

Dossier Trabajo, conflictividad y resistencias

Resistencia activa de las trabajadoras del hogar en México: talleres, aprendizaje y empoderamiento

Georgina Rojas García*

Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social (CIESAS)
georgina@cieras.edu.mx

Nidia Contreras López**

Recibido: 16.12.17

Aceptado: 2.04.18

Resumen: Con base en el trabajo de campo llevado a cabo en el Centro de Apoyo y Capacitación para Empleadas del Hogar y en el Sindicato Nacional de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar, nuestro objetivo es examinar cómo las

* Profesora - Investigadora del Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social (CIESAS). La autora agradece mucho a Marcelina Bautista y a las compañeras del Centro de Apoyo y Capacitación para Empleadas del Hogar (CACEH) y del Sindicato Nacional de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar (SINACTRAHO), por haberle permitido el acceso a sus organizaciones y desarrollar esta investigación a lo largo de 2015. Ésta fue parte del proyecto “Informal Construction and Domestic Work: Collaborative Research on Institutional in Job Quality”, cuyo Coordinador General ha sido el Dr. Chris Tilly de la Universidad de California Los Ángeles (UCLA) y fue financiado por la Fundación Ford.

** Integrante del Centro de Capacitación y Apoyo a Empleadas del Hogar (CACEH). La autora está muy agradecida por todo lo aprendido en los talleres de capacitación y por el apoyo que ha recibido por parte de Marcelina Bautista y de las miembros del Comité Ejecutivo del SINACTRAHO. Participante en el “Subprograma de becas de capacitación en técnicas y metodologías de la investigación” en el CIESAS.

trabajadoras del hogar construyen mecanismos con los que pueden resistir y responder a las violaciones a los derechos humanos laborales que sufren de parte de sus empleadores. Asimismo, revisamos qué tipo de prácticas al interior de la organización les permite a las trabajadoras adquirir herramientas para eventualmente llegar a empoderarse, tanto en el plano individual como en el colectivo. Una de las formas más eficaces que han encontrado para responder, ha sido justamente la participación en organizaciones que abiertamente promuevan la defensa de sus derechos humanos laborales. Argüimos que no existe una ruta recta ni segura hacia el empoderamiento de las trabajadoras del hogar y presentamos, no obstante, algunas de las transiciones experimentadas por las trabajadoras en su camino hacia el empoderamiento.

Palabras clave: CACEH, trabajo doméstico remunerado, resistencia activa, empoderamiento femenino

Resumo: Com base no trabalho de campo realizado no Centro de Apoio e Treinamento para Trabalhadores Domésticos e União Nacional de Trabalhadores Domésticos, nosso objetivo é examinar como os trabalhadores domésticos constroem mecanismos com os quais eles podem resistir. responder às violações dos direitos humanos trabalhistas sofridas por seus empregadores. Da mesma forma, analisamos o tipo de práticas dentro da organização que permitem que os trabalhadores adquiram ferramentas para eventualmente tornarem-se habilitados, tanto individual quanto coletivamente. Uma das formas mais eficazes que eles encontraram responder foi a participação em organizações que promovem abertamente a defesa de seus direitos humanos trabalhistas. Argumentamos que não existe uma rota direta e segura para o empoderamento dos trabalhadores domésticos e apresentamos, no entanto, algumas das transições experimentadas por mulheres trabalhadoras no caminho do empoderamento.

Palavras chave: CACEH, trabalho doméstico remunerado, resistência ativa, empoderamento feminino

Abstract: Based on the field work carried out at the Support and Training Center for Domestic Workers and at the National Union of Domestic Workers, our objective is to examine how domestic workers build mechanisms with which they can resist and respond to violations of labor human rights by their employers. Likewise, we review what type of practices within the organization allows the workers to acquire tools to eventually become empowered, both individually and collectively. One of the most effective ways they have found to respond has been participation in organizations that openly promote the defense of their labor human

rights. We argue that there is no straight or secure route to the empowerment of domestic workers and we present, nonetheless, some of the transitions experienced by women workers on their way to empowerment.

Keywords: CACEH, paid domestic work, active resistance, female empowerment

Introducción

La señora Jacinta¹ ha sido trabajadora del hogar —no trabajadora doméstica, como ella enfatiza²—durante 36 años de su vida. Inició en esta actividad a los 14 años de edad y tiene actualmente 50. Llegó a la Ciudad de México proveniente de la Sierra Norte de Puebla. Ella se acercó en 2003 al entonces recientemente creado Centro de Apoyo y Capacitación para Empleadas del Hogar (CACEH). Jacinta no conocía a la organización, pero un día escuchó en la radio que la líder de dicha organización, Marcelina Bautista Bautista³, hablaba de los derechos laborales de las trabajadoras como ella. Saber que tenía derechos le “dio una luz” porque en ese tiempo estaba teniendo algunos problemas con su empleadora. Buscó a CACEH en una de las jornadas de difusión de la organización, llevada a cabo en la Alameda Central de la Ciudad de México, conforme Jacinta escuchó en la radio. A lo largo de sus años de participación constante en las actividades de la organización que promovió la creación del Sindicato Nacional de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar (SINACTRAHO) en 2015, Jacinta considera que ha logrado empoderarse.

¹ Salvo el nombre de la líder de CACEH y SINACTRAHO, Marcelina Bautista, todos los nombres de trabajadoras del hogar incluidos en este artículo son ficticios, con la finalidad de preservar su identidad.

² En el año 2000, las trabajadoras del hogar remuneradas organizaron una consulta pública en México, en la cual votaron y decidieron que un nombre digno para ellas y su trabajo era "trabajadora del hogar" en lugar de cualquier otro. En México, las trabajadoras organizadas políticamente por la defensa de sus derechos reivindican el término de trabajo en el hogar, toda vez que la denominación “doméstica” les sugiere que pueden ser domesticadas, dóciles (Goldsmith, 2008; Echenique, 2004).

³ Marcelina Bautista Bautista es fundadora de CACEH y Secretaria General Colegiada del SINACTRAHO.

El trabajo al interior de un hogar ajeno a cambio de una remuneración, que Jacinta ha realizado a lo largo de su vida laboral, igual que otros 2.4 millones de trabajadoras⁴ en México, ha sido históricamente uno de los más desprotegidos en el país y alrededor del orbe (Kuznesof, 1993; Fish, 2017). Desde que en el siglo XIX aparecieron en la legislación como “sirvientes” y quedaban a cargo del *pater familias*—pues éste debía hacerse responsable de todas las personas que vivieran al interior de su hogar, incluidas las personas que prestaban sus servicios—ha habido renuencia a legislar al respecto y, sobre todo, a hacer valer la ley, toda vez que trabajan en el ámbito privado (Kuznesof, 1993; Goldsmith, 2014). Esta discrecionalidad ha dado lugar a abusos que pueden ser de diferente orden e intensidad: verbal, psicológico, físico e incluso sexual.

La cuestión normativa en México en torno a las y los trabajadores del hogar tiene vacíos legales de fondo. La Constitución Política ampliamente reformada, que marcó la terminación de la revuelta civil (Revolución Mexicana) de 1910 – 1917, reconocía en su Art. 123 al trabajo doméstico remunerado igual que a los otros, pero la Ley Federal del Trabajo (LFT) de 1931 no fue tan comprehensiva y, de hecho, contradice a la Constitución. Si bien la LFT ha sido modificada desde entonces, todavía, de acuerdo con Goldsmith (1992), se caracteriza por ser “paternalista y tener un enfoque pre-capitalista”, pues ha mantenido al trabajo doméstico en el rubro de “especiales”, de modo que le niega el reconocimiento mínimo que otorga a otros sectores económicos. Las consecuencias de ello son diversas y afectan directamente las condiciones en que las trabajadoras realizan sus actividades cotidianas —por ejemplo, no se estipula la necesidad de la existencia de un contrato ni hay obligatoriedad de que el empleador inscriba a la trabajadora en el sistema de seguridad social—. Y con todas las limitaciones que la ley pueda tener, la más lacerante es que no se aplica.

La propia naturaleza del trabajo del hogar conlleva dificultades para la organización, como los discutimos más adelante. Sin embargo, para las trabajadoras del hogar como Jacinta, que deciden ya no permanecer pasivas, una de las formas más eficaces que han encontrado para protegerse de esta multiplicidad de abusos, ha sido justamente la participación en organizaciones que abiertamente promuevan la defensa de sus derechos humanos laborales.

⁴ Si bien no todas las personas que se dedican al trabajo en el hogar remunerado (THR) son mujeres, la gran mayoría sí lo son (9.2 de cada 10). Por ello en este artículo nos referiremos al gremio en femenino.

En CACEH y en SINACTRAHO, el objetivo de las líderes es lograr que las trabajadoras se empoderen en los ámbitos personal y laboral. La principal herramienta que utilizan para ello es la instrumentación de talleres y cursos de capacitación en donde se exponen y discuten temas que consideran centrales. Sin embargo, el que las trabajadoras asistan a los talleres no es garantía de que logren empoderarse. No es un hecho automático, pues el empoderamiento se logra a partir de su interés, participación y trabajo constante en los cursos y en las actividades que se hacen fuera y dentro de las organizaciones. Normalmente las trabajadoras del hogar llegan a solicitar ayuda para resolver un problema particular —por un despido injustificado, por la búsqueda de un empleo o por que reciben malos tratos por parte de sus empleadoras—y con base en su disposición y persistencia, es que pueden llegar a empoderarse.

Si bien CACEH se fundó en el 2000, ha sido en el último lustro que se volvió más visible. La organización ha optado por hacer uso de la resistencia activa, mediante la concientización en talleres y cursos, marchas, entrevistas en medios de comunicación (radio, televisión y prensa escrita), acercamiento a legisladores y participación en foros nacionales e internacionales.

En este artículo nos proponemos responder a las siguientes preguntas: ¿En qué condiciones desempeñan su labor las trabajadoras del hogar remuneradas? ¿Qué es la resistencia activa y cómo la lleva a cabo este gremio? ¿Cómo se logra el empoderamiento de las trabajadoras del hogar en la organización? La intención es entonces examinar cómo las trabajadoras del hogar construyen mecanismos que les permitan resistir y responder a las violaciones a los derechos humanos laborales que sufren de parte de sus empleadores. Asimismo, qué tipo de prácticas al interior de la organización les permite a las trabajadoras adquirir herramientas para eventualmente buscar mejores formas de negociación cara a cara a la patrona⁵ y, en el colectivo, poder levantar la voz en defensa de sus derechos como gremio.

