCIDE Social, México.

MCNAY, LOIS

- 2003 “Agency, anticipation and indeterminacy in feminist theory”, in *Feminist Theory*, vol. 4 (2) pp. 139-148, Sage Publications, Londres.

MENÉNDEZ, EDUARDO L.

- 1997 “El punto de vista del actor: homogeneidad, diferencia e historicidad”, en *Revista Relaciones XVIII (69)*, México: El Colegio de Michoacán.

MOHAMMED, PATRICIA

- 1993 “Trabajadoras Domésticas en El Caribe”, en Elsa M. Chaney y Mary García Castro (eds.), *Muchacha/cachifa/criada/ empleada/ empregadinha/sirvienta... y más nada. Trabajadoras del hogar en América Latina y el Caribe*, Editorial Nueva Sociedad, Venezuela.

MOHANTY, CHANDRA T.

- 2003 “Cartographies of Struggles: Third World Women and the Politics of Feminism”, en *Feminism without Border. Decolonizing theories, practicing solidarities*, Duke University Press, Durham y Londres.

MONZÓN, ANA SILVIA

- 2006 *Las Viajeras invisibles: Mujeres migrantes en la región Centroamericana y el Sur de México*, PCS CAMEX, Guatemala.

NÁJERA AGUIRRE, JESSICA NATALIA

- 2009 “Trabajo extradoméstico de las migrantes guatemaltecas a Chiapas”, en María Eugenia Anguiano Téllez y Rodolfo Corona Vázquez (coords.), *Flujos migratorios en la frontera Guatemala-México*, El Colegio de la Frontera Norte, SEGOB/INM/Centro de Estudios migratorios, México.

NÚÑEZ NAVARRO, VICTORIA MARÍA Y LUCÍA OLIVAREZ CELIS

- 2008 “Solicito muchacha...pero que sea de pueblo. ¿Cuestión de poder?”, en Gloria Ciria Váldez-Gardea(coord.), *Achicando Futuros. Actores y Lugares de la Migración*, El Colegio de Sonora, México.

ORDAZ, P.

- 2010 “Narcos y contrabandistas toman la frontera sur de México”, El País [En línea] en [www.elpais.com/articulo/internacional/Narcos/contrabandistas/toman/frontera/sur/Mexico/elpepuint/20101211elpepuint\\_23/Tes](http://www.elpais.com/articulo/internacional/Narcos/contrabandistas/toman/frontera/sur/Mexico/elpepuint/20101211elpepuint_23/Tes) (consultado: 15 de Febrero 2011).

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)

- 2010 *Trabajo decente para los trabajadores domésticos. Informe de la Oficina Internacional del Trabajo*, Ginebra, ISB 978-92-2-321-886.
- 2012 “Convenio 189. Trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos” [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_protect/@protrav/@travail/documents/publication/wcms\\_164520.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@travail/documents/publication/wcms_164520.pdf), (consultada: 18 abril, 2012).

ORTNER, SHERRY B.

- 2006 *Anthropology and Social Theory. Culture, power and the acting subject*, Duke University Press, Durham y Londres.

PARÍS POMBO, DOLORES

- 2005 “Discriminación laboral y segregación espacial en ciudades del sureste mexicano”, en Alicia Castellanos (coord.), *Imágenes del Racismo en México*, UAM / Plaza y Valdés, México.

PEREIRA DE MELO, HILDETE

- 1993 “Feministas y empleadas domésticas en Río de Janeiro”, en Elsa M. Chaney y Mary García Castro (eds.), *Muchacha/cachifa/criada/ empleada/ empregadinha/sirvienta... y más nada. Trabajadoras del hogar en América Latina y el Caribe*, Editorial Nueva Sociedad, Venezuela.

PONCE JIMÉNEZ, PATRICIA Y MARIANO BÁEZ LANDA

- 1988 "Relato de vida: historias, etnografía y novela" en *Christus* No. 16, pp. 21-25.
- 2006 *Sexualidades costeñas. Un pueblo veracruzano entre el río y la mar*. México: CIESAS.

PUJADAS, JOAN J.

- 2000 “El método biográfico y los géneros de la memoria”, en *Revista de Antropología Social*, núm. 9, págs. 127-158, Universidad Complutense de Madrid, Madrid.

QUIJANO, ANÍBAL

- 1993 “Colonialidad del poder, eurocentrismo y América Latina”, en Edgardo Lander (comp.), *La colonialidad del saber: eurocentrismo y ciencias sociales. Perspectivas latinoamericanas*, CLACSO, Buenos Aires.

RESÉNDIZ GARCÍA, RAMÓN R.

