



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA
Unidad Iztapalapa

División de Ciencias Sociales y Humanidades.

Departamento de Sociología.

Licenciatura en Sociología.

**UNA APROXIMACIÓN A LA IDENTIDAD LABORAL Y DE GÉNERO EN
LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR: EXPERIENCIAS DESDE EL TRABAJO
COTIDIANO Y LA ORGANIZACIÓN.**

Elaborado por:

Adarely Basilia Barrios Bautista

Matricula: 2133047946

adabarbatis06@gmail.com

Para obtener el grado de
Licenciada en Sociología.

Director

Dr. Marco Antonio Leiva Peña

Co-Director

Dr. Carlos Clemente Martínez Trejo



Agradecimientos

A mi madre por haber tenido el valor de hacerme crecer, de darme amor y cariño. De haber afrontado todos los obstáculos que le fueron posibles para darme los estudios básicos, para yo tener una oportunidad de decidir seguir o no adelante.

A mi familia por ser quienes son, por mostrarme que cuando alguien te dice que no puedes; no tienes por qué creértelo, ni decir que tienen la razón. Sólo demuestra con actos de que eres capaz.

A todos y cada uno de mis hermanos y hermanas por su fuerza y carácter, gracias.

A mis hermanas Marcelina y Lucia por haberme apoyado moral y económicamente para continuar con mis estudios, por haber decidido apoyarme desde el primer momento que les fue posible, a los regaños, las llamadas de atención, los consejos y los detalles, por haber asumido un papel que no les correspondía y que ahora podemos compartir el logro.

A mis profesores y profesoras que conocí durante mis avances académicos, a los amigos y amigas que estuvieron en los momentos difíciles, todos y cada uno, gracias.

A las mujeres que me regalaron de su tiempo y me permitieron conocer un poco de sus historias y de sus vivencias.

A Marcelina Bautista Bautista por permitirme participar con ellas durante mi trabajo de investigación. Por ser una mujer que ha promovido y ha buscado la forma de que las compañeras trabajadoras del hogar tengan reconocimiento de sus derechos.

Al Dr. Marco Antonio Leiva Peña por haber aceptado ser mi director.

Al Dr. Carlos Clemente Martínez Trejo por haber aceptado ser mi Asesor y Co-Director de forma externa, y que a pesar de la distancia y los diferentes factores que se dieron en el proceso, lo hemos logrado, gracias.

A los amigos que conocí y que siempre me motivaron desde el primer momento a seguir adelante. A aquellos que cuando no tenía, no dudaron en apoyarme, gracias.

Este trabajo va dedicado a las mujeres que se dedican al Trabajo del Hogar Remunerado, Mujeres que han tenido que migrar de sus lugares de origen a una edad muy temprana, a las mujeres que han sacrificado a sus familias y a ellas mismas en la búsqueda de un sueño, de tener una vida mejor. Mujeres que han tenido que truncar sus estudios para solventar gastos en la familia. A todas y todos, porque también hay compañeros que se dedican a este trabajo.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
INTRODUCCIÓN. -----	1
Planteamiento del problema. -----	7
Preguntas de investigación. -----	10
Objetivo general. -----	10
Objetivos específicos. -----	10
Hipótesis. -----	11
CAPÍTULO I. APARTADO TEÓRICO-METODOLÓGICO. -----	12
1.1. Una aproximación al concepto de Identidad desde la Teoría Social Clásica. -----	12
1.2. Subjetividad, Trabajo y Género. -----	17
1.2.1. Subjetividad. -----	19
1.2.1.1. Sobre la identidad social. -----	20
1.2.2. Identidad y Trabajo. -----	31
1.3. Género y Trabajo. -----	35
1.3.1. Las relaciones de género en el trabajo. -----	39
1.3.2. Las relaciones de género en el hogar. -----	45
1.3.3. Del concepto ampliado de trabajo al trabajo en el hogar. -----	47
1.4. Propuesta relacional sobre la identidad laboral y de género de las trabajadoras del hogar. -----	53
1.5. Estrategia Metodológica. -----	56
1.5.1. Conceptos ordenadores y dimensiones de análisis. -----	57
1.5.2. Universo de observación y unidad de análisis. -----	62
1.5.3. Técnicas de recolección de información. -----	63
CAPÍTULO II. CONTEXTO DEL TRABAJO DEL HOGAR Y LA FEMINIZACIÓN DEL TRABAJO EN MÉXICO. -----	64
2.1. El Trabajo Del Hogar en México. -----	64
2.1.1. Definiciones y aspectos sociodemográficos del trabajo. -----	66
2.1.2. Condiciones de trabajo y regulaciones. -----	72
2.1.3. Problemáticas de género. -----	77
2.2. Las organizaciones de las trabajadoras del hogar. -----	80
2.2.1. Procesos transformadores en el ámbito de la lucha organizacional de las personas THR. -----	85

2.2.2. La necesidad de comprender las identidades de las trabajadoras.-----	88
CAPÍTULO III. ACERCAMIENTO A LA CONSTRUCCIÓN DE IDENTIDAD LABORAL Y DE GÉNERO EN LAS PERSONAS TRABAJADORAS DEL HOGAR REMUNERADAS.-----	90
3.1. Perfil social de las entrevistadas. -----	93
3.1.1. Origen y procedencia de las entrevistadas. -----	94
3.1.2. Significado del trabajo. -----	104
3.1.3. Relación Familiar y situación emocional.-----	110
3.2. Control y resistencia en el trabajo. -----	119
3.3. Relación en el ámbito organizacional. -----	132
3.4. Una aproximación a las identidades. -----	147
3.4.1. Configuraciones de las identidades laborales de las trabajadoras del hogar. ----	155
Conclusiones. -----	167
Bibliografía. -----	171
ANEXOS	
Anexo 1 -----	176
Anexo 2 -----	182

INTRODUCCIÓN

Lo eterno femenino nos eleva y hace realidad lo inalcanzable.
Goethe, final de Fausto

En la naturaleza no hay un “arriba” ni un “abajo” ni se dejan jerarquías. Sólo hay redes dentro de redes.
Fritcof Capra

El trabajo de investigación aborda la construcción subjetividad de las trabajadoras del hogar como una configuración específica de identidad con el trabajo y las relaciones de género en la vida cotidiana y en el espacio social de la organización. La tesis busca construir conocimiento científico que promueva la apropiación de la importancia del trabajo que realizan las trabajadoras del hogar y se reconozcan como personas importantes en el desarrollo de este país y la sociedad en general. Para ello, se estudia la identidad como experiencia en la vida cotidiana, en el trabajo y en el ámbito organizacional. Siendo nuestros sujetos de estudio mujeres que tienen participación organizacional en CACEH A.C (Centro de Apoyo y Capacitación para Empleadas del Hogar, AC.), SINACTRAHO (Sindicato Nacional de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar) y mujeres que no tienen participación en organizaciones.

El interés parte de la observación hacia las personas trabajadoras del hogar remuneradas y su participación en la organización y el sindicato en la Ciudad de México (CDMX), siendo este un espacio de interacción y de socialización para ellas.

Se propone una investigación de corte cualitativo profundizando en tres testimonios representativos de mujeres que viven en la zona periurbana de la Ciudad de México, y cuatro testimonios retomados del Encuentro Nacional de Trabajadoras del Hogar realizada en la Ciudad de México en mayo de 2018. Se busca conocer la construcción de la identidad laboral basada en la experiencia cotidiana del trabajo y cómo los espacios de interacción y de socialización

permean en la construcción subjetiva de la identidad de las personas trabajadoras del hogar en términos de relaciones de género, es decir, como dominación simbólica.

Es cierto que las personas que se dedican al trabajo del hogar remunerado han sido sujetas de discriminación por las formas despectivas que son llamadas (muchacha, sirvienta, chacha, gata, criada, la chica que ayuda, entre otros) denigrándolas y descalificando la labor que ellas realizan, siendo ésta una forma de discriminación racial y de género, condenando a quienes realizan este trabajo a ser sujetas carentes de autoestima y auto reconocimiento de la importancia del trabajo que realizan.

Uno de los problemas centrales de la regulación del trabajo para las trabajadoras del hogar remuneradas (THR), es la ausencia de contrato de trabajo, que en su mayoría se realiza verbalmente. Esta actividad laboral, generalmente no se realiza como una vocación, más bien, es una alternativa ocupacional para muchas mujeres, (principalmente jóvenes de bajos y muy bajos recursos) las cuales se ven y enfrentan grandes injusticias laborales en los espacios privados a las que llegan a laborar, a cambio de un espacio donde vivir, un ingreso y alimentación. La existencia de una organización y sindicato para THR, ha sido de gran importancia y relevancia para una población de trabajadores que históricamente ha sido violentado y vulnerabilizado bajo el sistema de dominación y control.

Esta investigación basada en testimonios visibiliza las condiciones y factores que llevan a que una persona se dedique al trabajo del hogar remunerado. De igual forma, el papel que juegan las instituciones que reconocen y promueven la importancia del THR, para la reproducción social, política y cultural de una sociedad. Existe una carga de patrones culturales que socialmente ha condicionado el desarrollo y la socialización en lo familiar y laboral de las personas THR. Por ello, la importancia de entender que existen perfiles identitarios que han sido moldeadas bajo un sistema patriarcal.

Las interacciones sociales son y han sido a lo largo de la historia, fundamentales para el entendimiento entre los sujetos, permitiendo la transformación y readaptación de la convivencia social. En una sociedad como la nuestra, existe una amplia diversidad de realidades laborales, formales e informales que inciden de forma importante y directa en la realización social.