Cabe señalar que buscamos inscribir este estudio en el renovado debate en México y en la región latinoamericana en torno al trabajo doméstico o del hogar. Múltiples aportaciones se han hecho para documentar las dimensiones de clase, género y etnicidad, cuya interacción, nos recuerda Goldsmith (2015), ha reforzado el sistema de opresión en el que, en general, se desarrolla el trabajo

⁵ Nos referiremos también a los empleadores en femenino, toda vez que esta relación laboral se establece primordialmente entre mujeres (tanto la empleada como la empleadora). Ver Toledo, 2014. Discutimos el uso del término *patrona* más abajo.

remunerado en el ámbito doméstico. Sin pretender lograr un recuento exhaustivo, Rojas y Toledo (2018a) identifican que diversos estudios, han aportado evidencias sobre el origen indígena o rural de las trabajadoras; la clara segregación por género en esta ocupación; la discriminación hacia las trabajadoras; así como el reforzamiento de las diferencias de clase, al que da lugar esta relación de subordinación que se desarrolla bajo un mismo techo (ver, entre otros, Ariza, 1998; Arizpe, 1975; Brites, 2007; Chaney y García, 1993; Durin, 2009, 2013; Gill, 1994; Goldsmith 1990, 1993; Jelin, 1977; Rojas y Toledo, 2013; Rubbo y Taussig, 1981; Toledo, 2014; Vázquez y Hernández, 2004; Vidal, 2010; Young, 1987). Sin embargo, con la destacada excepción de Goldsmith (1992, 2008, 2013, 2014, 2015), menos se conoce sobre los esfuerzos de las trabajadoras por organizarse para enfrentar dicho sistema de opresión (ver Fish, 2017; Vargas, 2018).

Estructura del artículo: En el siguiente apartado presentamos algunos elementos teóricos que nos permiten enmarcar el argumento central, es decir, cómo de la dominación tradicional se puede transitar hacia la resistencia activa y eventualmente al empoderamiento de las trabajadoras del hogar. En tercer lugar, especificamos la metodología seguida y el papel de cada una de las autoras en la organización. Más adelante abordamos algunas condiciones de trabajo en el sector, así como las limitaciones de la legislación al respecto. Posteriormente examinamos el funcionamiento interno de las actividades de la organización, en particular en relación con la capacitación de las trabajadoras. En el sexto apartado discutimos sobre la resistencia activa y las dimensiones del empoderamiento de las trabajadoras del hogar. Para cerrar presentamos nuestros comentarios finales.

De la dominación tradicional a la resistencia activa y el empoderamiento de las TH

En este apartado nos proponemos ofrecer unas breves notas sobre el debate que se ha dado en torno al tipo de relaciones laborales más características de este sector económico y cómo, a partir de ahí, las trabajadoras del hogar (TH) buscan fijar límites y eventualmente lograr el empoderamiento.

En México, el trabajo del hogar remunerado descansa mayoritariamente en una relación asalariada y, por lo tanto, implica subordinación de parte de la trabajadora frente al patrón, en la medida en que éste contrata, da las indicaciones (órdenes) y paga; en tanto que la trabajadora las ejecuta (obedece) a cambio de un jornal. Cabe aclarar, sin embargo, que en el sector del trabajo

doméstico remunerado la trabajadora depende no de un patrón, sino de una patrona, pues ésta es una relación laboral que se entabla básicamente entre mujeres –por lo que ha dejado intacta la división del trabajo al interior del hogar (Rojas y Toledo, 2013). Si bien parte de las reivindicaciones de las trabajadoras del hogar organizadas ha sido denominar a quienes las contratan “empleador(a)”, en este texto el uso de la denominación “patrona” obedece a que, en general, en esta relación laboral no se establece una “dominación de tipo racional” (Ceballos, 2013: 7), lo que permitiría denominar “empleadora” a quien contrata y da las indicaciones. Pues siguiendo a Weber, Ceballos encuentra que en el trabajo doméstico o del hogar remunerado prevalece todavía una relación caracterizada por el “personalismo/particularismo y maternalismo” (p.8), es decir, la patrona ejerce una dominación de tipo *tradicional*. La relación laboral en el sector no opera bajo un “esquema de racionalidad y legalidad” pues:

“pocas veces hay un contrato escrito legal que respalde y regule de forma eficiente y oficial la relación laboral, y donde se definan dichos objetivos y condiciones. Si bien el arreglo puede ser verbal, esta característica muy común del trabajo doméstico remunerado deja a la tradición la interpretación de los roles sobre la forma en que deben conducirse las partes involucradas” (Ceballos, 2013: 7)

La trabajadora realiza tareas de limpieza, preparación de alimentos y, en general, de mantenimiento de un hogar ajeno. En ese ámbito, las demandas a su trabajo están en función de las necesidades de la familia que habita en dicho hogar y de las indicaciones específicas de la patrona. Si bien el mal trato hacia las trabajadoras no es universal (Rollins, 1985; Ceballos, 2013; Toledo, 2014), según tratamos de mostrar en este texto con base en información empírica, las violaciones de los derechos de las trabajadoras son frecuentes⁶. En este sentido, el particularismo de las demandas y de la forma de ejercer la dominación de parte de la patrona, implica que las relaciones de poder se tengan que negociar en el día a día. En esta relación asimétrica, los vacíos legales (*vid infra*) llevan a que la relación laboral dependa de la “buena voluntad” de las patronas y de que las trabajadoras se encuentren con lo que ellas mismas definen como “buenas personas”, como lo reportó Toledo (2014).

⁶ Con la finalidad de contrarrestar este maltrato, se constituyó en México la asociación civil de empleadores “Hogar Justo Hogar”, que ha trabajado en alianza con CACEH y SINACTRAHO en la búsqueda de concientización a otros empleadores sobre el respeto de los derechos humanos laborales de las trabajadoras del hogar, el derecho a un contrato de trabajo, pago de horas extra, pago de vacaciones, días de descanso obligatorio e incluso la inserción al seguro social.

¿Cómo se transita en el sector del trabajo doméstico de una relación de opresión en la que la trabajadora adopta una postura sumisa a la defensa de sus derechos laborales? Así como enfatizamos previamente en relación con el trato de parte de las patronas, es necesario aclarar también que la sumisión no es una característica intrínseca de las trabajadoras del hogar, y que, para comprender por qué adoptan tal postura cuando tienen que hacerlo, es necesario indagar un poco más sobre diversos aspectos que derivan de la naturaleza misma del trabajo y pesan en contra de la reivindicación política.

Rojas y Toledo (2018b) llaman la atención sobre los siguientes factores: i) la relación individualizada y particular que la trabajadora establece con la patrona le deja un escaso margen de negociación a la trabajadora; ii) la realización del trabajo en el aislamiento que imprimen las paredes de una casa ajena (por lo general, no comparte con otros trabajadores ni al jefe ni las instalaciones de trabajo, como sucede en otros empleos)⁷, así como el hecho de que se trate de una actividad no valorada socialmente, hacen difícil la creación de identidad como trabajadora; iii) la naturaleza del trabajo en el hogar implica el eventual involucramiento afectivo de la trabajadora con la patrona y su familia, especialmente cuando se trata de una relación de mucho tiempo, pues se comparte el espacio, objetos y largas horas varias veces a la semana, más aún cuando el trabajo es de planta o cama adentro (ver Toledo, 2014), lo que inhibe la percepción de la patrona como socialmente antagónica. Dos factores más que identificamos en el presente estudio son la tensión que surge por la necesidad de dedicar tiempo a la familia y al activismo; así como el miedo de que en esa intimidad que llega a construirse con la patrona, ésta descubra que la trabajadora se está formando políticamente, que se alarme por las posibles demandas de mejores condiciones y despida a la trabajadora (*vid infra*).

Una de las quejas de las patronas de lo que perciben como una “ingratitude” desde su perspectiva maternalista o simplemente como falta de delicadeza de la empleada, es que deja de presentarse a trabajar sin previo aviso. Esta actitud podríamos interpretarla también, desde otra perspectiva (Scott, 2004 [1990]), como una manifestación de resistencia de la trabajadora; es decir, frente a lo que ella percibe como una situación intolerable, una forma que encuentra para terminarla es dejar de presentarse en la casa donde se ha sentido oprimida. Este tipo de resistencia, sin embargo, no trastoca el orden de las cosas, como lo

⁷ Salvo en hogares de clase alta en lo que el personal de servicio es diverso y especializado, pues cuentan con cocinera, niñera, recamarera, chofer y jardinero, por ejemplo. Sí existen en México, pero no es lo más frecuente.

enfatisa Scott (p. 219): “En el mejor de los casos sus consecuencias son mínimas o nulas; en el peor, es una evasión.” Y lo es porque no hay reclamo de parte de la trabajadora sobre sus condiciones laborales o de un finiquito; no hay ningún tipo de enfrentamiento con la patrona. Dejar de presentarse a trabajar, sin más, es efectivamente una evasión de la problemática.

Pero hay otras formas de resistencia. La resistencia activa puede ser entendida como:

“Una táctica de protesta relacionada a la desobediencia civil, que propugna el logro de un cambio político, económico, social y cultural sin necesidad del empleo de la violencia... la resistencia activa no consiste en abstenerse de luchar, pues no se puede ser pasivo ante las injusticias sociales, sin embargo, se pueden exigir aquellos cambios mediante medidas no violentas... El elemento central de la resistencia activa es la unidad de conciencia y acción, sin la cual no es posible la movilización total de la sociedad.” (Rendón, 2011)⁸

En el caso concreto de las trabajadoras del hogar, la resistencia activa puede tener diferentes manifestaciones y niveles. En el texto hacemos énfasis, por una parte, en la búsqueda de apoyo en una organización pro defensa de sus derechos, como CACEH —que se ha hecho más visible en México en los últimos años—; en el aprendizaje colectivo que la asistencia cotidiana a los talleres de capacitación de la organización permite; y, eventualmente, en su puesta en práctica. Éste último nivel, el conocimiento construido entre las compañeras, la afirmación de su autoestima y, en general, la puesta en práctica de las demandas de sus derechos laborales, es lo que propiamente podría llamarse *empoderamiento*.

En su plan programático CACEH explícitamente busca el empoderamiento de las trabajadoras del hogar. De acuerdo con León (1997):

“Shuler y Hashemi definen el empoderamiento como un proceso a través del cual las mujeres aumentan su capacidad de conformar sus propias vidas y su entorno; ‘una evolución en la concientización de las mujeres sobre sí mismas en su estatus y en su eficacia en las interacciones sociales’”. (Citado en León, 1997: 31).

⁸ Armando Rendón Corona “Gandhi: la resistencia civil activa”, México, Scielo, 2011, Dirección URL: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-23332011000100004, [Consulta: 14 de diciembre de 2017]

Según León, estos autores apuntan seis aspectos del empoderamiento, a saber: i) Sentido de seguridad y visión de un futuro; ii) capacidad de ganarse la vida; iii) capacidad de actuar eficazmente en la esfera pública; iv) mayor poder de tomar decisiones en el hogar; v) participación en grupos no familiares y uso de grupo de solidaridad como recursos de información y apoyo; vi) movilidad y visibilidad en la comunidad. León (1997) sostiene que CACEH puede proveer un sentimiento de solidaridad entre las trabajadoras, así como otros elementos que apunten hacia su empoderamiento. Si bien examinaremos estos aspectos con base la información empírica de que disponemos, dicho listado no comprende una ruta lineal, sino elementos que se van reforzando de manera simultánea en los talleres de capacitación.

Adicionalmente, consideramos que también la perspectiva de la interseccionalidad ayuda a enmarcar el trabajo realizado por la organización en sus talleres. La temática que eligen para lograr empoderar a las trabajadoras, muestra que tratan de contrarrestar la discriminación y, en general, la opresión que viven. El enfoque de la interseccionalidad parte de la premisa de que diferentes sistemas de subordinación interactúan y se refuerzan mutuamente, de modo que los marcadores fundamentales de desigualdad, como son el género, la raza y la clase social constituyen una matriz de múltiples desigualdades que se refuerzan entre sí (ver Chun et al., 2014). Así “los diferentes sistemas de opresión están entrelazados y conforman una estructura de poder general, la matriz de dominación” (Goldsmith, 2015: 236). Para contrarrestarla, algunas organizaciones, como la que estudian Chun et al. (2014), tratan de crear conciencia entre las trabajadoras con base en algunas identidades que las aglutinan. Las identidades en las que CACEH ha fincado su trabajo son las siguientes: mujeres, trabajadoras asalariadas, explotadas, de bajos ingresos (pobres).