- 2004 “Biografía: procesos y nudos teórico-metodológicos”, en María Luisa Tarrés (Coord.), *Observar, escuchar y comprender. Sobre la tradición cualitativa en la investigación social*, FLACSO, Colegio de México y Editorial Miguel Ángel Porrúa, México.

RIVAS CASTILLO, JAIME

- 2008 *Tejiendo redes frente al riesgo y la vulnerabilidad. Migrantes centroamericanos y organizaciones civiles de apoyo en Tapachula, Chiapas*, tesis de maestría en antropología social. CIESAS, San Cristóbal de Las Casas, Chiapas, México.

RIVERA CUSICANQUI, SILVIA

- s/f “El potencial epistemológico y teórico de la historia oral: de la lógica instrumental a la descolonización de la historia”, en *Voces Recobradas*, Revista de Historia Oral, Año 8, núm. 21. Voces de Buenos Aires hoy: Proyecto reconstruir la memoria para reincluir: la historia salva la vida, Instituto Histórico de la ciudad de Buenos Aires.

ROCA GIRONA, JORDI

- 2007 “Migrantes por amor. La Búsqueda y formación de parejas transnacionales”, en *AIBR. Revista de Antropología Iberoamericana*, septiembre-diciembre, año/vol. 2, número 003, pp. 430-458, Antropólogos Iberoamericanos en Red Madrid, España.

ROJAS, MARTHA L.

- 2002 “VI. Mujeres y menores migrantes”, ponencia, en *Foro de Migraciones. Migración: México entre sus dos fronteras, 2000-2001*.
- 2004 “Lo biográfico en sociología. Entre la diversidad de contenidos y la necesidad de especificar conceptos” en María Luisa Tarrés (Coord.), *Observar, escuchar y comprender. Sobre la tradición cualitativa en la investigación social*, FLACSO, Colegio de México y Editorial Miguel Ángel Porrúa, México.
- 2011 “Haciendo distinciones en la dinámica migratoria”, en *Tiempo de Migrantes: la era de otro orden*, ECOFRONTERAS, ECOSUR. 41, México.

ROJAS, MARTHA, HUGO ÁNGELES CRUZ Y CARMEN FERNÁNDEZ-CASANUEVA

- 2008 “Trabajo y migración femenina en la frontera sur de México”, en G. Herrera y J. Ramírez (eds.), *América Latina migrante: Estado, familias, identidades*, FLACSO – Sede Ecuador.

ROLLINS, JUDITH

- 1985 *Between Women: Domestic and their Employers*, Temple University Press, Filadelfia, Estados Unidos.

ROSEBERRY, WILLIAM

- 1998 “Cuestiones agrarias y campos sociales”, en Sergio Zendejas y Pieter de Vries (eds.), *Las disputas por el México rural*, Volumen I, El Colegio de Michoacán, México.

SAHLINS, MARSHALL

1988 *Islas de Historia. La muerte del capitán Cook. Metáfora, antropología e historia*, Gedisa Editorial, Barcelona.

SALAZAR PARREÑAS, RACHEL

2000 “Migrant Filipina domestic workers and the international division of reproductive labor”, in *Gender and Society*, vol. 14, no 4, August 2000, pp 560-580.

SALZINGER, LESLIE

1997 “A Maid by any other name. The transformation of “Dirty Work” by Central American Inmigrants”, en L. Lamphere, H. Ragoné, y P. Zavella (eds), *Situated Lives. Gender and Culture in Everyday Life*, Routledge, Nueva York y Londres.

SANDOVAL, MARTA

2012 “El discreto encanto de la mujer en la cocina”, en El Periódico [En línea] en <http://www.elperiodico.com.gt/es/20120527/domingo/212757/>, (consultado: 27 de Mayo 2012).

SANMARTÍN ARCE, RICARDO

2000 “La entrevista en el trabajo de campo”, en *Revista de Antropología Social*, núm. 9, Universidad Complutense de Madrid, pp. 105-126.

SANTANA ECHEAGARAY, MARÍA EUGENIA, EDITH KAUFFER MICHEL Y E. ZAPATA MORTELO

2006 “El empoderamiento de las mujeres desde una lectura feminista de la Biblia: el caso de la CODIMUJ en Chiapas”, en *Revista de Ciencias Sociales Convergencia*, enero-abril, año/vol 13, número 040, pp. 69-106, UAM, México.

SANTOS, RUBY O.

2003 “Women, migration and development. Philippines: protecting the overseas dream”, en *Local/Global Encounters*, Vol. 46:3, Society for International Development, pp, 119-123.

SCOTT, JAMES

2000 *Los dominados y el arte de la resistencia*, Ediciones Era, Colección Problemas de México, México.