Por otro lado, vemos que las mujeres han tenido grandes avances en su reconocimiento en los espacios políticos, laborales y económicos, sin embargo, no todas han tenido los mismos alcances; hay mujeres trabajadoras de poblaciones étnicas y cuidadoras, que no han podido ser reconocidas por sus orígenes en una sociedad que se inserta en un mundo moderno, donde la situación de desventaja de las mujeres respecto a los hombres sigue manifiesta en los diferentes ámbitos sociales.

En el ámbito económico, tal desigualdad se expresa claramente en la división del trabajo por sexos, que ha sido desfavorable para las mujeres. Resalta, en primer lugar, la desigual distribución del trabajo doméstico. La reproducción social se basa no sólo en la producción de mercancías, pues aún en las sociedades más industrializadas la producción de bienes y servicios para el consumo directo de las familias sigue ocupando una buena parte del tiempo de trabajo social y las mujeres siguen siendo las principales encargadas de estas tareas, situación que limita sus posibilidades de participar en el trabajo remunerado y las convierte en económicamente dependientes de los varones (Rendón; 2003,7). Y cuando estas se desarrollan en algún trabajo extradoméstico, lo hacen de tiempo parcial, teniendo que llegar a realizar el trabajo en el propio hogar, esto nos remite a las dobles jornadas laborales, es decir, a la gentrificación del trabajo femenino en los temas de cuidado, preparación y atención.

Así, nos encontramos frente a una diversidad de tipos de trabajo que a su vez generan identidades sociales que están en constante cambio, en la que la temporalidad y los espacios propios de trabajo parecen imperdurables como lo señala Bauman (Bauman; 2003, Guadarrama; 2008), si bien hablar de las

personas trabajadoras del hogar tiene una importancia y peculiaridad por la forma en que esta se desarrolla, en el ámbito privado y generalmente de forma aislada de otras personas trabajadoras del hogar.

Es necesario reconocer las trayectorias feministas en el ámbito del trabajo que han generado cambios en la visión sobre la heterogeneidad ocupacional como un rasgo distintivo de los últimos años (García y Oliveira, 2001; Pacheco, 2004; García, 2006; Salas 2007). Particularmente, aquellos que abren la posibilidad de pensar este fenómeno desde el lugar de los sujetos laborales, y de sus identidades, en un contexto caracterizado por la inestabilidad, la precariedad y la vulnerabilidad laborales (Lautier, 1999; Guadarrama; 2008, 323). Las mujeres están constantemente en una doble carga de trabajo, en el espacio propio y en el privado laboral. La perspectiva de género ha permitido cuestionar la visión dualista de lo público y lo privado, la cultura y la naturaleza, la sociedad y la familia (Guadarrama; 2012, 324).

La construcción de identidad como resultado de procesos de socialización e interacción entre los sujetos sociales y las instituciones (Dubar, 2000; Giménez, 1995 1997, 2010; Chihu, 2002), la doble presencia de las mujeres podría ser concebida como una transacción entre los esquemas socialmente configurados de lo que significa el doble rol femenino de madres-esposas y trabajadoras, y su propia experiencia desde la cual confrontan los roles aprendidos (Guadarrama; 2012, 196). De aquí se desprende la hipótesis de nuestra investigación: Las trabajadoras del hogar construyen su identidad laboral en la experiencia cotidiana del trabajo y el ámbito organizacional; el empoderamiento de su subjetividad para hacer frente a las relaciones de género y defensa de sus condiciones de trabajo en contextos de precariedad laboral depende de la promoción de las relaciones sociales de igualdad que se construyan en la organización y vida cotidiana.

Se puede hablar de identidades individuales y colectivas, la identidad se predica en sentido propio de los sujetos dotados de conciencia y psicología propia y sólo por analogía de los actores colectivos, por lo tanto, los sujetos definen su

diferencia de otros sujetos mediante la auto-asignación de un repertorio de atributos culturales frecuentemente valorizados y relativamente estables en el tiempo (Giménez; 2003).

En la sociedad contemporánea, la constitución subjetiva es y debe de ser abordada desde lo objetivo y lo intersubjetivo, es decir, desde diferentes formulaciones teóricas ya que, la construcción del sujeto inevitablemente involucra la existencia de otro sujeto el cual da sentido a la existencia del primero y viceversa, dando pauta a la constitución y adquisición de identidades individuales y social.

Las identidades en la sociedad moderna y globalizada tiene una espacialidad territorial fija, en la posmodernidad las fronteras que existían se diluyen, siendo la sociedad del consumo el que se impone, esto se traduce en prácticas culturales identitarias que no logran permanencia sino identificaciones.

Así mismo, ocurre con los nuevos trabajos y servicios que se conocen como trabajo no clásico (De la Garza, 2007) este trabajo-servicio ha generado nuevas identidades en los centros de trabajo que se efectúan en los diferentes ámbitos en los espacios y territorios laborales.

Para realizar la presente investigación hacemos uso de documentos, recopilaciones, artículos, seminarios y documentales que permitan entender y trabajar mejor el tema de la construcción de la subjetividad de las y los trabajadores del hogar en su entorno laboral y social. Siendo nuestros sujetos de estudio las que tienen participación organizacional en CACEH A.C y SINACTRAHO.

Es necesario estudiar la construcción de identidad laboral y de género en mujeres trabajadoras del hogar remuneradas, sea este en cualquiera de las dos formas existentes: de planta o de entrada por salida, ya sea en cualquiera de las áreas especificadas (niñera, cocinera, planchadora, cocinera, cuidadora, ama de llaves, etc.) aunque si bien al final del día las mujeres que se dedican al trabajo del hogar

remunerado, terminan participando en todas las actividades que son parte del espacio habitable por los patrones. Es necesario conocer las vivencias de estas mujeres y cómo han generado o no, mecanismo de empoderamiento en el trabajo y vida cotidiana.

Lo que nos interesa estudiar es la subjetividad de las personas trabajadoras del hogar en una configuración específica de identidad con el trabajo y las relaciones de género. Se pretende con ello dar elementos conceptuales y evidencia empírica que ayude a empoderar a este sector poblacional. Para ello, se estudia la subjetividad como configuración identitaria imbricada en la vida cotidiana, en el trabajo y en el sindicato.

Las relaciones de dominio son fuertemente marcados en este tipo de trabajo, que si bien podemos señalar que hay una dominación de violencia simbólica en donde el empleador refiere al empleado como parte de la familia por el simple hecho de estar bajo el techo de los primeros. Es aquí donde las relaciones de dominio del patrón-trabajador son y han sido por mucho tiempo muy construidas. En una sociedad como la nuestra, a pesar del reconocimiento de los derechos de la mujer en las elecciones y de los reconocimientos de sus derechos sociales, esta población de trabajadoras del hogar y de las fábricas son las que aún sufren una relación de dominación muy fuerte.

Consideramos que es importante el estudio de la construcción de identidad laboral y género de las y los trabajadoras/es del hogar por las siguientes razones:

- Existe una doble relación con el mismo trabajo, casa propia/casa trabajo.
- Existe un sentido de pertenencia a un espacio ajeno al núcleo familiar.
- Hay una importante mediación en la subjetividad que refiere a la representatividad por un sindicato el cual demanda de tiempo y dedicación.
- La forma de contratación es informal y precarizada.

El trabajo en el hogar es un desarrollo individual-colectivo en un campo de diversas actividades, roles y situaciones, construcción de identidades acorde a sus

vivencias y observancias. Sin embargo, el trabajo de las mujeres en casas ajena por un pago ha sido estigmatizado fuertemente en la sociedad donde los pilares de la construcción identitaria son la familia, las instituciones y la sociedad en su conjunto. El interés por este estudio se refuerza al mirar que diariamente nos rodeamos de personas que salen a trabajar en esta actividad, sea como jardineros, cocineras, de limpieza, de chofer o de cuidadores. Quienes hemos crecido en la periferias de la ciudad, hemos vivido y convivido con personas y familiares que se han dedicado a este trabajo en algún momento de sus vidas y que éste ha sido una actividad que ha fortalecido e impulsado a su familia a salir adelante. También hemos de verlas de regreso en el transporte público, ya cansadas y preocupadas por el sustento de sus hijos. Es decir, las trabajadoras y trabajadores del hogar son sujetos sociales invisibilizados tanto en el espacio laboral, familiar y urbano, sin embargo, los conocemos, son nuestros familiares, amigos, vecinos y extraños, son parte de nuestra vida. Esta tesis busca contribuir a hacer más visibles las relaciones sociales que nos conectan y las dependencias que tenemos con ellos.

Planteamiento del problema

Lo que nos interesa estudiar es la subjetividad de las personas trabajadores del hogar en una configuración específica de identidad con el trabajo y las relaciones de género. Para ello se estudia la identidad como articulación en la vida cotidiana, el trabajo y el sindicato. Las relaciones de dominio son fuertemente marcados en este tipo de trabajo, que si bien podemos señalar que hay una dominación de violencia simbólica en donde el empleador refiere al empleado como parte de la familia por el simple hecho de estar bajo el techo de los primeros, las relaciones de dominio del patrón-trabajador son y han sido por mucho tiempo muy marcadas y explícitas. En una sociedad como la nuestra, a pesar del reconocimiento de los derechos de la mujer en las elecciones y de los reconocimientos de sus derechos

sociales, esta población de trabajadoras del hogar sufre una relación de dominación muy intensa.

En medio de la crisis de sentido generada por las condiciones sociopolíticas, laborales culturales y sociales en el que nos hemos visto inmersos durante los diversos procesos de cambio en la reconfiguración de los procesos contemporáneos, el trabajo es una acción que históricamente ha estado ligado al ser humano. Trabajo y género es una relación fundamental constitutiva de la realidad desde lo personal, lo organizacional y social, que nos lleva a analizar e interpretar con sentido humano y crítico las implicaciones que han alienado, excluido, estigmatizado, discriminado, instrumentalizado y que a su vez, ha generado cohesión e identidades sociales como en las Trabajadoras del Hogar (TH).