En este sentido, el empoderamiento se puede plantear como la culminación de un proceso que transforma a las trabajadoras “de un estado de subordinación, sin voz y devaluación a uno empoderado de auto-representación y de actuación por una misma” (Chun, et al., 2014: 918). La organización apuesta por construcción de la fuerza colectiva con base en la identificación con otras compañeras trabajadoras que han tenido las mismas experiencias frente a sus patronas. La convicción de querer contrarrestar las violaciones a sus derechos es el motor y la meta es que logren reconocerse como mujeres empoderadas.

Metodología y referente empírico

Este artículo se basa, sobre todo, en información etnográfica. La fuente de la información presentada a lo largo del texto deriva de un estudio de caso del Centro de Apoyo y Capacitación de Empleadas del Hogar (CACEH) —y dado que esta organización fue la que principalmente promovió la creación del Sindicato Nacional de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar (SINACTRAHO) en 2015, el estudio de caso también lo incluye—. La experiencia empírica de las autoras radica en el acercamiento que cada una tuvo con ambas organizaciones. Para dar sentido a este texto, empezaron por intercambiar opiniones y han tratado de conjuntar la información. Cabe aclarar que no participaron de la misma manera ni en forma simultánea.

Una de las autoras (Rojas), se acercó a la líder Marcelina Bautista para solicitar acceso a CACEH, con la finalidad de llevar a cabo un estudio de carácter académico⁹. Se le permitió la asistencia a las actividades públicas de la organización de abril de 2015 a enero de 2016 y a cambio, se comprometió a la presentación de los resultados del estudio. De ese modo, tuvo acceso a los talleres de capacitación; a las sesiones de difusión que realizan en lugares públicos donde esperan encontrar a otras trabajadoras del hogar; así como a algunas otras actividades realizadas por CACEH y, en ese momento, recientemente creado SINACTRAHO. Principalmente llevó a cabo observación de las actividades organizacionales y también algunas entrevistas en profundidad con la líder Marcelina Bautista y otras integrantes de CACEH y del Comité Ejecutivo del Sindicato.

La otra autora (Contreras), participó en CACEH entre 2016 y 2017. Se incorporó a la organización cuando se dedicaba al cuidado de dos niños a cambio de un pago (era niñera) y al mismo tiempo estudiaba una licenciatura. Llegó a CACEH después de escuchar en la radio una entrevista a la líder Marcelina Bautista, para aprender sobre los derechos de las trabajadoras del hogar. Con base en su participación en los talleres y con la convivencia con sus compañeras de la organización, ha tenido un mayor acercamiento con ellas. Tanto por el involucramiento con las compañeras, como porque lo vivió en

⁹ Como parte de la investigación mencionada previamente “Informal Construction and Domestic Work: Collaborative Research on Institutional in Job Quality” que derivó de un acuerdo entre el Dr. Chris Tilly, Coordinador General del proyecto y Elizabeth Tang, Secretaria General de la Federación Internacional de Trabajadoras del Hogar (IDWF por su nombre en inglés).

forma directa, conoce qué es lo que aqueja a este sector. Con el paso del tiempo, ella comenzó a tener una participación más activa dentro de CACEH y el SINACTRAHO, ya que colaboró en diferentes cursos de capacitación en estados como Puebla, Toluca y Tuxtla Gutiérrez. Asimismo, apoyaba en cuestiones logísticas en los talleres dominicales en la Ciudad de México. A pesar de que actualmente ya no se dedica a dicha actividad, su propósito es trabajar por la dignificación del empleo en el hogar.

El trabajo del hogar remunerado (THR) y sus condiciones

La mayor participación económica de las mujeres en México que se ha registrado en décadas recientes (en 1970 su tasa de participación era de 16% (García y Oliveira (1997) y en 2010 de 42.5% (Rojas y Toledo, 2013)) se ha dado en un mercado de trabajo polarizado en relación con las condiciones de trabajo y ocupacionalmente segregado por género (Rojas y Toledo, 2018b). Las principales ocupaciones en las que las mujeres se involucran en México son: profesionales, técnicos, trabajadores de la educación, directivos, artesanos y obreros, trabajadores administrativos, comerciantes, vendedores ambulantes, trabajadores en servicios personales y trabajadores en servicios domésticos (Pedrero, 2003)¹⁰. Hasta hace unos años se reportaba un volumen similar de mujeres que participaban en el empleo público y en el sector del trabajo doméstico remunerado (Pacheco, 2014), con la salvedad de que la gran diferencia entre ellas son las condiciones en que laboran.

Con la finalidad de ofrecer un panorama de las condiciones en que se desarrolla el trabajo del hogar remunerado en México, en este apartado brevemente ofrecemos, por una parte, algunas características del perfil sociodemográfico de las trabajadoras del hogar. Por otra parte, describimos sus tareas y condiciones en que las realizan, así como la forma en que el marco legal vigente las constriñe.

Para tener una idea sobre el perfil sociodemográfico de quienes participan en el sector, recurrimos a algunas de las estadísticas oficiales: en México existen 2 480 466¹¹ personas ocupadas en el trabajo doméstico remunerado, de los cuales un

¹⁰ Pedrero (2003) encontró que el 98% de las mujeres trabajadoras se encontraba en esos 10 grandes grupos ocupacionales.

¹¹ INEGI, “Estadísticas a propósito del Día Internacional del Trabajo Doméstico (22 de julio)”, [en línea], México, Aguascalientes, 20 de julio de 2017, Dirección URL: http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/aproposito/2017/domestico2017_Nal.pdf

97% son mujeres. La misma fuente indica que de ellas, 85.8% realizan tareas de limpieza en hogares particulares, 8.2% son cuidadoras de personas y 5.0% son lavanderas y/o planchadoras en casas particulares. Entre los 121 mil hombres en el sector, 49.3% se ocupan como empleados domésticos, mientras que 45.4% se reportan como choferes en casas particulares. En relación con la edad, como se ha reportado previamente (Rojas y Toledo, 2013), el “perfil clásico” prevaleciente hace algunas décadas correspondía a mujeres jóvenes —del cual derivó la denominación de *muchacha* que las actuales trabajadoras organizadas consideran peyorativo—migrantes recientes de las áreas rurales a las grandes ciudades (Jelín, 1977); ya cambió, pues el 50.8% de las trabajadoras del hogar tenía en 2017 de 30 a 49 años y su edad promedio era de 42.3 años. En el mismo sentido, 45.7% se encontraban casadas o en concubinato y 77.7% del total de trabajadoras del hogar reportaron ser madres.

Según el Censo de Población y Vivienda 2010, 9.4% son hablantes de una lengua indígena¹². En relación con la migración, dicho censo reveló que en el país el 28.6% del total de las trabajadoras del hogar nació en una entidad federativa diferente a la de su residencia en el año del levantamiento censal. Los estados con mayor proporción de migrantes en el sector son: Quintana Roo, con 83.3%, Baja California 67.6% y Baja California Sur 62.7%, Nuevo León 56.2% y el Distrito Federal cuenta con 54.3%. Cabe señalar que, aunque sigue habiendo migrantes de las áreas rurales a las ciudades, estas cifras no corresponden necesariamente a una migración reciente, sino al total de trabajadoras que en algún momento cambiaron de lugar de residencia.

Respecto del nivel de escolaridad, si bien el promedio de años cursados ha aumentado en general entre la fuerza de trabajo mexicana, el 32% de las trabajadoras del hogar solamente concluyó la primaria (seis años de escolaridad) y 20.9% no logró concluirla. Es decir, más de la mitad de ellas tiene una escolaridad muy baja¹³. En lo que corresponde al salario, la mayoría (76.5%) de las y los trabajadores domésticos recibe como ingreso por su trabajo hasta dos veces el salario mínimo (es decir, dos veces \$88.36 pesos por día, que

¹² INEGI, “Perfil sociodemográfico de los trabajadores domésticos remunerados en México 2010”[en línea], p.15-16, México, 2010, disponible en http://www.inegi.org.mx/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/estudios/sociodemografico/trabdomestico/2010/perfil_soc_tdr_2010.pdf

¹³ INEGI, 2017.

actualmente corresponde a 9.55 dólares norteamericanos por una jornada completa de trabajo).

Sobre las tareas de las trabajadoras y el marco legal, de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo (capítulo XIII, artículo 331), son trabajadores domésticos “aquellos que prestan los servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia” (LFT, 2015: 76). Entre las diversas iniciativas del SINACTRAHO, una ha sido elaborar su propia definición. Se entiende como:

“trabajador y trabajadora del hogar a toda persona, que presta sus servicios personales remunerados a una persona o familia; para realizar alguna de las siguientes laborales en el hogar, como son: limpieza, cocina, lavado, planchado, actividades de recamarera, conducción y aseo de vehículo familiar, cuidado o asistencia de personas, jardinería, atención de casa, conserjes, de vigilancia, cuidado de mascotas y demás actividades inherentes al hogar, sujetas al régimen de relaciones laborales estipuladas en el apartado “A” del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.” (Contrato Colectivo de Trabajo, Cláusula Segunda)¹⁴

Muchas empleadoras consideran que el trabajo del hogar no requiere calificación de la fuerza de trabajo ni capacitación alguna (Toledo, 2014). Sin embargo, la investigación de campo ha mostrado que se requiere conocimiento básico de las diversas tareas desarrolladas en el ámbito del trabajo doméstico y de los dispositivos y materiales utilizados; además de que cada empleadora tiene sus propios requerimientos sobre la secuencia de las tareas desarrolladas y de cómo debe darse el acabado en las mismas.

Las labores domésticas son física e intelectualmente demandantes. Una trabajadora del hogar organiza su jornada de trabajo, de manera que se desempeñe de planta o de entrada por salida, desde que inicia su jornada, calcula en qué secuencia realizará las tareas: Por ejemplo, mientras limpia las recámaras, coloca una carga de ropa en la lavadora e inicia la cocción de algunos de los alimentos. Si además cuida a alguna persona del hogar donde trabaja, debe hacerlo al mismo tiempo que lo demás. Se asegura que todas esas tareas se vayan completando en forma concatenada. La realización simultánea de las actividades



¹⁴ Sindicato Nacional de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar (SINACTRAHO), “Contrato colectivo de trabajo. Modalidad entrada por salida”, México, 2016, [en línea], Dirección URL: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/172636/CCT_DE_ENTRADA_X_SALIDA_FINAL.pdf [Consulta: 8 de diciembre de 2017].

le permitirá concluir su jornada con la vivienda limpia, igual que la ropa; la comida preparada, servida y la cocina limpia, una vez que todos han comido. El desglose de las tareas domésticas, sin embargo, sugiere que una jornada de trabajo puede ser un tanto más compleja que esta breve descripción. En palabras de Marcelina Bautista, líder de CACEH:

“nosotras [en CACEH] hemos tenido que hacer una lista de cuáles son esas actividades, entonces encontramos más de 36 actividades dentro del hogar: tres veces lavas trastes, tres [veces] sin niños, y a cada rato [si hay niños que cuidar], tienes que lavar la ropa y cosas así. Es tan monótono, tan rutinario y nunca se acaba”. (Entrevistaa Marcelina Bautista, 17 de junio de 2015).