SCOTT, JOAN W.

1996 “El género: una categoría útil para el análisis histórico”, en Marta Lamas (comp.), *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual*, Programa Universitario de Estudios de Género (PUEG), UNAM, México.

SERÍAMOS

2007 *Seríamos Felices pero no.... Historias de Empleadas Domésticas en Chiapas, México*, Colectiva Laja (prod.), DVD, CEDACH, México.

SEWELL, WILLIAM H.

1992 "A theory of structure: duality, agency, and transformation", in *American Journal of Sociology*, Vol. 98, no.1, pp.1-29, the University of Chicago Press, <http://www.jstor.org/stable/2781191>, [consultado: 18/05/2011].

SURTEES, REBECCA

2003 "Female migration and trafficking in women: the Indonesian context", en *Local/Global Encounters*, Vol. 46:3, Society for International Development, pp. 99-106.

SZASZ, IVONNE

1999 "IV. La perspectiva de género en el estudio de la migración femenina en México", en Brígida García (coord.), *Mujer, Género y Población en México*, Colegio de México, SOMEDE, México.

TARACENA ARRIOLA, ARTURO

2004 "Guatemala: el debate historiográfico en torno al mestizaje, 1970-2000", en Darío A. Euraque, Jeffrey L. Gould y Charles R. Hale (eds.), *Memorias del mestizaje. Cultura política en Centroamérica de 1920 al presente*", CIRMA, Guatemala, pp. 79-110.

TOLEDO TELLO, SONIA

2004 "Las fincas de Simojovel, Chiapas: relaciones de género en un mundo jerárquico, 1900-1975", en A. Alfonso Utrilla y G. W. Lowell (eds.), *Mesoamérica. Nuevas historias de Chiapas, Siglos XIX y XX*. Año 25, Núm. 46, México.

UGALDE, MIGUEL A.

2009 *Género, migración y remesas sociales. Caso de Guatemala-México: Trabajo Doméstico – Relación con Familia*, IDIES e INSTRAW, Guatemala.

VÁZQUEZ FLORES, ERIKA Y HORACIO HERNÁNDEZ CASILLAS

2004 *Migración, resistencia y recreación cultural. El trabajo invisible de la mujer indígena*, Instituto Nacional de Antropología e Historia, México.

VÁZQUEZ GARCÍA, VERÓNICA

2000 "Género y migración. Actividades remunerativas de mujeres indígenas del sur de Veracruz", en Cristina Oehmichen y D. B. Bassols (eds.), *Migraciones y Relaciones de Género en México*, GIMTRAP y UNAM/IIA, México.



VIDAL, DOMINIQUE

- 2010 “Etnicidad, empleo doméstico y sociedad democrática en Río de Janeiro”, en Séverine Durin (Coord.) *Etnicidades urbanas en Las Américas. Procesos de inserción, discriminación y políticas multiculturalistas*, Publicaciones de la Casa Chata, México.

VIQUEIRA, JUAN PEDRO

- 2008 “Indios y ladinos, arraigados y migrantes en Chiapas: un esbozo de historia demográfica de larga duración”, en Daniel Villafuerte y M<sup>a</sup> del Carmen García (coord.) *Migraciones en el sur de México y Centroamérica*, UNICACH/Miguel Ángel Porrúa, México.

VOS, JAN DE

- 1993 “Introducción”, en *Las Fronteras de la frontera sur*, CIESAS, UJAT, Villahermosa, México.

WEBER, MAX

- 1964 “Conceptos sociológicos fundamentales” (La parte de los conceptos de orden legítimo y lucha, en páginas 25-33, y los de poder y dominación, páginas 43-45), en *Economía y sociedad*, Fondo de Cultura Económica, México.

WEST, CANDACE Y DON ZIMMERMAN

- 1991 “Doing gender”, en J. Lorber y S. Farrell (eds.), *The Social Construction of Gender*, Sage: 13-37, Newbury Park, CA [“Haciendo género” en Marysa Navarro y Catherine Stimpson (eds.) *Sexualidad, género y roles sexuales*, pp. 109-143, FCE, México].

WOLF, ERIC

- 1987 “XII. Los nuevos trabajadores” en *Europa y la gente sin historia*, Fondo de Cultura Económica, México.
- 2001 *Figurar el poder. Ideologías de dominación y crisis*, CIESAS, México.

ZELEDÓN M., CRISTINA (COORD.)

- 2009 *Las mujeres indígenas de América Latina en los procesos migratorios*; IIDH, San José de Costa Rica.

## MAPAS

[www.google.com/imghp](http://www.google.com/imghp)