Las mujeres en un primer momento han sido vistas como seres inferiores, con un nivel de valor por debajo, poco o nada de reconocimiento; se les ha asignado cultural, histórica y socialmente roles que son propias de las actividades privadas, que no tenga relación social externa. Esto es, se les reconoce como objetos de procreación. Nos encontramos con una relación de dominación simbólica, donde la violencia de género es vivamente reproducida. La familia es el núcleo donde se acuñan las bases de la formación de identidad y reproducción de poder, así, esto se ve reflejado socialmente en las interacciones con la sociedad. La participación de las mujeres en una organización resulta muy complicada en tanto son sujetas de cuestionamiento y tendencialmente condicionadas por sus parejas o incluso la misma familia.

El trabajo del llamado “quehacer” como lavar, planchar, cocinar, cuidar y educar ha sido una labor que se le ha conferido a la mujer. La liberación de la mujer a mediados del siglo XIX, en América Latina y en nuestro país ha tenido un proceso muy lento. Es necesario plantear un mecanismo social que permita el empoderamiento de las mujeres en sus trabajos, en el hogar y en el ámbito organizacional. Las trabajadoras del hogar mayoritariamente aún están bajo una

ideología dominante, debido a su formación y su cultura, ellas tienden a reproducir un patrón de comportamiento sumiso, con miedo a ser reprendidas o sancionadas. La subordinación femenina se vincula al proceso de transformación en las diferencias naturales (biológicas) en factores de desigualdad social y de discriminación. Estando aquí la construcción social del género, en donde lo masculino es magnificado y lo femenino menospreciado.

La autoestima de estas personas es un factor importante, en cuanto a su lugar de procedencia y sus capacidades, por lo que se vuelven sujetos directos de engaños y manipulación por los empleadores. Nos encontramos así mismo con una construcción cultural de dominación en donde ellas se ven inferiores a los varones y a todo aquello que muestre mayor poder sobre ellas. He aquí la importancia de estudiar las relaciones sociales de género y la conformación de la identidad social en la relación laboral de las mujeres, para este estudio como ya lo hemos referido, nuestros sujetos de estudio serán los que pertenecen al sindicato.

Las personas trabajadoras del hogar sindicalizados son una constitución muy reciente, la cual ha sido resultado de un tiempo largo de luchas para que sus derechos sean reconocidos como sujetos con derechos a ser tratados de forma igual a los demás trabajadores que prestan sus servicios para una determinada actividad remunerada.

SINACTRAHO es un sindicato de reciente conformación, el cual representa a las y los trabajadores del hogar como personas que han sido discriminadas por su actividad laboral y que se les ha catalogado de diversas formas muy negativas, nos encontramos con una población femenina de las más grandes en cuanto al ámbito laboral informal.

El sindicato lo que busca es que se les reconozca sus derechos; "la defensa de los derechos humanos laborales, la no discriminación, la erradicación de la violencia laboral y de género, la valoración económica y social de nuestro trabajo, así como el mejoramiento de nuestra calidad de vida, para aquellos y aquellas que realizamos el trabajo del hogar remunerado en México" (SINACTRAHO). Sin

embargo, el ámbito organizacional también puede estar colonizado también por la lógica instrumental del trabajo, así como la familia. Esta tesis explora estos ámbitos y cómo impactan las relaciones de género en las subjetividades.

Preguntas de investigación

¿Cómo se construye la identidad de género y laboral bajo el sistema de dominación simbólica en el caso de las trabajadoras del hogar? ¿Qué relaciones sociales de dominio hacen construir las identidades?

¿Cuáles son los factores, dimensiones y relaciones que condicionan el empoderamiento de las trabajadoras del hogar como la participación de las trabajadoras en procesos de formación y orientación sobre sus derechos humanos y laborales?

¿Cuáles podrían ser los ámbitos de posibilidad para la liberación de las trabajadoras del hogar del dominio patriarcal en los espacios de su vida?

Objetivo general

Estudiar la construcción de identidad laboral y de género en mujeres trabajadoras del hogar en los ámbitos de la familia, el trabajo y la organización en virtud de conocer las relaciones y ámbitos de posibilidad que promuevan el empoderamiento en el trabajo y vida cotidiana.

Objetivos específicos

1. Estudiar la construcción de identidad laboral y de género como una configuración subjetiva anclada en la experiencia concreta del ámbito laboral y organizacional (sindicato) y del trabajo (trabajo del hogar).
2. Analizar las relaciones sociales de los ámbitos organizacional y laboral que inciden en la construcción de la identidad de las trabajadoras.

Hipótesis

Las trabajadoras del hogar construyen su identidad laboral en la experiencia cotidiana del trabajo y el ámbito organizacional; el empoderamiento de su subjetividad para hacer frente a las relaciones de género y defensa de sus condiciones de trabajo en contextos de precariedad laboral depende de la promoción de las relaciones sociales de igualdad que se construyan en la organización y vida cotidiana.

CAPÍTULO I. APARTADO TEÓRICO-METODOLÓGICO

En este primer apartado encontraremos una revisión de las principales teorías sociológicas clásicas y modernas de los trabajos académicos que existen y pueden contribuir a entender la construcción subjetiva de la identidad de género en el trabajo. Los teóricos citados en este apartado nos permitirán entender a partir de un análisis de diversas vertientes teóricas, cómo es entendida la identidad en lo social y como esta es construida y reconstruida en las relaciones de interacción con la finalidad de señalar la relevancia subjetividad como una forma de entender el concepto de identidad individual y social en la estructuras y acciones de los sujetos sociales.

Esta revisión nos permitirá entender cómo las identidades son una configuración específica en las estructuras sociales y en el tema de estudio, la identidad laboral como acción colectiva de los sujetos intervinientes. Nuestros sujetos de estudio las personas trabajadoras del hogar que pueden ser consideradas personas organizadas por ser parte de una organización u el sindicato de las personas trabajadoras del hogar.

Para este trabajo de investigación se analizan testimonios de trabajadoras con el objetivo de comprender cómo se manifiesta y construye la identidad a partir del análisis de la subjetividad en los ámbitos del trabajo, familia y organización explorando relaciones subjetivas de empoderamiento.

1.1. Una aproximación al concepto de identidad desde la teoría social clásica

El estudio de la identidad en las últimas décadas ha tenido un papel relevante en la investigación de la teoría social. Herbert Mead es uno de los más relevantes teóricos en ciencias sociales en establecer las tesis centrales de las identidades

desde la perspectiva de la Psicología Social en su obra *La mente, el Yo y la sociedad*¹. Es en los sesenta cuando esta tesis es retomada por los interaccionistas simbólicos E. Goffman² y Ralph H. Turner, así como los fenomenólogos sociales, ocupándose del tema de la identidad en relación con los procesos de transformación social de la era moderna. Quienes tuvieron una importante contribución con sus trabajos en este ámbito fueron los sociólogos P. Berger y T. Luckman. Parson incorpora la identidad al sistema de la personalidad como función interna dirigida al "mantenimiento del modelo" (pattern-maintenance)³. En los autores mencionados la identidad tiene principalmente una explicación de orden individualista, aunque interactiva, pero de relacionalidad limitada con la colectividad.

Es durante los años setenta y ochenta cuando hablar de identidad a nivel colectivo tiene mayor pronunciamiento, ello debido a los emergentes movimientos sociales que se gestaban en el país (A. Tauraine, A. Melucci y A. Pizzorno) de las reivindicaciones regionales (P. Bourdieu), de las migraciones por exilio político o económico (trabajadores africanos, exiliados políticos latinoamericanos, etcétera). J. Habermas tematiza la identidad como un elemento de su *teoría de la acción comunicativa* y asignándola a la "esfera de subjetividad" de los actores sociales⁴. También aquí, en el ámbito europeo, puede encontrarse un brillante precedente en la escuela francesa de sociología: la teoría de la "conciencia colectiva" de Durkheim⁵ y la de la "memoria colectiva" de Halbwachs⁶ (Giménez, 1997).

En efecto, la identidad constituye la dimensión subjetiva de los actores sociales que en cuanto tales están situados entre el determinismo y la libertad. Es decir, se

¹ G. Mead, H., 1934, *Mind, Self and Society*, Chicago: University of Chicago Press

² Goffman, Erving, *La representación de la persona en la vida cotidiana*, Amorrortu, Buenos Aires, idem, 1980, *Estigma, la identidad deteriorada*, Amorrortu, Buenos Aires, 1981.

³ Parsons, T., "The Position of Identity in the General Theory of Action, in: C. Gordon y K. bergén, 1968, *The Self in Social Interaction*, Wiley, New York, pp. 11-23. Lo que hace este sociólogo es incorporar la identidad al sistema de la personalidad.

⁴ Habermas, J., *Teoría de la acción comunicativa*, Taurus, Madrid, 1987, pp. 139-154.

⁵ Durkheim, E., 1963 (1953), *Sociologie et philosophie*, 2a cd., PUK, Paris.

⁶ Namer, Gérard, *Memorie et societt*, Meridiens Klincksieck, Paris, 1987, pp. 387

predica siempre como un atributo subjetivo de actores sociales relativamente autónomos, comprometidos en proceso de interacción o de comunicación (Giménez, 1997)⁷.