Las tareas adicionales a la limpieza, por ejemplo, ir al banco, ir al mercado, ir a la tintorería, cuidar enfermos, cuidar niños, cuidar mascotas, lavar carros, limpiar o atender el jardín, en SINACTRAHO las consideran “especiales” o adicionales en el sentido de que requieren otro tipo de capacitación —y de pago— porque pueden también implicar otro tipo de responsabilidades: *“si no cuidas bien al niño, la señora te va a llamar la atención, pero te contrató para la limpieza de la casa, no para el cuidado de niños.”* (Entrevista a Marcelina Bautista, 17 de junio de 2017).

El trabajo del hogar remunerado tiene dos modalidades: de entrada por salida o de planta. En el primero, la persona trabaja un número determinado de horas y al terminar su jornada se va a su casa; mientras que la segunda modalidad se refiere a aquellas personas que residen en el lugar donde trabajan, es decir, en la casa de sus empleadores. En México, la gran mayoría trabaja de entrada por salida (de acuerdo con el INEGI, 6.5% del total de trabajadoras se enrolaba de planta en 2010). Desde la perspectiva de las trabajadoras, según Bautista:

“Prefiero trabajar de entrada por salida, aunque haga mucho tiempo de camino, pero me voy a mi casa y me olvido de la rutina de todos los días o al menos me estoy atendiendo yo misma o veo a mi familia. Entonces otra cuestión de la casa [cuando se trabaja de planta] es que uno deja a su familia, y pueden pasar años sin verla, porque no alcanza [el dinero] para ir a verla, no alcanza el tiempo; el único día que descansas es domingo, entonces no puedes ver a tu familia. Muchas mujeres dejan a sus hijos, que los cuiden los papás y no los ven crecer y cosas así. Entonces creo también eso marca mucho la vida de las mujeres”. (Entrevistaa Marcelina Bautista, 17 de junio de 2017).

Independientemente de la modalidad en que se realice esta actividad, las condiciones de trabajo se caracterizan por la falta de beneficios sociales y los bajos salarios (ver Rojas y Toledo, 2013). Estas condiciones poco favorables son permitidas por el hecho mismo de que los marcos normativos no otorgan al

trabajo doméstico remunerado los mismos derechos que a los demás, lo que Marcelina Bautista ha llamado “discriminación legal”. De acuerdo con (Goldsmith, 1993), la base de la legislación actualmente vigente data mayormente de 1931, a pesar de las reformas que se han hecho (la última se llevó a cabo en 2012). Así, en la actualidad en México el Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo (Artículos 331 – 343) le asigna al trabajo doméstico remunerado el estatus de “especial”, de modo que el THR se rige por estatutos diferenciados.

Esta caracterización excluye a las trabajadoras del hogar del resto, pues, por ejemplo, aunque se reconoce que las trabajadoras deben recibir un salario mínimo, éste nunca ha sido fijado. En el mismo sentido, a pesar de que va en contra de lo estipulado en la Constitución Política Mexicana, esta ley permite el pago en especie, pues admite que se contabilice como parte del pago para las trabajadoras de planta el costo de la vivienda y la alimentación. En lo que respecta la jornada y a los descansos, en la Constitución se reconoce una jornada máxima de ochos horas; sin embargo, el Art. 333 de la LFT dice: “Los trabajadores domésticos que habitan en el hogar donde prestan sus servicios deberán disfrutar de un descanso mínimo diario nocturno de nueve horas consecutivas, además de un descanso mínimo diario de tres horas entre las actividades matutinas y vespertinas”¹⁵. Es decir, siguiendo la LFT, las trabajadoras domésticas de planta pueden tener jornadas de hasta 12 horas. Adicionalmente, no hay obligatoriedad para los patrones de inscribir a la trabajadora en el sistema de seguridad social. De hecho, aunque la patrona tuviera la disposición de hacerlo, la propia Ley del Seguro Social (LSS) no incluye a las TH como sujetos de derecho: la LSS sólo las contempla en el aseguramiento voluntario. Pero es el régimen obligatorio del sistema de seguridad social el que abarca riesgos en el trabajo; enfermedades y maternidad; invalidez y vida; retiro, cesantía en edad avanzada y vejez; así como servicios de guardería y prestaciones sociales (por ejemplo, vivienda).

Una de las formas más eficaces que las trabajadoras del hogar han encontrado para responder a estas condiciones que encuentran en la esfera laboral es participar en organizaciones que defiendan sus derechos, como mostramos en el resto del texto.

¹⁵ Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, “Ley Federal del Trabajo”, México, 2015, Dirección URL: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_120615.pdf, [consulta: 8 de diciembre de 2017].

Desde el interior de la organización: Hacia la construcción de un aprendizaje colectivo

La señora Isabel se desempeñó durante 15 años como trabajadora del hogar de planta con una familia estadounidense que residía en el estado de Tamaulipas. Ella se dedicaba a hacer la limpieza general, a cocinar, a cuidar dos niños, a ir por ellos a la escuela y también a realizar la tarea con ellos porque los empleadores eran médicos y casi siempre estaban fuera de casa. Isabel manifestó en una sesión de taller de CACEH que al inicio la relación con sus patrones era muy buena, pero con el paso de los años, ella se dio cuenta que el trato que recibía por parte de ellos no era el mejor. En una ocasión Isabel se cayó de las escaleras cuando estaba sola con los niños; a la llegada de sus patrones, ella les comentó lo sucedido y, contra lo que Isabel esperaba, la respuesta de la patrona fue: “ay Isabel, por eso te digo que te pagues un seguro”. A partir de esa reacción, Isabel se dio cuenta que para sus empleadores ella no importaba; no entendía por qué, si ellos eran médicos, no pudieron apoyarla con una radiografía y medicamentos. Asimismo, como le designaban muchas responsabilidades en cuanto al cuidado de los niños, ella considera que, con el paso del tiempo, esto le generó presión arterial alta. Por esa razón, decidió hablar con sus empleadores, les dijo que necesitaba que la afiliaran al (Instituto Mexicano del Seguro Social) o que la ayudaran pagando las consultas médicas, pero la contestación de ellos fue, “nosotros siempre te hemos apoyado y te tratamos como de la familia, eres una mal agradecida”. A consecuencia de que Isabel exigió sus derechos, la despidieron. Por esa razón decidió interponer una demanda en contra de sus empleadores, pero ellos llegaron a un arreglo con la abogada y ganaron el caso.

Esta situación de maltrato y, de hecho, de violación de los derechos laborales de la señora Isabel, es una de múltiples experiencias que refieren las trabajadoras cuando se han acercado a CACEH. En este apartado la finalidad es documentar en qué consiste el trabajo que se realiza en forma cotidiana en CACEH y en el SINACTRAHO para promover la capacitación de las trabajadoras en relación con diversos temas y contrarrestar, en general, la desvalorización del trabajo en el hogar. Si bien no es el único recurso utilizado por la organización, nos centraremos en particular en los talleres de capacitación porque propician el intercambio de vivencias entre las trabajadoras y, sostenemos, a la larga permiten la construcción de un aprendizaje colectivo.

El 10 de septiembre de 2000, con base en ya años de participación política, Marcelina Bautista fundó el Centro de Apoyo y Capacitación para Empleadas del Hogar, mismo que ella y las compañeras pioneras pudieron registrar como Asociación Civil en 2002. La búsqueda y difusión del aprendizaje para las trabajadoras del hogar ha sido una característica permanente de la organización. La creación de CACEH fue favorecida por una beca de la Fundación MacArthur que Bautista obtuvo por dos años. Con 25 mil dólares dispuso la dotación de 40 becas para las primeras trabajadoras que capacitó CACEH. Las becas alcanzaban para cubrir el pago del transporte y algo de comida, el objetivo era en todo caso, que esos no fueran impedimentos para que las trabajadoras asistieran a los talleres.

El objetivo de CACEH es que:

“a partir de la propia experiencia de las trabajadoras del hogar se empiece a construir un lugar propio de convivencia, pero sobre todo de desarrollo personal y de enseñanza-aprendizaje para este sector, a partir de la defensa, promoción y defensa de sus derechos humanos laborales en un contexto donde su trabajo no es valorado.”¹⁶

Además, de que buscan que todo se realice con una perspectiva de equidad y justicia social. A lo largo de los años CACEH ha enfrentado diversas dificultades, una de las cuales ha sido la obtención de financiamiento. No obstante, ha logrado crear diferentes programas, dependiendo de las necesidades que se detectan, de modo que en la actualidad cuentan con los programas de capacitación, de colocación, de difusión y de incidencia política. El programa de capacitación se creó con la organización misma. En palabras de M. Bautista:

“La capacitación sobre nuestros derechos es gratificante para nosotras las empedadas del hogar, porque nos hace tener conciencia del cambio que se necesita en nuestras vidas desde diferente ámbitos: en cuanto a lo laboral, nuestro trabajo está desvalorizado y nuestros derechos están sujetos al criterio de la buena voluntad de quienes nos contratan; en el ámbito social, vivimos el menosprecio y la discriminación; en el institucional, padecemos la ausencia de políticas públicas y mecanismos que posibiliten el ejercicio de nuestros derechos, y en el familiar, nuestro trabajo se ve como una actividad propia de mujeres y sin mayor relevancia.” (CONAPRED 2012;32)

Por lo regular, los talleres de capacitación se llevan a cabo cada dos semanas, el día domingo. Ese día de descanso para la mayoría de las trabajadoras del hogar;

¹⁶ Centro de Apoyo y Capacitación de las Empleadas del Hogar (CACEH), [en línea], México, Dirección URL: <http://www.caceh.org.mx/page1/index.html>



sin embargo, en vez de descansar, es utilizado por la organización y por las asistentes para capacitarse. Las líderes de CACEH o las integrantes del Comité Ejecutivo Nacional del SINACTRAHO o ambas instancias de manera conjunta, seleccionan la temática, dependiendo de ésta, buscan a las personas que impartirán el taller, y se encargan de la logística. En el siguiente recuadro, con base en nuestras observaciones y participación relatamos cómo se llevan a cabo los talleres.

Recuadro 1. Los talleres de capacitación de CACEH - SINACTRAHO

Los días domingo de cada dos semanas a las diez de la mañana se llevan a cabo los talleres organizados por CACEH y/o el SINACTRAHO. La dinámica comienza con el registro de las trabajadoras del hogar asistentes. Quienes llevan a cabo el registro son las miembras¹⁷ del Comité Ejecutivo Nacional (CEN), específicamente, la Secretaria de Actas y Archivo y la Secretaria de Organización.

Una vez que registran las compañeras, pasan al salón en donde se lleva a cabo la impartición del taller. Ya ahí, las asistentes toman su lugar y mientras comienza el taller, se ponen a conversar entre ellas y también pasan a tomar un pequeño refrigerio, el cual es comprado con financiamiento del SINACTRAHO y/o CACEH. Para realizar la compra de los alimentos hay un grupo de trabajadoras del hogar que se encarga de esa comisión.

Los talleres pueden ser impartidos por Marcelina Bautista, las miembras del CEN, académicos o representantes de organizaciones no gubernamentales, por ejemplo, la Fundación Friedrich Ebert (FES), Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing (WIEGO), el Instituto de Liderazgo Simone de Beauvoir y especialistas como abogados, sociólogos, psicólogos que abordan diferentes temas. Entre éstos se han impartido talleres sobre: derechos humanos, derechos laborales (derecho individual y derecho colectivo), género, discriminación, violencia, empoderamiento, cuidado personal, negociación, comunicación, autoestima, sindicalismo, la Ley Federal del Trabajo y seguridad social, entre otros.

Los temas que se eligen para exponer dependen de la coyuntura que esté viviendo el sector del trabajo del hogar. Por ejemplo, en la temporada cercana al fin de año, han realizado en años consecutivos un taller sobre el derecho al aguinaldo y hacen ejercicios para calcular cuánto corresponde recibir a cada trabajadora. Asimismo, durante dos meses previos a la celebración de la asamblea constitutiva de SINACTRAHO, llevaron a cabo una serie de talleres sobre organización sindical, apoyadas por la FES y la Red de Mujeres Sindicalistas.

¹⁷ Así es como se denominan las trabajadoras integrantes de ambas organizaciones. Utilizamos el término para respetar su sentido *emic*.

En los talleres, los ponentes explican de manera didáctica los temas a tratar. Además, se hacen dinámicas de integración y ejercicios con la finalidad de que las participantes expongan sus experiencias y pongan en práctica lo aprendido. También aportan sus puntos de vista, ya sea en forma individual o como resultado del trabajo en equipos y al final de cada taller se hace una síntesis de lo que se vio durante la sesión.

Al final de los talleres, varias trabajadoras del hogar se esperan para exponer sus dudas o problemáticas que tienen con sus empleadores a Marcelina Bautista, a otras miembros del CEN de SINACTRAHO o a algunos abogados que eventualmente prestan sus servicios de asesoría a la organización. Los talleres terminan por lo regular entre dos y tres de la tarde.

Fuente: Elaboración propia con base en notas de trabajo de campo y participación en talleres.

Las trabajadoras del hogar se acercan a CACEH y desde que se creó el SINACTRAHO en 2015, también al Sindicato, normalmente porque tienen alguna inquietud —como la preocupación de que sus derechos son constantemente pisoteados—o, con mayor frecuencia, porque tienen o tuvieron algún problema con sus empleadores, como un despido injustificado, o porque necesitan trabajo. La organización ha utilizado dos vías para ir ampliando su base: Por una parte, las campañas de difusión que se realizan también cada dos semanas en parques y otros espacios públicos donde se sabe de la concentración de trabajadoras del hogar,¹⁸ tratan de identificarlas y acercarse a ellas; reparten volantes y trípticos con breve información y datos de contacto. Por otra parte, más recientemente —desde que han logrado atraer más la atención de medios de comunicación—a través de entrevistas o programas en radio y televisión, en los que tratan de concientizar a empleadores y transmitir a las trabajadoras el mensaje de que existe un espacio al que pueden recurrir para aprender sobre sus derechos.

La cifra de trabajadoras del hogar que participan en CACEH y en el SINACTRAHO ha aumentado paulatinamente y, en buena medida, a partir de diversas campañas de reclutamiento que las organizaciones han emprendido.

¹⁸ Normalmente estas actividades son intercaladas: un domingo se realiza el taller, al otro hay campaña de difusión y se repite la secuencia.

Actualmente cuentan con 800 trabajadoras del hogar afiliadas¹⁹, y prácticamente todas son mujeres²⁰. Los estados donde han reclutado miembros son: Ciudad de México, Colima, Chiapas, Guanajuato, Estado de México, Puebla y Querétaro.

Las trabajadoras deciden buscar ayuda porque en muchas ocasiones las situaciones que enfrentan en la casa en donde laboran se vuelven intolerables, además de que les provoca un gran desgaste en su día a día. Una vez que van conociendo cómo se llevan a cabo los talleres, hay trabajadoras del hogar que comienzan por interesarse en aprender más y en capacitarse. Con el tiempo se van notando los cambios pues empiezan a opinar, a interactuar con otras compañeras y a exponer lo que han vivido.

En una sesión de taller sobre discriminación, la señora Leticia participó con su relato: Ella fue llamada por su nombre hasta el día en que su hijo llegó a su casa con una novia llamada también Leticia. Su patrona, considerando que resultaría ofensivo para la novia de su hijo llamarse igual que la trabajadora doméstica, decidió cambiarle el nombre para evitar públicamente llamar a su posible nuera y a su empleada de la misma manera. Le dijo a su trabajadora: “desde hoy te vas a llamar María”. Así que mientras ella trabajó en esa casa fue llamada por un nombre que no era el suyo. Al plantearlo frente a las compañeras del taller, Leticia reconoció que en aquel tiempo no tenía herramientas para defenderse, de modo que, aunque le molestaba, por su necesidad de obtener ingresos, tuvo que aceptar una situación ignominiosa, pues su mismo nombre le fue negado. De acuerdo con Edith Ramírez, facilitadora de talleres en CACEH desde 2012, abogada y especialista en asuntos de género:

“Hay muchas trabajadoras que son maltratadas por los empleadores y los otros miembros de la misma familia, por ejemplo, los niños las patean, las maltratan, entonces [hace falta] también delimitar estos abusos y esta violencia que ellas pueden estar viviendo. Que las que son contratadas de planta, tengan al menos un espacio digno en donde dormir, con privacidad, de reconocimiento de horario, de no molestarlas, de no despertarlas si el patrón se fue a una fiesta de madrugada y

¹⁹ María Del Pilar Martínez, Nace el primer contrato colectivo para trabajadoras del hogar en México, El Economista, México, 23 de agosto de 2017, 08:49 Dirección URL: <https://www.economista.com.mx/empresas/Nace-el-primero-contrato-colectivo-para-trabajadoras-del-hogar-en-Mexico-20170823-0036.html>

²⁰ A pesar de la apertura de SINACTRAHO para incluir varones, solamente tiene un miembro, que acude a los talleres de capacitación junto con su esposa, también trabajadora del hogar.

despertarlas y [pedirles] ‘quédate con los hijos’. Hace falta reconocer un conjunto mínimo de derechos laborales que están plasmados en la Ley Federal del Trabajo.”
(Entrevista a Edith Ramírez, tallerista y abogada, 11 de noviembre de 2015).

La intervención que llevan a cabo CACEH y SINACTRAHO busca evitar que situaciones como la que vivió la señora Leticia se repitan. Pero su trabajo debe ser constante y arduo, dado que el aprendizaje para valorizar el trabajo en el hogar no se logra en poco tiempo y porque las violaciones a los derechos humanos laborales que las trabajadoras enfrentan son múltiples. Por ejemplo, la señora Claudia (trabajadora de planta) experimentó otra situación: En una ocasión se enfermó del estómago y, como se sentía muy mal, lo comentó a sus patrones, ellos le dijeron “tómame un té y se te va a quitar”. Sin embargo, ella empeoró y al no obtener el apoyo de sus empleadores, pagó una consulta privada y el medicamento. Pocos días después se enfermó el perro de la familia. Claudia relató que, ante eso, los empleadores no escatimaron en gastos, lo llevaron al veterinario y pagaron la medicina. Claudia dedujo, según lo manifestó en el taller: “para mis patrones era más importante el perro que yo”.

El trato humillante y las diversas violaciones a los derechos humanos laborales de las trabajadoras del hogar están enraizadas en el imaginario clasista y racista de la sociedad mexicana, así como en la no observancia de la ley. La lucha por la dignificación del trabajo en el hogar, como lo han manifestado Marcelina Bautista y algunos de los aliados de la organización, debe pasar por campañas de concientización en general, y deben apuntar también en forma específica hacia los empleadores, pues las situaciones referidas por las trabajadoras dejan ver el desconocimiento de los derechos de las trabajadoras o la más pura negligencia de parte de los patrones. La inscripción en el sistema de seguridad social es una de las principales demandas de las trabajadoras y, aunque no está contemplada en la LFT, sí está estipulada la obligación de los empleadores de hacerse cargo del pago a la atención médica de las trabajadoras. Como señala Edith Ramírez:

“Yo como patrona adquiero un conjunto de obligaciones cuando contrato a una persona... Imaginemos que no lo pagamos [el seguro social] y nuestra trabajadora tiene una fractura de un pie o se enferma o tiene otro riesgo de trabajo, que estamos obligados como patrones a atender en forma privada o a través de la seguridad social. ¿Cuánto tendríamos que pagar por un trabajador en el caso de una fractura de pie? Aparte de pagarle los días que está incapacitada la trabajadora, ¿cuánto nos costaría en un hospital privado esta atención? Cuando aseguras un auto, lo aseguras por el riesgo que puedas tener. Entonces, ¿por qué los patrones aseguran a su auto, pero no a su trabajadora [del hogar]?”(Entrevista a Edith Ramírez, tallerista y abogada, 11 de noviembre de 2015).

El trabajo en los talleres se dirige hacia la concientización de las trabajadoras. La tarea es compleja toda vez que:

“Históricamente las mujeres tenemos la creencia de que [nuestra] función principal es el cuidado de la casa, la administración del hogar y el cuidado de los hijos. En este sentido, nos insertamos también al trabajo productivo a un hogar y lo vemos como una extensión del trabajo que venimos haciendo en la casa propia. Por eso no nos sentimos sujetas de derechos, como disfrutar de una jornada máxima, de tener un salario digno, de tener vacaciones cada año de servicio pagadas con prima vacacional, de tener disfrute de un aguinaldo al año”. (Entrevista a Edith Ramírez, tallerista y abogada, 11 de noviembre de 2015).

Las trabajadoras del hogar llegan a CACEH con inquietudes sobre sus derechos laborales, sin empleo, con trayectorias de maltrato, e inclusive con temor. El papel de la intervención, llevada a cabo a través de los talleres, es revertir la tendencia a aceptar las violaciones a los derechos humanos laborales, el trato indignante y la discriminación. Y aunque no es tarea sencilla:

“A partir de los talleres me parece que las mujeres [trabajadoras del hogar] se han ido empoderando, no es que las empoderemos nosotras, no, solamente damos las herramientas al propio proceso de cada una de ellas. Se han ido empoderando en tomar conciencia y en conocimiento de que son sujetas de un conjunto de derechos.”(Entrevista a Edith Ramírez, tallerista y abogada, 11 de noviembre de 2015).

De las transiciones al empoderamiento

La observación del funcionamiento de los talleres de capacitación de CACEH y SINACTRAHO nos permite afirmar que, a pesar de los objetivos explícitos de las organizaciones y de todo el trabajo que se hace al interior, no hay una ruta lineal, ni única, ni segura, hacia el empoderamiento de las trabajadoras del hogar. Cuando las trabajadoras acuden a los talleres, no es exactamente porque busquen “empoderarse”, pues el solo término les puede resultar raro y ajeno, pero sí acuden porque muchas veces después de dudarlo durante un tiempo, deciden buscar ayuda.

Como señalábamos, esta búsqueda se da con frecuencia porque lo que viven cotidianamente en la o las casas donde trabajan se ha vuelto intolerable, porque pasaron muchos años trabajando en un hogar y fueron despedidas injustamente y sin finiquito, o porque no consiguen trabajo.