Por otro lado, Loredana Sciolla retoma el planteamiento de Mead y propone dos términos para enfatizar que dicho concepto de identidad tiene dos funciones distintas. A la primera función llamó *Integradora* ya que incorpora aspectos distintos dando al sujeto estabilidad y continuidad en el tiempo; a la segunda lo denomino como función *locativa* entendido que es a través de procesos de clasificación y del reconocimiento social que permite situar al individuo dentro de categorías más amplias (Sciolla, 1983), menciona una tercera, la cual es la dimensión *selectiva*, el cual permite al sujeto ordenar sus preferencias y escoger entre diferentes alternativas o cursos de acción (Giménez, 1992). La búsqueda de identidad colectiva o individual, es una fuente de construcción de significados en un mundo signado por flujos globales de riqueza, poder e imágenes, la identidad es un eje en torno al cual se reagrupa las personas, como un principio organizativo y elemento decisivo para la definición de la política. (Castells, 1999). Esto es un proceso de construcción simbólica de identificación-diferenciación que se realiza sobre un marco de referencia: territorio, clase, etnia, cultura, sexo, etc. (Chihu, 2002: 5). Con Chihu hay un análisis de "la construcción y deconstrucción de la identidad a partir de la suma de identificaciones sociales usadas por una persona para definirse a sí misma", es a lo que llama identidad social, aunque si bien hay una dialéctica entre la identidad social y la individual debido a que una retroalimenta a la otra.

Por lo tanto, nuestra identidad social estará siempre compuesta por las categorías de diversos y variados grupos sociales, en las cuales socialmente se construye la nacionalidad, religión u sexo del individuo. En esta dialéctica la identidad individual está fuertemente construida con los sedimentos que uno adquiere en nuestro medio de socialización primaria, debido a que este es el medio donde

⁷ Giménez Gilberto, Materiales Para Una Teoría De Las Identidades Sociales, IIS UNAM, México, 1997

hemos de interiorizar más características subjetivas del que hacer. Ahora bien, las relaciones sociales reconfiguran nuestras identidades, todo ello en el interior de un determinado marco social y cada uno puede definirse de acuerdo a los criterios que se tenga de identidad.

Hay teóricos que analizan la construcción de la identidad a partir de diversos factores sociales, culturales y políticos que van formando y renovando nuevas subjetividades. Como lo señala Juan Villalón en su artículo *Aproximaciones al concepto de identidad social y su evolución*. En éste señala que el estudio de la identidad tiende a centrarse en los procesos sociales formadores de representaciones de las diferencias y las similitudes grupales, así como en la influencia que estos atributos culturales tienen sobre la acción colectiva en acontecimientos y procesos históricos (Villalón, 2012). Diferenciado la interpretación de la Psicología social y la sociología de la identidad social. Para Villalón como para Giménez, la construcción de la identidad está en los rasgos convencionales de identificación social en un determinado sistema social. Es de gran relevancia entender cómo los movimientos sociales influyen en estas modificaciones así como el impacto de los efectos de la dimensión estructural sobre la conciencia de los miembros que conforman una sociedad. La construcción y deconstrucción de la identidad a partir de la suma de identificaciones sociales usadas por una persona para definirse a sí misma, es a lo que llama identidad social, aunque si bien hay una dialéctica entre la identidad social y la individual debido a que hay una retroalimentación entre una y otra. “La identidad, es un proceso de construcción simbólica, en donde hay una identificación y diferenciación que se realiza sobre un marco de referencia: territorio, clase, etnia, cultura, sexo y edad” (Chihu, 2002: 5). Por lo tanto, nuestra identidad social estará siempre compuesta por las categorías de diversos y variados grupos sociales, en las cuales socialmente se construye la nacionalidad, religión u sexo del individuo.

El concepto de categorización social estudiado por Teijfel en 1982, nos permite entender en qué consiste la identidad social. Estas categorizaciones son

divisiones sociales del mundo, sea estas en categoría u clases, de tal forma que nos enfrentamos con un proceso en el cual, “un individuo utiliza un sistema de categorización social para definirse a sí mismo u a otras personas” (Chihu, 2002).⁸ Por lo tanto, esto es la suma de identificaciones sociales, a lo que Chihu llama Identidad Social. Es fundamental para la formación de identidades la existencia de dos o más personas, sin estas no podrían existir identidad individual, grupal o de clase. Esto debido a que como lo hemos señalado anteriormente, al percibirse a sí mismos como parte de un sistema o categorización social hay un reconocimiento de que se comparte algo en común con los otros.

Las categorizaciones nos permiten entender y conocer mejor a los grupos en las que nos envolvemos, al reconocernos como parte de un grupo, tenemos un sentido de pertenencia, y por tanto, este proceso de identificación nos lleva a pensar en nosotros como sujetos con identidad propia y contra los demás o mejor dicho *ellos* como lo señala Chihu, que son parte del grupo de pertenencia. La dialéctica radica en que hay momentos en que nos reconocemos y concebimos como parte de un grupo y en otras como sujetos únicos, en esta situación nos encontramos claramente con un deber social y el otro como un deber con el yo, de mi persona, que es lo mismo a la identidad individual. La identidad social estaría compuesta por aquellas categorías que denotan membresía, de uno con respecto a varios grupos sociales: sexo, nacionalidad, afiliación política, religión (Chihu: 2002, 6)

Para Mead el significado reside en el acto social: la significación surge y reside dentro del campo de la relación entre el gesto de un organismo humano dado y la subsiguiente conducta de dicho organismo, en cuanto es indicada a otro organismo humano por ese gesto. Si el gesto indica efectivamente a otro organismo la conducta subsiguiente del organismo dado, entonces tiene significación (Mead: 1934, 75-76), es decir el reconocimiento social es lo que da la existencia a la identidad individual del sujeto.

⁸ Cita textual de lo escrito por Aquiles Chihu en el texto; Sociología de la identidad.

Morris Rosenberger definía el *self* como la totalidad de los pensamientos y sentimientos que el individuo tiene de sí mismo como objeto. Distinguía entre el contenido, la estructura, las dimensiones y los límites del self-concepto. En cuanto a contenido, distingue las identidades sociales a partir de las disposiciones, las identidades sociales son los grupos, estatus o categorías en relación con los que el individuo es socialmente reconocido como perteneciente a ellas (Rosenberg; 1979:10). La estructura del *self* viene determinada por la relación entre las diversas identidades sociales de un individuo y sus disposiciones. Las dimensiones refieren a las actitudes y los sentimientos que tiene una persona hacia su *self*, lo que señala es que hay un *self* existente, un deseado y un presente, con ello el self existente es nuestra imagen de cómo somos; el *self* deseado es una imagen de cómo nos gustaría ser; el presente es el modo en que nos presentamos en una determinada situación. Por lo tanto, el self-concepto implica una serie de motivaciones, son metas deseadas por el sujeto.

1.2. Subjetividad, Trabajo y Género

La subjetividad suele entenderse por todo aquello que no es visible a simple vista, pero que se percibe en el comportamiento y expresión de los sujetos al participar en grupo o colectivos. La subjetividad es un proceso construcción interna de significados, pero mediada por lo social entendido esto como campos de relaciones sociales donde los sujetos están siempre condicionados a una circunstancia histórica, política y cultural. La identidad y la memoria tienen una relación estrechamente vinculada, sea que lo refiramos a un actor colectivo o individual, ello ya que está determinado por sistemas simbólicos y de prácticas cotidianas que se gestan en la comunidad con carácter reconstructivo y selectivo.

El trabajo es una actividad que realiza el ser humano, por medio del cual transforma la naturaleza y produce los bienes y servicios que son distribuidas para su consumo en la población. Es una actividad productora que transforma la naturaleza pero que también como dice Marx, se transforma el hombre a sí

mismo. En cuanto al trabajo y al género, estos son ámbitos existenciales constitutivos de las relaciones sociales, están ligadas y condicionadas en la interacción sociocultural en la que el sujeto esté en contacto desde sus orígenes. Desde la formación de la sociedad colonial, cada una de estas encrucijadas de nuestra historia cultural fue producida por un proceso de re-organización de la experiencia, tumultuoso y masivo, pero que no encontró, o que no logró fraguarse, una perspectiva y un cauce seguros para ir definiéndose y estructurándose como un nuevo patrón de existencia social y terminó re-encauzado dentro del poder establecido (Aquino; 2011, 2). Partiendo que el trabajo es una forma de creación de valor objetivado, la determinación del género entra en juego y construcción subjetiva en la dialéctica de interacción social. Mujeres y hombres determinados como seres socialmente distintos, siendo calificados a los primeros como débiles, frágiles, delicadas amorosas, hogareñas, madres, amiga, cocinera, lavadora y limpiadora, entre otros muchos términos. En el caso de ellos: fuertes, machos, el hombre de la casa, el proveedor a la familia, el cuidador, el mejor, el que puede hacer de todo (todo aquello que requiera fuerza mayor). Como lo refiere Quijano en Colonialidad del Poder y Subjetividad en América Latina, la destrucción de culturas y sociedades ha sido la condena de la población dominada a incorporarse bajo un sistema configurado por patrones de poder, es decir; hablar de trabajo y género nos remite entender como las relaciones de poder configuran las identidades sociales.

La perspectiva de género como constructo social de los roles establecidos de las prácticas sociales y el discurso dominante dan cuenta del control y sujeción de la subjetividad de la mujer (Jáidar; 2003,18). Ella nos señala que, en cuanto al concepto de género, relaciones entre unos y otras siempre tienen una raíz histórica cambiante, siempre dinámica. De tal manera que el género entendido así es también una categoría histórica que se construye de diversas maneras en diferentes culturas y en distintos tiempos. Porque es a partir del discurso histórico como se ha podido develar que las significaciones de género han implicado relaciones de subordinación para las formulaciones ideológicas de los pensamientos (Jáidar; 2003, 130).

1.2.1. Subjetividad

La construcción permite la interpretación y valoraciones específicas que marcan la experiencia del sujeto social; estas experiencias tienen aspectos cualitativos específicos que sólo pueden ser accesibles a la conciencia de las personas, como la capacidad del sujeto de poder interaccionar, negociar y pensar. Como sujetos sociales elaboramos opiniones y acciones a partir de la experiencia que por lo general (o en común) expresan verdades subjetivas. Con estas experiencias que se adquieren a lo largo de la vida podemos encontrar aquellas que nos son buenas o malas, estos nos constituyen y acompañan a lo largo de nuestras vidas, sea en lo laboral, lo familiar, en lo espiritual.