En el caso concreto de las trabajadoras del hogar, la resistencia activa puede tener diferentes manifestaciones y niveles. Son parte de ella esta misma búsqueda de ayuda para terminar con una situación de opresión, además de la construcción colectiva del conocimiento, la eventual reproducción de éste y, sobre todo, su puesta en práctica. En este apartado nuestro objetivo es examinar los procesos por los que transitan las trabajadoras del hogar hasta llegar a reconocerse como mujeres empoderadas. Asimismo, discutiremos por qué ni para las trabajadoras en lo individual, ni para la organización, el camino hacia el empoderamiento es un camino llano.

La búsqueda de parte de las trabajadoras

Doris es una empleada del hogar que llegó a CACEH en el mes de abril de 2017. Al inicio ella no hablaba y tampoco interactuaba con las compañeras. Llegó a la organización porque no tenía trabajo, había buscado sin éxito y como una conocida le comentó que en ese lugar le podían ayudar, llamó y le dijeron que se presentara el domingo siguiente al taller. Ella acudió. Además, de no tener trabajo, en el ámbito familiar no le iba nada bien, pues tenía diferencias con su hija y también tenía problemas de autoestima. A lo largo del año se mantuvo asistiendo a los talleres, con el paso de las semanas, comenzó a participar y a mostrar mayor interés por aprender y por conocer sobre los derechos que ella tiene como parte de ese sector. En la actualidad, Doris es una mujer extrovertida, participativa, con ganas de seguir aprendiendo, incluso es parte de uno de los equipos de logística de los talleres dominicales, a quienes ayuda. También ha comentado entre las compañeras que ya vive sola y el hecho la hace sentir bien consigo misma, pues ella tenía pavor de que su hija la abandonara; pero cuando su hija le comunicó que se iba de su casa, Doris enfrentó ese miedo y sigue adelante.

Si bien no se puede afirmar que todos los cambios positivos que operan en la vida de las trabajadoras del hogar derivan de su asistencia a los talleres de capacitación de CACEH y SINACTRAHO, nuestra presencia a lo largo del periodo de observación y convivencia con las compañeras nos permitió conocerlas y detectar algunos de esos cambios.

En la dinámica dominical de los talleres, la persona que dirige la sesión antes de iniciar pregunta quién va por primera vez, las compañeras levantan la mano, dicen su nombre y por qué están ahí. Les dan la bienvenida y, desde que se creó el Sindicato, Marcelina Bautista o alguna otra miembro del CEN, presenta a las integrantes del Comité que se encuentren en la sesión, explica cuándo y por qué

se creó el Sindicato e inicia el taller. Dependiendo del tema a tratar, la dinámica normalmente se desarrolla así: hay una exposición breve de la tallerista, posteriormente se crean equipos y las asistentes cambian de lugar en la sala para integrarse a su equipo, intercambian sus puntos de vista, escriben los acuerdos u opiniones del equipo y cuando termina la discusión, eligen a una representante del equipo, que expondrá ante todas las asistentes las conclusiones a las que llegaron. Con frecuencia, las compañeras que se acaban de integrar a los talleres hablan poco, son tímidas, como comentó una de ellas: “cuando yo llegué, era como animalito, nomás estaba arrinconada, no quería hablar.” En forma paulatina se van desinhibiendo y adquieren confianza que les permite posteriormente compartir preocupaciones o vivencias que les han afectado en lo profundo.

De ese modo, a las trabajadoras del hogar que llegan a CACEH y al Sindicato las mueve básicamente un objetivo, planteado en el plano individual: mejorar la situación en la que se encuentran. A través del programa de colocación que ahora está a cargo del Sindicato, a las compañeras como Doris se les ubica en alguno de los trabajos disponibles²¹. Les piden que asistan a los talleres pues para la organización es muy importante que haya reciprocidad de parte de las compañeras y, sobre todo, que conozcan sus derechos y, eventualmente, aprendan a negociar y a defenderse a sí mismas frente a los empleadores.

Esta condición de asistencia constante a los talleres, sin embargo, no todas la cumplen. Consideramos que existen al menos dos factores de peso que lo explican. Uno es la propia circunstancia familiar de las trabajadoras; el otro factor es el temor y su falta de experiencia en la participación política. Respecto de la circunstancia personal y familiar, les resulta complicado ocupar los domingos de cada dos semanas en asistir a las sesiones de capacitación frente a lo que socialmente se espera de ellas, es decir, atender a su propio hogar y su familia²². La señora Jacinta —a quien presentamos al inicio del artículo— en

²¹ Antes de la constitución del sindicato, CACEH manejaba el programa de colocación. A través de él, el Sindicato pone en contacto a las empleadoras que llaman al local sindical buscando a alguna trabajadora y a las trabajadoras que requieren un empleo.

²² Otra de las organizaciones de trabajadoras del hogar que también opera en la Ciudad de México (COLMITH) ha optado por celebrar sus sesiones de capacitación los días sábados por la tarde. Tratan de tener actividades simultáneamente para las trabajadoras y para sus hijos. Enfrentan, sin embargo, la misma dificultad de mantener la asistencia de las trabajadoras en forma constante.

entrevista relató que al a asistir a los talleres de CACEH en 2003, fue a su esposo a quien tuvo que enfrentar primero:

“Yo me emocioné con todo lo que aprendía, pero eso me trajo conflictos durante dos años con mi esposo y en mis trabajos porque comienzo a defender mis derechos. Mi esposo es el primero que me empieza a atacar, me decía, ‘te están lavando el cerebro’, ‘ya te vas otra vez al cbisme’, ‘prefieres andar nada más en la calle’, ‘allá te dicen lo que les conviene’. Ese tipo de cosas, pero en insulto y fue de tiro por viaje. Aun así, no me importó, yo me traía a mis hijos. Recuerdo que mis hijos se ponían a hacer su tarea mientras yo estaba en cursos”. (Jacinta, entrevista 26 de mayo de 2016).

Sus hijos en ese tiempo tenían 9, 12 y 14 años. No le resultó sencillo, pues después de dos años de confrontación con su esposo cada vez que ella acudía a una sesión del taller o se iba a las campañas de difusión donde también participaba, o sea cada domingo, la señora Jacinta decidió poner un límite:

“Incluso, comencé a enfrentar a mi esposo, le dije, ‘yo voy a seguir haciendo lo que me gusta, no me vas a detener, si quieres que estemos bien, adelante y si no, pues cada quién por su lado’. Mi esposo ya me había amenazado que se iba a ir [de la casa] y ese tipo de cosas. A él fue lo más difícil que enfrenté porque era en la casa vivir lo mismo [que en mi trabajo]”. (Jacinta, entrevista 26 de mayo de 2016).

Actualmente, con la experiencia que Jacinta tiene, considera que muchas de las trabajadoras no lo reconocen cuando les preguntan por qué no han asistido regularmente, pero dado lo que ella tuvo que resolver en su momento, piensa que en parte se puede deber a la demanda de cumplimiento de las responsabilidades domésticas. Así, enfrentar al esposo y además llegar después del taller a limpiar su propia casa y a cocinar —preparándose para la semana de trabajo— resulta una faena complicada para algunas de las trabajadoras que querían participar en forma más constante en los talleres.

Si bien no todas las trabajadoras que no logran asistir en forma constante tienen diferencias con sus cónyuges o parejas, hay otro tipo de situaciones que les impide la asistencia. La mayoría trabaja de lunes a viernes, e incluso los sábados, por lo tanto, el único día que les queda de descanso es el domingo, el cual lo ocupan para los quehaceres del hogar —en los que nadie las sustituye— y para convivir con sus hijos. Muchas de ellas son jefas de familia, pero lo sean o no, el domingo es el día en que, por lo regular, se actualizan en las actividades de sus hijos y los atienden. Algunas trabajadoras del hogar sí llevan a sus niños a los talleres, pero otras comentan que por falta de recursos económicos no pueden traer a sus hijos, pues el dinero del que disponen apenas alcanza para su propio pasaje. Otra situación detectada también es la existencia de una persona enferma

en la familia y ellas son las que se hacen cargo del cuidado, o es el domingo cuando ellas remplazan a la persona que durante la semana cuida al familiar enfermo. Esto se llega a convertir también en un impedimento para que ellas puedan asistir a los talleres y otras actividades de la organización.

Aunado a lo anterior, el temor como factor que limita la participación de las trabajadoras, fue identificado por Edith Ramírez:

“Muchas de estas trabajadoras son mujeres que están al frente de sus propios hogares, al cuidado de los hijos y por supuesto hay un gran miedo que frente a esta organización colectiva sean despedidas de sus centros de trabajo y se queden sin ingresos.”(Entrevista a Edith Ramírez, tallerista y abogada, 11 de noviembre de 2015).

Si bien la resistencia pasiva, que en este sector laboral se ha expresado mediante el abandono silencioso del empleo —las trabajadoras dejan de presentarse en su trabajo, sin reclamo de por medio—ha sido un recurso utilizado por ellas, no es, como señalábamos siguiendo a Scott (2004 [1990]), una práctica que cambie el orden de las cosas. Es más eficaz la otra forma de resistencia. Los talleres de CACEH y de SINACTRAHO, como hemos tratado de mostrar, son un espacio privilegiado de interacción para las trabajadoras del hogar y una posibilidad de cambio de visión y de cambio de actitud entre ellas. En las sesiones de cada dos semanas las trabajadoras escuchan y comparten sus experiencias y se dan cuenta de que no están solas en el sentido de que otras colegas han sufrido algo parecido; pero tampoco están solas en el sentido de que llegan a un espacio donde pueden contar su experiencia, pueden hacer preguntas, son escuchadas y también asesoradas. A continuación, examinamos los pasos de las trabajadoras posteriores a la primera búsqueda.

La construcción del aprendizaje...poco a poco

Cuando las trabajadoras del hogar han llegado a una situación que les parece intolerable, a pesar de los problemas a los que se puedan enfrentar con sus familiares y con sus empleadores, deciden conocer más sobre sus derechos y otros temas como los que se han mencionado en líneas anteriores. En la medida en que se dan cuenta de la utilidad de las pláticas de orientación de los talleristas y de la convivencia con las compañeras, tratan de mantenerse en la organización. Asisten regularmente a los talleres y se van involucrando en tareas específicas, por ejemplo, ayudan en la logística de los talleres —registro, compra o distribución de los refrigerios—y en las jornadas de difusión. Al buscar la

profundización de su conocimiento sobre sus derechos laborales y aspectos personales, como la autoestima, las trabajadoras dan pasos muy importantes hacia su empoderamiento. En palabras de Jacinta:

“Después de estar encerrada en una casa durante 36 años, trabajando en una casa cuando no tengo oportunidad de estudiar porque estoy fregando los pisos, lavando los trastes, todo eso. Nada más tengo conocimiento en esas actividades, no tengo conocimiento más allá, por eso yo pienso que también se aprovechan [los empleadores]. Insisto, hay que prepararse para poder defenderse y enfrentar. Por eso aquí [en el Sindicato] decimos que entre más seamos, más fortalecidas [estaremos] y entre más conocimiento [tengamos], vamos a luchar más y a tener más fuerza.” (Jacinta, entrevista 26 de mayo de 2016).

Dependiendo de su constancia e interés, el trabajo en los talleres les permite ir más allá, toda vez que pueden convertirse en promotoras, es decir, de alguna manera en representantes y voceras de su propio gremio. A partir de la disposición de algunas trabajadoras del hogar de ir aprendiendo más, ellas son identificadas por las líderes de CACEHy de SINACTRAHO para convertirse en promotoras. Para ello se capacita a profundidad a un cierto número de trabajadoras en diversos temas, para que después puedan ellas transmitir sus conocimientos a otras trabajadoras del hogar. De acuerdo con Marcelina Bautista:

“la formación que reciben como promotoras las lleva a reproducir sus aprendizajes con otras compañeras que viven lo mismo que muchas han vivido, para encontrar juntas, alternativas y mejorar la situación precaria del trabajo del hogar”. (CONAPRED 2012; 32)

CACEH y SINACTRAHO han podido establecer acuerdos con diversas instituciones —escuelas de educación técnica, apoyadas por el Gobierno de la Ciudad de México o el Instituto de Liderazgo Simone de Beauvoir, por ejemplo— que imparten cursos y les otorgan becas para capacitarse en temas como: computación, de perfeccionamiento de técnicas de limpieza o de cocina, sindicalismo, autoestima, derechos humanos, derechos laborales, de comunicación en público, entre otros. Las trabajadoras se postulan para asistir a los mismos. Dependiendo del número de becas disponibles y de si han asistido a cursos previos, se trata de dar oportunidad a todas o a la mayoría de quienes manifiestan interés en asistir.

Frente a la opinión de las empleadoras de que el trabajo en el hogar no requiere de capacitación, las trabajadoras han demostrado lo contrario. Algunos de los cursos y becas que la organización ha conseguido tienen que ver con técnicas de

limpieza, donde se les enseña a barrer y trapear de manera que eviten lastimarse la espalda, aprenden a poner la mesa y a servir los alimentos, a limpiar pisos de diferentes materiales (madera, mármol, azulejo, etc.), a usar líquidos de limpieza que son tóxicos, a limpiar ventanales y otras áreas de una casa. Han podido también acceder a algunos cursos de cocina –básica, intermedia y alta—con lo cual buscan poder negociar mejores salarios, en función de lo que las empleadoras requieran.

Con base en nuestra observación y participación, podríamos afirmar que el empoderamiento en CACEH se adquiere tanto en el plano individual, como en el colectivo. Con base en el desglose de León (1997), observamos que en relación con el empoderamiento individual, logra verse en las trabajadoras una transformación de la actitud, de la forma de asumir la responsabilidad propia de lo que sucede en su entorno. Este cambio de actitud se ha promovido, por ejemplo, por Edith Ramírez en diversos talleres, el mensaje ha sido el siguiente sentido: “yo he aceptado el maltrato, pero puedo ponerle límites”. Se realizan diversas actividades que les permiten reconocerse como seres únicos, con derechos mínimos, con capacidad de hacerse valer frente a los demás. Se ha promovido que las trabajadoras se percaten de que nadie las va a querer y cuidar más que ellas mismas. Esto estimula de alguna manera que las trabajadoras busquen salir adelante y se sientan con la fuerza y la voluntad de conseguir un mejor trabajo, de exigir respeto y cumplimiento a sus derechos humanos laborales. En la experiencia de la señora Jacinta:

“Desde que entré a CACEH mi vida cambió. Lo digo con orgullo porque las cosas comenzaron a florecer, se solucionaba esto, lo otro, bueno yo así lo vi. Comenzó a ponerse todo en orden, obvio hay muchísimo trabajo por delante, me falta aprender mucho, pero estoy en un proceso...Hay cosas que me dan miedo, pero sí quiero afrontarlas, quiero seguir avanzando y aprender más.”(Jacinta, entrevista 26 de mayo de 2016).

En el plano colectivo el empoderamiento se ha manifestado en la mayor visibilidad del sector del trabajo del hogar remunerado, aunque el máximo logro para CACEH ha sido la creación de SINACTRAHO en 2015, que contó con participantes de delegaciones de cuatro estados del país. El Sindicato tiene sus estatutos y un Contrato Colectivo de Trabajo (CCT) para las trabajadoras de planta y otro para quienes trabajan de entrada por salida, aunque estos CCT todavía no se firman. Desde el interior del Sindicato han desplegado algunas campañas, como la que recientemente logró un seguro de desempleo para las

TH²³ y otra que busca promover la firma de 10,000 contratos. La existencia de un contrato escrito es una de las demandas principales, toda vez que esto permitiría que ambas partes reconozcan derechos y obligaciones y sea explícito que su relación es fundamentalmente laboral. El razonamiento atrás de esta demanda tiene que ver con lo señalado por Coser (1973), en el sentido de que una relación amo-sirviente es opuesta a aquella mediada por un arreglo contractual.

Otras demandas son la inscripción al sistema de seguridad social, así como el establecimiento de un salario mínimo para el sector. La más importante de todas las demandas, sin embargo, es la ratificación del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo que implicaría un cambio de fondo de la legislación mexicana actual. Dado el contexto político del país, la posibilidad de dicha ratificación es muy remota.

Comentarios finales

En este artículo tratamos de aportar elementos al debate sobre el trabajo doméstico o del hogar remunerado en América Latina; más específicamente en México y en relación con los esfuerzos de las trabajadoras por organizarse políticamente. Tomando como caso de estudio a CACEH y la organización sindical promovida por dicho Centro (SINACTRAHO), hemos examinado algunas de las características de la resistencia activa con que las trabajadoras del hogar en México responden a las diversas violaciones a sus derechos humanos laborales que enfrentan cotidianamente. La “matriz de dominación” como denomina Goldsmith (2015) a la interacción entre las dimensiones de clase, género y etnicidad, ha dado lugar a una severa desigualdad, que históricamente ha relegado a las trabajadoras del hogar a uno de los escalones más bajos en la estructura socioeconómica y de la jerarquía ocupacional en México (Rojas y Toledo, 2018b). Sostenemos, sin embargo, que el paso de una relación de poder tradicional —que se basa en la obediencia a la persona, en este caso la patrona— al empoderamiento de la trabajadora, es un tránsito posible.

²³ SemMex, “Trabajadoras del hogar afectadas por sismo reciben Seguro de Desempleo”, Red-accion-.com, México, 17 de noviembre de 2017, Dirección URL: <http://www.red-accion.mx/2017/11/trabajadoras-del-hogar-afectadas-por.html>, [consulta: 05 de marzo de 2018].

¿Cómo se puede empoderar una trabajadora del hogar? Para captar la relevancia que tiene esa potencial transformación de las trabajadoras, es importante tomar en cuenta algunos aspectos del contexto mexicano. Por ejemplo, comparativamente con otras latitudes (ver por ejemplo, Chun, 2009 y Chun et al., 2014), la fuerza de trabajo mexicana no es muy politizada. La participación en sindicatos, además de que históricamente ha sido una prerrogativa de los trabajadores formales (de empresas grandes y registrados en el sistema de seguridad social), ha disminuido en décadas recientes y en ella, en general, las mujeres han participado con menos frecuencia que los hombres; si bien, han tenido destacada participación en sindicatos que, dados los gremios que representan, concentran un buen número de mujeres en sus filas (Ravelo y Sánchez, 2004). En el caso concreto de las trabajadoras del hogar, tanto por la naturaleza de su empleo —se realiza en forma aislada, al interior de una casa ajena, y se negocian las condiciones de trabajo cara a cara con la patrona—, como por algunas de las características sociodemográficas de las trabajadoras —en particular, su limitada escolaridad—, no son muy proclives a la participación política. Pero la resistencia activa puede tener diferentes manifestaciones y niveles.

Para emprender tal resistencia activa, señala Rendón (2011), es necesaria la unidad de conciencia y acción. En este caso, inicia con la decisión de las trabajadoras de establecer límites a los abusos de que han sido objeto, así como la consecuente búsqueda de ayuda. Para obtener dicha ayuda, acuden a la organización que se ha hecho más visible recientemente en México. Una herramienta básica utilizada en CACEH —que explícitamente busca lograr el empoderamiento de las trabajadoras del hogar—son los talleres de capacitación que tratan sobre temas diversos y que se han instrumentado desde que surgió esta organización en el año 2000.

A partir del aprendizaje que obtienen en los talleres, las trabajadoras van cambiando poco a poco de perspectiva y de actitud: En los talleres estudian temas referentes a sus derechos laborales, sindicalismo, comunicación social y negociación; además de estos temas que les serán útiles en el ámbito laboral, se imparten también talleres enfocados al autoconocimiento, en especial, ala autoestima. Ésta es esencial para que ellas logren empoderarse, pues primero deben aprender a quererse, respetarse y valorarse, para después entender porqué merecen el respeto a sus derechos humanos laborales, la valoración social de su trabajo y, en general, mejores condiciones para desarrollarlo. Además de la asistencia a lostalleres de capacitación, la resistencia activa se manifiesta también con la participación en otras actividades. Entre ellas se encuentran, por ejemplo, las marchas del Primero de Mayo, por la igualdad entre mujeres y hombres, por

el día del trabajo del hogar remunerado o para exigir demandas específicas del sector —como la ratificación del Convenio 189 y la existencia de un contrato escrito—además de su presencia en medios de comunicación, foros nacionales e internacionales.

En ese sentido, el empoderamiento de las trabajadoras del hogar tiene una dimensión individual y otra colectiva. La primera se logra cuando ellas profundizan el conocimiento de sus derechos, pero implica también un cambio de visión y de actitud, que eventualmente les permitirá exigir respeto a sus derechos humanos laborales. El empoderamiento colectivo pasa por una participación constante en las actividades de la organización, por la construcción y transmisión del liderazgo, así como por la formulación de demandas para el sector, que ha logrado mayor visibilidad y ha emprendido campañas que buscan el cumplimiento de algunas de sus demandas.

Si bien el camino hacia el empoderamiento implica un proceso, es decir, no se da de manera inmediata; lograrlo depende, al menos parcialmente, de la persistencia de cada una de las trabajadoras. Nuestras observaciones nos permiten afirmar, sin embargo, que así como el empoderamiento no se da de manera automática, tampoco hay una ruta directa y segura hacia él. La sola asistencia a los talleres no tendrá como resultado contundente el empoderamiento de las trabajadoras. El paso más difícil es poner en práctica lo que aprenden en los talleres. “Colocar el tono y la disposición del oprimido”, como señala Scott (2004 [1990]), es decir, enunciar por primera vez ante los patrones un reclamo de mejores condiciones laborales —frecuentemente, un salario justo o la atención a la salud—resulta un reto. En los talleres se estimula aprender a negociar cara a cara con los patrones. Así es como algunas de las trabajadoras que participan en los talleres —algunas de las cuales forman actualmente parte del Comité Ejecutivo Nacional de SINACTRAHO, como la señora Jacinta que presentamos desde el inicio de este artículo—adquirieron seguridad y decidieron exigir el respeto a sus derechos.

Pero es cierto también que no todas las trabajadoras que se inscriben en los talleres logran llegar a ese punto; pues la deserción es alta. Las razones son diversas y corresponden a las diferentes problemáticas que las trabajadoras enfrentan. Un obstáculo, es la falta de recursos económicos para asistir a los cursos o eventos que organizan CACEH y SINACTRAHO, debido a que muchas cuentan con el dinero exacto para solventar sus gastos de la semana y el pago de pasajes para sus actividades más indispensables, se convierte en un problema. Otra limitación deriva de presiones que enfrentan al interior de sus propias familias, ya que en muchas ocasiones la pareja de la trabajadora o sus

hijos, no están de acuerdo con que acudan a los talleres y los roces constantes pueden ser desgastantes y, a la larga, inclinarlas a dejar de asistir.