La subjetividad como formación discursiva representa las estructuras de la humanidad para organizarse, establecer la ley, las identificaciones, las religiones, la pertenencia cultural y familiar, la tradición; en fin, la subjetividad constituye al sujeto simbólico. [...] es una fuente de conocimiento de lo humano, que integra desde los procesos más racionales como aquellos que abarcan lo que se ha considerado como "lo irracional" (Jáidar; 2003,10).

Para hablar de la construcción subjetiva de identidades de un grupo de personas es importante entender a los actores que deseamos estudiar, es decir, tenemos que basarnos en lo que ellos hacen en el mundo y la incidencia que ésta tiene en los ámbitos cotidianos, privados y públicos. He aquí la importancia de identificar los aspectos centrales en que la interacción se efectúa entre el actor y el mundo, la concepción del actor y el mundo como procesos dinámicos, no como una estructura estática:

La subjetividad constituye un ángulo desde el cual podemos analizar y pensar las ideas que organizamos en la mente humana sobre la realidad, partiendo del concepto social para entender al sujeto en particular y viceversa, con ello el sujeto está imbricando a formar y trazar un rumbo entre las múltiples posibilidades existentes construcción social como lo señala (Zemelman, 1997; 21)

Es el conjunto de las condiciones socio-espaciales que hacen posible que instancias individuales y/o colectivas estén en posición de emerger como territorio existencial en adyacencia o relación de delimitación espacial, ella misma subjetiva. Retomando la cita de Muñoz sobre Guattari, quien señala que la subjetividad es producto de instancias individuales, colectivas e institucionales, en donde se producen diversos registros semióticos concurrentes, que no mantienen entre sí relaciones jerárquicas, obligatorias o fijadas de una vez para siempre (Muñoz: 2007:85). Por otro lado, la ontología del sujeto es histórico, Foucault señala las *tecnologías del yo* como aquellas que permite a los individuos efectuar, solos o con ayuda de otros, cierto número de operaciones sobre su cuerpo y su alma, sus pensamientos, sus conductas, su manera de ser, es decir, transformarse con el fin de alcanzar cierto estado de felicidad, de pureza, de sabiduría, de perfección o de inmortalidad (Foucault, 1994, 728). Estas son prácticas, concebidas como formas de actuar (prácticas de poder) y de pensar (prácticas de saber) las que permiten comprender la constitución del sujeto (Muñoz: 2007, 86).

1.2.1.1. ***Sobre la identidad social***

No podemos hablar de identidad, sin tener en cuenta los elementos culturales en las que interactúa el actor social. Podemos imaginarnos esta conformación de identidad cultural como una florecencia o un espiral de identidades interiorizadas. Giménez señala que se requiere todavía de parte de los actores sociales la voluntad de distinguirse socialmente a través de una reelaboración subjetiva y selectiva de algunos de sus elementos (Giménez, 2002:38).⁹ La identidad no se reduce a un haz de datos objetivos, resulta más bien de una selección operada subjetivamente. La identidad resulta de transformar un dato en

⁹ La reelaboración subjetiva y selectiva que refiere Giménez la entiendo como el trabajo interno que debe realizar el actor social. Es decir, se parte de una apropiación de elementos externos, los cuales se han parte de sí, el actor debe verse como parte de eso que socialmente es reconocido.

valor. No es lo que uno realmente es, sino la imagen que cada quien se da de sí mismo (Cirese, 1987:13)¹⁰ es decir, no todos los rasgos culturales catalogados por el observador son igualmente pertinentes para la definición de su identidad, esto desde el punto de vista subjetivo del actor social, sólo algunos de estos rasgos seleccionados, jerarquizados y codificados como lo señala Giménez, marcan simbólicamente las fronteras en el proceso de interacción con otros actores sociales. La identidad es el resultado de un proceso de identificación en el seno de una situación relacional (Giménez, 2002:39).

Como se mencionaba anteriormente, la identidad es el conjunto de repertorios culturales interiorizados *representaciones, valores, símbolos*, a través de los cuales los actores sociales individuales o colectivos demarcan sus fronteras y se distinguen de los demás actores en una situación determinada, todo ello dentro de un espacio históricamente específico y socialmente estructurado (Giménez; 2002). Esto es dado por los vínculos de pertenencia a diferentes grupos como lo señala Marx en su tesis sobre Feuerbach, que el individuo es el conjunto de sus relaciones sociales. Así mismo, los sujetos son integrados a condición de que sus subjetividades sean moldeadas de una forma determinada y sometida a un conjunto de patrones muy específicos que dan respuesta a determinados intereses sociales y políticos (Foucault, 1994). La identidad es algo que se vive, se siente y tiene reconocimiento social. Robert Merton señala que sólo pueden ser actores sociales, en sentido riguroso, los individuos, los grupos y los que él llama *colectividades*, como las iglesias universales y la nación, es decir, estos actores tienen que ser capaces de actuar y movilizarse, pero no las categorías que son agregados estadísticos de posición y estatus social (Merton, 1965). La identidad se aplica en sentido propio a los sujetos individuales dotados de conciencia y psicología propia, pero sólo por analogía a las identidades colectivas, como son las que atribuimos a los grupos y a las colectividades que por definición carecen

¹⁰ Cirese, Alberto., " Molise y su identidad. - Basilicata. Revisión de la política y las crónicas del sur , 29. (1987), n. 5/6

de conciencia y psicología propia (Giménez; 2010). Las identidades individuales implican por lo menos cuatro elementos;

- La permanencia en el tiempo de un sujeto de acción,
- Concepción como una unidad con límites,
- Distinción de los demás sujetos,
- Reconocimiento de estos últimos.

Con los elementos anteriores podemos señalar que la identidad es un proceso de construcción subjetiva, por el cual cada sujeto se define y define las diferencias con otros sujetos, en su entorno social se da mediante la asignación de atributos culturales valorados y estables en el tiempo, a su vez esta auto identificación tiene que tener reconocimiento social, es decir, de los sujetos que son actores circunferenciales del individuo. Este reconocimiento social y público es lo que hace que exista la identidad del sujeto.

Herbert Blumer 1937 habla de la identidad a partir del Interaccionismo Simbólico, fundándolas en que: a) las conductas de los individuos están sujetas al significado que le otorguen a los objetos de su mundo de vida; b) lo que signifiquen las cosas para el sujeto depende de su interacción social con otros actores de su entorno y; c) los significados dependen de la experiencia social del sujeto.

Esto se fundamenta en el marco de *él sí-mismo, el actor, la interacción social, los objetos y la acción en conjunto*, esto genera un nexo entre el *self*¹¹ y la *estructura social*, en este nexo se interrelacionan e influyen de forma recíproca, siendo inseparables de la realidad en la que el sujeto vive. Las acciones individuales son

¹¹ El *self* es la capacidad de considerarse a uno mismo como objeto; tiene la peculiar capacidad de ser tanto sujeto como objeto, esto es en términos de Mead, que el *self* presupone un proceso social; la comunicación entre los humanos, este *self* surge con el desarrollo y a través de la actividad y las relaciones sociales. Está dialécticamente relacionado con la mente, a pesar de ello está se sitúa en las experiencias y los procesos sociales.

El *self* no tiene como tal un equivalente en español, pero podemos referir como al *ser interno* o *núcleo interno*, es decir, son las características esenciales que conforman un sujeto en su entorno, se expresa o manifiesta en el comportamiento y la forma en que percibe las cosas el individuo, a diferencia con la identidad, es que esta última

consideradas como expresiones de condiciones y determinismos impersonales, situacionales, estructurales.

Estas construcciones sociales son dadas en un marco social, determinante de la situación de los actores, dando pauta a la orientación de sus acciones, en el marco social determinante; por lo tanto, esto no está completamente determinado por factores objetivos y tampoco es dependiente de factores completamente subjetivos de los actores sociales, nos encontramos con una dialéctica relacional entre lo objetivo y lo subjetivo.

Mead en su obra *Mind, Self and Society*, explica el comportamiento y la interacción del yo del individuo con la realidad, entendiendo que el comportamiento se desarrolla principalmente a través de experiencias y encuentros entre individuos:

Es mediante la reflexión que el proceso social es internalizado en la experiencia de los individuos implicados en él; por tales medios, que permiten al individuo adoptar la actitud del otro hacia él, el individuo está conscientemente capacitado para adaptarse a ese proceso y para modificar la resultante de dicho proceso en cualquier acto social dado, en términos de su adaptación al mismo (Mead; [1934] 1962:134)

Existen las llamadas tipologías de la identidad planteadas por Melucci¹² retomada por (Giménez, 2015). Lo que podemos entender con las tipologías aquí indicadas, es que la identidad de un sujeto social es resultado de una transacción entre auto y hetero reconocimiento como lo señala Giménez. Por lo tanto, esta identidad se manifiesta bajo las configuraciones que van variando según la presencia de los elementos que lo constituyen, por lo tanto, la identidad no es algo intrínseco,

¹² **Segregadas**, cuando el actor se identifica y afirma su diferencia independientemente de todo reconocimiento por parte de otros; **Hetero-dirigidas**, cuando el actor es identificado y reconocido como diferente por los demás, pero él mismo posee una débil capacidad de reconocimiento autónomo; **Etiquetadas**, cuando el actor se auto-identifica en forma autónoma, aunque su diversidad ha sido fijada por otros y; **Desviantes**, en cuyo caso "existe una adhesión completa a las normas y modelos de comportamiento que proceden de fuera, de los demás; pero la imposibilidad de ponerlas en práctica nos induce a rechazarlos mediante la exasperación de nuestra diversidad"

atributo o propiedad del sujeto, es una configuración relacional e intersubjetivo. Estas identidades se ven reflejadas en situaciones de interacción y comunicación social, la distinguibilidad.

Las identidades se construyen precisamente a partir de la apropiación, por parte de los actores sociales, de determinados repertorios culturales considerados simultáneamente como diferenciadores (hacia afuera) y definidores de la propia unidad y especificidad (hacia adentro). Es decir, la identidad no es más que la cultura interiorizada por los sujetos, considerada bajo el ángulo de su función diferenciadora y contrastiva en relación con otros sujetos (Giménez, 2003: 5). En esta dialéctica la identidad individual está fuertemente construida con los sedimentos que uno adquiere en nuestro medio de socialización primaria, debido a que es en este medio donde hemos de interiorizar más características subjetivas del que hacer. Ahora bien, las relaciones sociales reconfiguran nuestras identidades, todo ello en el interior de un determinado marco social y cada uno puede definirse de acuerdo con los criterios que se tenga de identidad.

En el caso de la identidad individual, es el resultado del proceso de socialización primaria, estas son arraigado e interiorizado, esto nos permite la interpretación subjetiva del accionar de los individuos en la sociedad, este proceso es dado durante nuestra niñez. En cambio, la socialización secundaria como lo refería al principio y ahora citando a Aquiles, nos dice que este “acontece durante el proceso de desarrollo posterior en el cual el individuo conoce nuevos sectores de la sociedad, esto es, el conocimiento de submundos institucionales” (Chihu; 2002: 6). La socialización secundaria es la adquisición del conocimiento específico de modelos que son adquiridos directa o indirectamente en la división social del trabajo, este requiere de un proceso de asimilación de comportamientos rutinarios en el ámbito de un área institucional. Estos submundos son realidades que contrastan con el mundo de base adquirido durante la socialización primaria (Berger y Luckmann, 1968)¹³ por lo tanto, lo que señala Aquiles es que la

¹³ La cita es retomado del texto de Chihu; 2002

identidad social se construye en la dialéctica de la autoimagen y la imagen pública. Este proceso implica dos distinciones. La primera distinción es la identidad de un grupo social desde fuera, es decir, la identidad de ese grupo es sostenida únicamente por quien la anuncia y consiste en la identificación (por parte de ese actor externo) de una característica en común que comparten los actores que forman ese grupo. La segunda distinción es realizada por los propios actores que forman ese grupo y se vuelven conscientes de la característica en común que poseen y los define como miembros de esa colectividad. Se trata de una distinción en el que una colectividad es definida por otros y aquella distinción en la que una colectividad se define a sí misma (Chihu; 2002: 8). Estas identidades colectivas las encontramos en grupos, en organizaciones, los partidos políticos, en instituciones públicas y privadas, nacionales, de frontera, identidad de género, etc. Estas identidades se realizan dentro de un marco social. Por lo tanto, la identidad viene a ser el conjunto de agrupaciones culturales en las cuales el sujeto está en constante interrelación con el otro, estas agrupaciones bien pueden ser valores, símbolos y representaciones con las cuales vamos marcando límites y fronteras de los demás actores sociales en una determinada situación, en un espacio estructurado histórico y socialmente.

El interaccionismo simbólico tiende a asignar un significado causal a la interacción social, es decir que las personas aprendemos símbolos y significados en el trayecto de nuestra interacción con el otro en nuestra vida. Estos símbolos y significados permiten la comunicación y reproducción de un sistema de lenguaje, el lenguaje tiene importancia y sentido en tanto que pueda ser entendida por medio de los actos, los objetos y las palabras. Por tanto, todo lo social precede de la mente individual lógica y temporalmente, el individuo consciente y pensante es lógicamente imposible sin un grupo social que le haya precedido y que le de reconocimiento. El *self* de la que nos habla Mead es lo que nos permite participar con los demás, en la cual el sujeto es consciente de lo que hace y por consiguiente, capaz de controlar lo que se dice y determinar lo consecuente a decir. Para ello, el sujeto debe tener la capacidad abstraerse fuera de sí, para este

acto es necesario lograr contraerse al lugar que los demás le asignen, es decir, entenderse como uno igual al otro sin dejar de ser él mismo.

La génesis del *self* es situada por Mead en dos etapas del desarrollo infantil: *La etapa del juego*, en la cual el niño aprende a adoptar la actitud de otros niños determinados: “*sólo los seres humanos jugamos a ser otro*”, las consecuencias de esto es que el niño aprende a convertirse tanto en sujeto como en objeto, y comienza a construir su *self*. La adopción del papel de los involucrados en el desarrollo interaccional del menor es necesario para el desarrollo del *self*. Sólo en la medida en que adopte las actitudes del grupo social organizado al cual pertenece, hacia la actividad social organizada, cooperativa, o hacia la serie de actividades en la cual ese grupo está ocupado, sólo en esa medida desarrollará un *self* completo. (Mead; [934] 1962:155). Lo que hace posible el pensamiento abstracto y objetivo es la adopción del papel del otro generalizado, en lugar de la de otros determinados¹⁴.

En cuanto a los símbolos significantes para Mead es una suerte de gestos que sólo los humanos somos capaces de realizar dichos gestos se convierten en símbolos significantes cuando estos surgen de un individuo para el que constituye la misma respuesta. El gesto vocal resulta ser de gran influencia en el hablante del mismo modo que lo hacen los oyentes, esto es que, se puede controlar mejor los gestos vocales que los físicos, lo cual es crucial en la distinción humana, por lo tanto, el uso de los gesto vocales cumple la importante función de, ser un medio para la organización social de la sociedad humana (Mead; 1959).

Las funciones de los gestos para Mead es que posibilita la adaptación entre los individuos involucrados en cualquier acto social dado, con referencia al objeto u objetos con que dichos actos están relacionados (Mead; [934] 1962: 46) he ahí la

¹⁴ Mead señala que el individuo consciente y pensante es lógicamente imposible sin un grupo social que le precede, por ello que el grupo social es anterior, y es quien da lugar al desarrollo de los estados mentales auto consciente del individuo.

importancia de la función que tiene el lenguaje en la realización comunicativa del sujeto. Hasta ahora podemos ver que el sujeto se forma con lo que ve y escucha, lo reproduce adaptándolo como parte de sí, por lo tanto, tenemos que el pensamiento es resultado de la construcción de símbolos significantes, he aquí el lenguaje. Mead define el pensamiento simplemente como una conversación implícita o interna del individuo consigo mismo por medio de estos gestos (Mead; [934] 1962: 47). Las conversaciones son una conducta, y esa conducta es producida por el individuo, teniendo lugar en el pensamiento. Retomo todas estas aportaciones de Mead para poder entender cómo todo lo que rodea al sujeto desde el momento en que nace, son condiciones que le permitirán formarse de una identidad propia y social, hacemos y actuamos a partir de lo que vemos y oímos, esto es una reproducción de conducta adaptada de lo ya existente.

Por otro lado, Goffman señalaba que el *self* no es algo orgánico que tenga una ubicación específica es decir, al analizar el *self* el sujeto se desprende de su poseedor, de la persona que más aprovechará o perderá con ello, porque él y su cuerpo proporcionan simplemente la percha sobre la cual colgará durante cierto tiempo algo fabricado en colaboración. Los medios para producir y mantener los *self* no se encuentran dentro de la percha" (Goffman; 1959: 253). Es decir, el *self* refiere a la máscara que el sujeto actor usa para salir al escenario. Este escenario son los momentos de interacción en la que el sujeto se muestra como actor frente al otro, los observadores de dicha actuación del actor social. Es decir, el comportamiento del sujeto frente a los demás en la vida diaria a lo que Goffman señala como una acción de apariencia. Y en cuanto a modales, implica los estímulos que están para advertir acerca de los roles de interacción que el sujeto actuante espera desempeñar, es decir, el sujeto frente a una necesidad de presentarse con un imagen idealizado de sí mismo tiende a ocultar realidades en sus actuaciones-interacciones. En la *Distancia del rol* (Goffman; 1961), señala que el individuo adopta un rol determinado, y que son pocas las personas que se implican totalmente en un determinado rol, cuando nos habla de la distancia del rol, está refiriendo al grado en el que los individuos nos separamos de los roles

que presentamos. Esta distancia del rol constituye una función del estatus social de cada individuo.

Por consiguiente, hablar del *self* refiere a un producto de la interacción entre el actor y la audiencia, es decir, el resto de la sociedad. Esta interacción con otros sujetos nos lleva a una interpretación de atribuciones o estereotipos en que las acciones se guían de acuerdo a ésta, como algo que no tiene significado propio del yo sino como “un efecto dramático que surge difusamente en la escena representada, [...] si la actividad del individuo ha de llegar a ser significativa para otros, debe de movilizarse de manera que exprese durante la interacción lo que desee transmitir” (Goffman, 2006).

Por otro lado, tenemos la interpretación de la *modernidad líquida*¹⁵ como una invitación a trabajar sobre la pérdida de la identidad en una sociedad vertiginosa. Para Bauman,¹⁶ las sociedades siempre han sido cambiantes a lo largo de la historia, esto se han manifestado a mayor o menor grado, es decir, algunos han sido más rápidos y otros, más paulatinos. Estudiar la formación de las identidades en la sociedad actual es más compleja ya que, nos encontramos con una sociedad acelerada, es decir, los cambios son más rápidos de lo habitual para permitir la formación de una identidad estable. La emancipación del hombre ha tenido que pasar necesariamente por un proceso de liberación, la cual no fue una cosa fácil. Liberarse significa literalmente, deshacerse de las ataduras que impiden o constriñen el movimiento, comenzarse a sentir libre de actuar y de moverse.