Estas problemáticas individuales se convierten en colectivas, pues repercuten en el trabajo de la organización. Esto es, entre los múltiples retos que ésta enfrenta encontramos, por ejemplo, la constante búsqueda de ampliación de la base trabajadora. Su participación en los medios de comunicación y sus campañas de difusión en lugares públicos, logran atraer poco a poco a más trabajadoras, pero la deserción es un problema constante —y no privativo de este caso de estudio. Asimismo, no todas las trabajadoras que asisten a los talleres están afiliadas al Sindicato. Algunas acuden con la finalidad de resolver un problema puntual —como la falta de empleo o la búsqueda de asesoría legal—y ya sea que lo resuelvan o se desesperen, dejan de asistir. Otras prefieren sólo tomar los cursos y dejar de lado su afiliación al Sindicato porque no están dispuestas a pagar la cuota sindical que equivale al 1% de su salario, en parte por su constreñido margen de gasto. Pero la reticencia a la afiliación deriva también de la prácticamente inexistente cultura sindical en el gremio, misma que implica el pago de la cuota por la membresía, así como el compromiso en las actividades inherentes al Sindicato como los talleres, cursos de capacitación, marchas y asistencia a eventos culturales y de difusión.

Así pues, la participación de las trabajadoras del hogar en los talleres de capacitación y la construcción colectiva del conocimiento en ellos son pasos muy importantes hacia su empoderamiento, tienen mucho trabajo por delante como gremio. A través de este texto hemos tratado de hacer visible parte de sus logros y lo que sigue como materia pendiente de investigación.

Bibliografía

- Ariza, Marina. 1998. “Los cambios en las ocupaciones de las mujeres: Auge y declive del servicio doméstico”. Universidad de México: 7–11.
http://bvirtual.ucol.mx/descargables/632_cambios.pdf
- Arizpe, Lourdes. 1975. *Indígenas en la Ciudad de México: el caso de las Marías*, SEP Setentas, México.
- Brites, Jurema . 2007. “Afeto e desigualdade: gênero, geração e classe entre empregadas domésticas e seus empregadores” *Cadernos Pagu*, (29, Julho-Dezembro): 91-109.
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. 2015. “Ley Federal del Trabajo”, México,http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_120615.pdf

- Ceballos López, María Elí. 2013. “Patrona: una etnografía sobre el servicio doméstico”, ponencia presentada en el VII Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo, Brasil.
- Centro de Apoyo y Capacitación de las Empleadas del Hogar. 2015. CACEH, México
<http://www.caceh.org.mx/page1/index.html>
- Chun, Jennifer J. 2009. *Organizing at the margins: The symbolic politics of labor in South Korea and the United States*, Ithaca, NY: Cornell.
- Chun, Jennifer J., George Lipsitz, and Young Shin. 2013. Intersectionality as a Social Movement Strategy: Asian Immigrant Women Advocates. *Signs: Journal of Women in Culture and Society* 38 (4), pp.917-940.
- Del Pilar Martínez, María, “Nace el primer contrato colectivo para trabajadoras del hogar en México”, *El Economista*, México, 23 de agosto de 2017, <https://www.economista.com.mx/empresas/Nace-el-primer-contrato-colectivo-para-trabajadoras-del-hogar-en-Mexico--20170823-0036.html>
- Durín, Séverine. 2009. En Monterrey hay trabajo para mujeres: procesos de inserción de las mujeres indígenas en el área metropolitana de Monterrey, CIESAS/UNESCO/CONADEPI Comité Regional Norte de Cooperación, Monterrey
- Durín, Séverine. 2013 “Servicio doméstico de planta y discriminación en el área metropolitana de Monterrey” *Relaciones* (Primavera): 93-129.
- Echenique, María Elva. 2004. “La casa y la domesticidad como metáforas de la opresión social: El testimonio de Domitila Barrios” *Revista Iberoamericana* LXX (206, enero – marzo), pp. 275 – 283
- Fish, Jennifer. 2017. *Domestic Workers of the World Unite! A Global Movement for Dignity and Human Rights*. Nueva York, New York University Press.
- García, Brígida y Orlandina de Oliveira. 1997. “¿Qué sabemos de nuevo sobre la participación femenina en el mercado de trabajo? en Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS). *Memoria del II Seminario de Investigación Laboral: Participación de la mujer en el mercado laboral*, México, STPS, pp. 5-31.
- Goldsmith, Mary. 1992. Sindicato de trabajadoras domésticas en México: (1920-1950), *Política y Cultura* 1, pp. 75-89.
- Goldsmith, Mary, 2008. “Disputando fronteras: la movilización de las trabajadoras del hogar en América Latina” *Amérique Latine Histoire et Mémoire. Les Cahiers ALHIM*, <http://alhim.revues.org/index2202.html>

- Goldsmith, Mary. 2013. “Los espacios internacionales de la participación política de las trabajadoras remuneradas del hogar”, *Revista de Estudios Sociales*, Núm. 45, enero – abril, pp. 233 -246.
- Goldsmith, Mary. 2014. “¿Sujetos de derechos o sujetadas a la servidumbre? Trabajadoras del hogar remuneradas en México”, en Cruz Parceró, Juan A. y Rodolfo Vázquez (Coords.). *Mujeres, familia y trabajo*, México, Editorial Fontamara-Suprema Corte de Justicia de la Nación, pp.163-198.
- Goldsmith, Mary. 2015. “La organización de las trabajadoras del hogar remuneradas: una respuesta a múltiples opresiones”, en *Avances de las Mujeres en las Ciencias, las Humanidades y todas las disciplinas. Creatividad e Innovación, Vol. II*, México, pp.234-245.
- Instituto Nacional de Desarrollo Social (INDESOL) y Centro de Apoyo y Capacitación para Empleadas del Hogar (CACEH), *Acción para el empoderamiento de las empleadas del hogar en la equidad de género*, México, Editores INDESOL-CACEH.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía.2017. “Estadísticas a propósito del Día Internacional del Trabajo Doméstico (22 de julio)”, México, Aguascalientes, 20 de julio de 2017, <http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/aproposito/2017/domestico2017Nal.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía.2010. “Perfil sociodemográfico de los trabajadores domésticos remunerados en México 2010”, p.15-16. México, 2010, http://www.inegi.org.mx/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/estudios/sociodemografico/trabdomestico/2010/perfil_soc_tdr_2010.pdf
- Jelín, Elizabeth.1977. “Migration and Labor Force Participation of Latin American Women: The Domestic Servant in the Cities”, *Signs*3 (1): 129 - 141
- Kuznesof, Elizabeth. 1993. “Historia del servicio doméstico en la América hispana (1492 – 1980)”, pp. 26 – 40 en Chaney Elsa y Mary García Castro (eds.). *Muchacha, cachija, criada, empleada, empregadinha, sirvienta y... más nada. Trabajadoras domésticas en América Latina y el Caribe*, Caracas, Nueva Sociedad.
- León, Magdalena (compiladora). 1997. *Poder y empoderamiento de las mujeres*, Colombia, Facultad de Ciencias Humanas - Editores Tercer Mundo.
- Pacheco, Edith. 2014. “Capítulo 1. El Mercado de trabajo en México a inicios del siglo XXI. Heterogéneo, precario y desigual,” pp. 45 – 100 in Rocío Guadarrama, Alfredo Hualde and Silvia López (coords.), *La precariedad laboral en México. Dimensiones, dinámicas y significados*, México, COLEF – UAM.
- Pedrero, Mercedes. 2003. “Las condiciones de trabajo en los años noventa en México. Las mujeres y los hombres: ¿ganaron o perdieron?” *Revista Mexicana de Sociología*. Año XLV, Núm. 4, octubre-diciembre, pp. 733-761.
- Ravelo Blancas, Patricia y Sergio Gpe. Sánchez Díaz. 2004. “Las mujeres en los sindicatos en México (una aproximación al tema)”, en Pérez-Gil Romo, Sara Elena y

- Patricia Ravelo Blancas (coords.), *Voces disidentes. Debates contemporáneos en los estudios de género en México*. México: Ciesas-Porrúa, pp. 417-442.
- Rendón Corona, Armando. 2011. “Gandhi: la resistencia civil activa”, México, Scielo, http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S187023332011000100004
- Rojas García, Georgina y Mónica Toledo González. 2013. “Reproducción social estratificada: El trabajo doméstico remunerado en México y la interacción entre mujeres de estratos medios y populares”, en: Gandini, Luciana y Mauricio Padrón Innamorato (Coordinadores). *Población y trabajo en América Latina: abordajes teórico-metodológicos y tendencias empíricas recientes*, Serie de Investigación N° 14, (Asociación Latinoamericana de Población, Fondo de Población de las Naciones Unidas, Trilce, Brasil), pp. 403-441.
- Rojas García, Georgina y Mónica Toledo González. 2018a. “Paid Domestic Work: Gender and the Informal Economy in Mexico”, *Latin American Perspectives*, Issue 218, vol. 45, No. 1, January. pp. 146 – 162.
- Rojas García, Georgina y Mónica Toledo González. 2018b. “Working Poor Women in Mexico Facing another Crisis: Domestic Workers Struggling with Structural Disadvantages and the 2008 Recession” en Beth A. English, Mary E. Frederickson y Olga Samiguel - Valderrama (eds.), *Global Women’s Work: Perspectives on Gender and Work in the Global Economy*, London and New York. Routledge IAFFE Advances in Feminist Economics (en prensa).
- Rollins, Judith. 1985. *Between Women. Domestic and their Employers*, Temple University
- Salazar, Flora. 1978. “Los sirvientes domésticos” en Moreno Toscano, Alejandra (coord.), *Ciudad de México: Ensayo de Construcción de una Historia*, México, SEP – INAH, pp. 124 – 132.
- Scott, James, 2004[1990]. *Los dominados y el arte de la resistencia*. México, Ediciones Era
- SemMex. 2017. “Trabajadoras del hogar afectadas por sismo reciben Seguro de Desempleo”, Red accion-.com, México, 17 de noviembre de 2017, <http://www.red-accion.mx/2017/11/trabajadoras-del-hogar-afectadas-por.html>,
- Sindicato Nacional de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar (SINACTRAHO), “Contrato colectivo de trabajo, Modalidad entrada por salida”, México, https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/172636/CCTDEENTRAAXSA_LIDAFINAL.pdf
- Toledo González, Mónica Patricia. 2014. *Entremuchachasyseñoras. Arreglos particulares en el trabajo doméstico remunerado en México*, Tesis de Doctorado, México D.F., CIESAS.

- Vargas Flores, Gabriela. 2018. *Hacia la constitución del sujeto político: los casos de dos organizaciones de trabajadoras del hogar en México*, Tesis de Maestría, México, UNAM
- Vázquez-Flores, Erika Julieta and Horacio Hernández. 2004. *Migración, resistencia y recreación cultural: el trabajo invisible de la mujer indígena*, INAH, 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*, México, CIESAS-EGAP, pp. 37 - 54
- Young, Grace Esther. 1987. "The Myth of Being 'Like a Daughter'", *Latin American Perspectives* 14(3): 365-380