Sentirse libre implica no encontrar estorbos, obstáculos, resistencia de ningún tipo que impidan los movimientos deseados o que puedan llegar a desearse. Sentirse libre de restricciones, libre de actuar según el propio deseo, implica alcanzar un equilibrio entre los deseos, la imaginación y la capacidad de actuar: nos sentimos

¹⁵ La modernidad líquida es una figura del cambio y de la transitoriedad: “los sólidos conservan su forma y persisten en el tiempo: duran, mientras que los líquidos son informes y se transforman constantemente: fluyen. Bauman, Zygmunt. *Modernidad Líquida*, Editorial Fondo de Cultura Económica, México DF. 2004.

¹⁶ (Poznan, 1925 - Leeds, Inglaterra, 2017) Sociólogo polaco. Miembro de una familia de judíos no practicantes, hubo de emigrar con su familia a Rusia cuando los nazis invadieron Polonia.

libres siempre y cuando nuestra imaginación no exceda nuestros verdaderos deseos y ni la una ni los otros sobrepasen nuestra capacidad de actuar (Bauman; 2003: 22).

Señala que hay dos maneras diferentes de conservar y alcanzar el equilibrio: 1) agostando, recortando el deseo y/o la imaginación; 2) ampliando la capacidad de acción. El argumento en *pro* de estas formas de conservación y alcance del equilibrio es que, en tanto se alcance y se logre mantener intacto el equilibrio, la liberación es un eslogan vacío de significado y carente de motivación. Esto permite diferenciar entre *libertad subjetiva* y *libertad objetiva*. Puede suceder que la voluntad de progreso se vea frustrado o directamente no emerja (por ejemplo, y según lo explicaba Sigmund Freud, por la presión ejercida por el *principio de la realidad* sobre el principio del placer del ser humano) y que las intenciones, ya sean reales o tan solo imaginarias, sean recortadas para adecuarlas al tamaño de la capacidad de actuar, en particular, de actuar de manera razonable (Bauman, 2003: 22).

Es importante esta interpretación que hace Bauman ya que nos lleva a comparar las relaciones sociales actuales con las cosas líquidas, éstas entendidas como algo que no tiene consistencia y que cambia con el flujo del tiempo, en constante movimiento. La modernidad líquida es, por lo tanto, la figura de cambio, de la transitoriedad, de desregulación y liberalización de los mercados. Así, tenemos una relación entre los individuos precaria según Bauman propiciando una sociedad individualizada que se marca por la transitoriedad y volatilidad de las relaciones. Él señala que esta modernidad es cambiante y cada vez menos previsible, es un tiempo sin certeza lleno de contradicciones y tensiones que se manifiestan social y existencialmente en las relaciones entre los individuos. También señala que en la actualidad, la identidad es construida de manera muy fluida, que ésta no puede ser conocida y que incluso no se puede creer en las identidades que la gente dice tener, según esto, la artificialidad se fundamenta en el espectáculo de la sinceridad, en donde la retórica y la artificialidad tienen prioridad sobre la necesidad de expresión y autenticidad de las personas.

He aquí la importancia de cómo las acciones sociales reconfiguran la identidad social. Giddens (1995) en su libro *Modernidad e identidad del yo* nos habla de las relaciones complejas y problemáticas. Nos encontramos con nuevos mecanismos de identidad del yo que son modelados por instituciones de la modernidad y que en esta hay una relación retrospectiva.

El yo no es una entidad pasiva determinada por influjos externos; al forjar sus identidades propias, y sin que importe el carácter local de sus circunstancias específicas de acción, los individuos intervienen en las influencias sociales, cuyas consecuencias e implicaciones son de carácter universal, y las fomentan de manera directa (Giddens; 1995:10).

La construcción de la identidad, está forzosamente condicionada por cuestiones y aspectos culturales y sociales, es decir, nos encontramos con un mundo de posibilidades y de accionar, de las cuales nos apropiamos de aquello que en la medida que lo entendemos, lo seleccionamos como aquello que mejor nos puede servir. La interacción y la relación con el exterior nos permiten tener un criterio muy distinto de la realidad a diferencia de que se nos apartará de esta interacción. La construcción de la identidad sea esta individual y social, es una relación dialéctica en la cual existe a partir del momento en que se es reconocido por los que nos rodean. Crecer en un determinado espacio temporal nos forja de una cultura, de una forma de vida la cual es reproducida por nosotros, esta reproducción de actos y comportamientos permiten que seamos reconocidos como parte de un grupo étnico, cultural e incluso político.

La construcción de las identidades se manifiesta en términos generales de la misma forma para ser llamada identidad social o individual. Hay que recalcar que, no se puede generalizar la liquidez de la identidad como lo señala Bauman, al hablar de identidades líquidas o la inconsistencia de éstas, podemos referirlo a un tipo de población, esta es la que se encuentra en una relación más directa con la modernidad, es decir, las personas que están en constantemente en bombardeo con ideas de cambio, transformación, tecnología, moda, etc. Estos actores los ubico en el centro de la periferia económica, en la cual se tiene que estar

actualizando constantemente. No se puede decir que no existe una identidad individual u social mientras este actor se encuentre en relación con otros individuos, tengamos claro que la construcción de identidades, parte desde los conocimientos que uno adquiere y la forma en que actuamos y nos reproducimos en una sociedad, es decir, de las relaciones sociales.

1.2.2. Identidad y Trabajo.

Nos encontramos con el trabajo como una forma de relación social y de reproducción social e histórica a partir de tareas que requieren de esfuerzo físico y mental que tiene por objetivo producir bienes y servicios que atiendan las necesidades humanas. El trabajo ha sido una actividad esencial de supervivencia, todo ello como un mecanismo de integración social, de estratificación y asignación de roles a los sujetos sociales. Marx define el trabajo como:

Un proceso entre el hombre y la naturaleza, un proceso en que el hombre media, regula y controla su metabolismo con la naturaleza. El hombre se enfrenta a la materia natural misma como un poder natural. Pone en movimiento las fuerzas naturales que pertenecen a su corporeidad, brazos y piernas, cabeza y manos, a fin de apoderarse de los materiales de la naturaleza bajo una forma útil para su propia vida (Marx; 1991: 215).

El trabajo para Marx es la parte esencial de todo valor, donde el trabajo se convierte en propiedad objetiva de las mercancías. El valor de la fuerza de trabajo es el valor de los medios de subsistencia necesarios para la conservación del poseedor de aquella (Ibid) nos habla del valor- trabajo el tiempo de trabajo socialmente necesario como el requerido para producir un valor de uso cualquiera, en las condiciones normales de producción vigentes en una sociedad y con el grado social medio de destreza e intensidad de trabajo (Marx; 1991: 48) y lo que determina la magnitud del valor, es la cantidad de trabajo socialmente necesario para la producción de un valor de uso. La fuerza de trabajo o capacidad de trabajo

es el conjunto de las facultades físicas y mentales que existen en la corporeidad, en la personalidad viva de un ser humano y que él pone en movimiento cuando produce valores de uso de cualquier índole (Ibid: 203). Para que la fuerza de trabajo se encuentre en el mercado como mercancía, la persona poseedora de esa fuerza de trabajo debe ofrecer y venderla como mercancía, por un tiempo determinado y en donde sólo exista la corporeidad viva que le es propia.

El trabajo es un medio en el cual se producen relaciones sociales, dando cabida a las interacciones sociales, es decir, al hablar de identidad y trabajo nos encontraremos con sujetos que realizan un rol por la cual obtienen un ingreso que les permite reproducir su vida. La importancia de la identidad en el campo laboral es para entender de qué forma el sujeto social se identifica o no con la actividad que realiza y cómo esto beneficia en su realización diaria.

Las identidades sociales constituyen resignificaciones de los determinantes sociales a partir de los cuales los individuos conforman su yo relacional (Guadarrama: 2007). Esta construcción no se opera en un vacío social, siguiendo a Bourdieu (1988) se afirma que las estructuras sociales de los individuos a través de las cuales aprehenden su mundo social, es decir, sus *habitus*, son el producto de la interiorización de las estructuras del mundo resignificadas social, sexual y genéricamente, es decir que hay un doble proceso de apropiación.

El trabajo es central en la vida de cada persona y del conjunto de la humanidad; puede ser maldición bíblica o mecanismo de alienación y explotación, pero sin duda es la fuente primordial de toda riqueza y un derecho básico que puede dignificar. El trabajo está detrás del acto más esencial que marca la diferencia entre la naturaleza y la cultura; de lo crudo y de lo cocido, como es la cocina, de la tarea agrícola más sencilla, del remedio casero o del cuidado que cura, el artefacto más elemental del artesano, una olla de barro o un ladrillo, un tejido de algodón o una red o del producto tecnológico más sofisticado, de la electrónica o de la biotecnología. En el principio fue el trabajo que expresa al mismo tiempo necesidad y deseo; esfuerzo y creación, agobio y disfrute; anhelo y realización; empeño y rigor, perseverancia y mejoramiento; aburrimiento e interés, cosificación,

dominación y emancipación, resistencia creadora y visión transformadora, medio de subsistencia y fuente de bienestar; explotación y solidaridad. La ausencia de trabajo empobrece y frustra, expulsa y cierra horizontes, desvalora y aísla, el trabajo nos da alimento y vestido, techo y camino (Alba, 2017)¹⁷.

El trabajo, como las propias necesidades, puede tener un substrato objetivo, pero es también construcción social; el trabajo como actividad es, por lo tanto, objetivo y subjetivo. Para Marx, el proceso de producción es proceso de valorización y proceso de trabajo. Este último no se reduce a las actividades físicas, ni siquiera a las mentales que desempeña el trabajador, porque es una relación social; como tal, es interacción inmediata o mediata con otros hombres que ponen en juego relaciones de poder, dominación, cultura, discursos, estética y formas de razonamiento. Es decir, se trata de la función caleidoscópica del trabajo que ya adivinaba Gramsci (De la Garza, 2000: 32).

La construcción de las identidades, tanto individual como social se basa en el reconocimiento y validación de los actores que en ella intervienen, esto es resultado de las relaciones sociales. Siguiendo esta línea, tenemos como una variante más de la identidad la identidad de grupo, retomando lo que dice (Chihu; 2002) *es producto de una definición colectiva interna*, es decir, hay entre los actores identificación de similitudes y diferencias que los lleva a relacionarse con otros actores significativos. Es importante tener en cuenta que al tiempo que se conforma un grupo con una identidad en común para trabajar, sobre algún tema en específico, habrá formación de grupos que se identificarán en contra de los primeros, por lo tanto, como bien lo señala Chihu (ibid.), nos encontramos con categorizaciones sociales. La agrupación de personas presupone similitudes, esto es que, los actores que en ellos intervienen tienen un sentido de pertenencia a algo en común. Por tanto, la identidad es resultado de los conjuntos culturales en las cuales los actores sociales determinan sus fronteras, distinguiéndose del resto.

¹⁷ Retomado en <https://www.youtube.com/watch?v=DorfXrf7aUI&t=113s> del seminario sobre *Trabajo y Desigualdad*, Conversaciones sobre trabajo. Donde el Dr. Carlos Alba nos habla de la importancia del trabajo como elementos esenciales de la vida. En el Colegio de México, Mayo 2017.

Es decir, que los sujetos para tener identidad necesitan ser reconocidos por los demás por medio de la interacción y la comunicación (Giménez, 1995). En el campo del trabajo, en las relaciones sociales de trabajo se encuentra este reconocimiento de la labor que se realiza para producir un producto de valor, las pluralidades de pertenencia es lo que define y constituye la identidad.

La identidad es un constructo social, esta se convierte en una relación dialéctica a lo largo de nuestras vidas, quiénes somos, quiénes son los otros y cómo nos reconocemos; significa reconocerse a partir de comparaciones entre las diferencias y semejanzas existentes entre los seres humanos, así, la identidad está en las cosas, actitudes y comportamientos que distingue a las personas y las hacen parecerse similares. Por lo tanto, la construcción de identidades permea en tres ejes específicos: la familia, las instituciones y la sociedad, es decir, la cultura; los recursos inmediatos y sociales en los que nos vemos inmersos, esto es un todo.

Familia es el primer contacto que tenemos, nos desarrollamos en ella, conforme crecemos empezamos a interactuar con más personas, en ese trayecto vamos descubriendo las acciones buenas y malas que hacen los adultos, y eso se convierte en un constructor de acción representativo.

Social, es todo aquello que aprendemos de forma externa a la familia y a lo establecido en las instituciones educativas, es decir, el ser y decir de la gente con que nos encontramos en los diferentes espacios sociales. A partir de este momento se empieza a crear pequeñas redes de identidad, nos identificamos en gustos y preferencias con el otro. Conforme crecemos esta red incrementa o disminuye su fuerza a tal punto que cuando ya estamos grandes nos reconocemos como sujetos con identidad cultural, de etnia, de género y territorial¹⁸.

¹⁸ La familia, lo social y lo institucional es el ámbito de incursión, en la cual se nos enseña valores, derechos y obligaciones perfilando nuestra conducta de forma adecuada y necesaria según el sistema para ser parte de la sociedad formada y educada.

El concepto de identidad surge en los años ochenta, aunque siempre ha estado presente, sea está implícita o explícitamente, o bajo formulaciones y terminologías diferentes como lo señala Giménez (1995). El uso del término responde a los múltiples cambios que se han gestado en la sociedad moderna, en donde hablar de identidad y cultura están relacionados. La identidad en ese sentido es una identidad que se vive, se siente y es reconocida por los actores sociales que se interrelacionan en los diferentes campos.

Por otro lado, el trabajo es un modo, forma y medio en que muchas personas se realizan, configurando la personalidad de cada sujeto, al mismo tiempo fortalece o debilita la autoestima que son provocados en función de los que cada sujeto piensa de forma lógica o irracional. El trabajo es ámbito de relaciones sociales que promueven identidades ancladas en la experiencia cotidiana de toda actividad laboral.

1.3. Género Y Trabajo

Cabe destacar la importancia y significativa participación de la mujer en la economía, tras un incremento de la lucha femenina por el reconocimiento de sus derechos, políticos, culturales y sociales. El género son aquellos significados se atribuyen al hecho de ser mujer u hombre en cada cultura, ello tiene que ver con las formas de sentir, pensar y comportarse, atribuibles a las construcciones sociales que cada sociedad asigna de manera diferenciada a sus ciudadanos hombres y mujeres.

La variación en la estructura de la fuerza de trabajo tiene sus inicios en la organización interna de la familia, estructuradas por sexo y edad, femenino y masculino. El ingreso de la mujer a los espacios de trabajo extra-doméstico, como resultado de las necesidades impuestas por la primera y segunda guerras mundiales, fueron hechos que produjeron cambios revulsivos en los roles de

género femenino que el orden social les había asignado a las mujeres tradicionalmente. (Jáidar, 2003:132)

En 1968 Stoller y Money proponen distinguir los conceptos sexo-género “algo fuera del sexo biológico puede determinar la identidad y el comportamiento de las personas” Gayle Rubin en 1977, utiliza por primera vez la categoría de Género. El sistema sexo-género, es el sistema de jerarquías sociales basado en las diferencias sexuales, en que se sustenta el sistema de la discriminación hacia las mujeres.¹⁹

El trabajo puede ser analizado desde diferentes perspectivas, es decir; de la población que produce los bienes y servicios que una sociedad requiere para su reproducción, económico y no económico:

- Actividades productivas destinadas al mercado;
- Actividades destinadas a la producción del autoconsumo y;
- Actividades que contribuyen en con su trabajo en la producción de bienes y servicios.

Para entender cómo se articula la contribución de hombres y mujeres en la generación de los bienes y servicios, es importante tener en cuenta el trabajo que realizan dentro y fuera del hogar. Desde luego que en esta relación existen profundas diferencias en las actividades que unos y otras desempeñan. Esto tiene que ver con factores sociales y culturales que estructuran, jerárquicamente, las actividades que realizan hombres y mujeres.

Al hablar de las problemáticas de Género es necesario tener en cuenta los conceptos de *Roles de género*; la cual os dice que son las funciones y papeles sociales que se emplean cuando se actúa de acuerdo con la idea del *deber ser* del hombre y la mujer. Estas dictan cómo se debe de pensar, actuar, vestir. Los

¹⁹ Notas tomada del primer Taller de Género, la cual se llevó a cabo en las instalaciones de la Secretaría de Desarrollo Social el 11 de octubre de 2017.

estereotipos de género son las creencias que atribuyen características o integrantes de un grupo.

el papel (rol) de género se configura con el conjunto de normas y prescripciones que dictan la sociedad y la cultura sobre el comportamiento femenino o masculino. Aunque hay variantes de acuerdo con la cultura, la clase social, el grupo étnico y hasta el estrato generacional de las personas, se puede sostener una división básica que corresponde a la división sexual del trabajo más primitiva: las mujeres paren a los hijos y, por lo tanto, los cuidan: ergo, lo femenino es lo maternal, lo doméstico, contrapuesto con lo masculino, que se identifica con lo público. La dicotomía masculino-femenino, con sus variantes establece estereotipos, las más de las veces rígidos, que condicionan los papeles y limitan las potencialidades humanas de las personas al estimular o reprimir los comportamientos en función de su adecuación al género (Lamas, 2002: 33)

Estas diferencias de verse y percibirse hombres y mujeres determinan actividades diferenciadas que se basa justamente en los estereotipos de género, estableciendo la división sexual del trabajo.

La perspectiva de Género nos permite desarticular los tres argumentos que por décadas se ha empleado hacia las mujeres (No puede, No deben, No quieren). Basado en el marco normativo de los derechos humanos podemos analizar las desigualdades de género en el ejercicio de sus derechos. En nuestro país a principios y mediados del siglo XX se discutía sobre el voto de las mujeres en los debates de la Constitución de 1917, el secretario del Congreso afirmó:

El hecho de que algunas mujeres excepcionales tengan las condiciones necesarias para ejercer satisfactoriamente los derechos políticos no funda la conclusión de que éstos deben concederse a las mujeres como clase. La dificultad de hacer la selección autoriza la negativa. La diferencia de los sexos determina la diferencia en la aplicación de las actividades; en el estado en que se encuentra nuestra sociedad, la actividad de la mujer no ha salido del círculo del hogar doméstico, ni sus intereses se han desvinculado de los [intereses] de los miembros masculinos de la familia; no ha llegado entre nosotros a romperse la unidad de la

familia, como llega a suceder con el avance de la civilización; las mujeres no sienten, pues, la necesidad de participar en los asuntos públicos, como lo demuestra la falta de un movimiento colectivo en ese sentido.²⁰

La perspectiva de género lleva a cuestionar cada afirmación que se hace sobre “la diferencia entre los sexos”, sobre “las mujeres” y sobre “los hombres”, particularmente cuando se conecta con el ejercicio de los derechos humanos. La perspectiva de género es necesaria porque de ello depende quién puede gozar efectivamente sus derechos. Porque si no se incorpora la perspectiva de género, se corre el riesgo de solapar el estado de cosas por no cuestionarlo.

A pesar de que ha habido una mayor participación económica de la mujer eso no ha sido igual en lo que corresponde a la igualdad de género. Es cierto que ha habido transformaciones en la división del trabajo, pero ello no ha sido lo suficiente puesto que aún hay servicios que siguen siendo labor de las mujeres: el trabajo en el hogar.

Los estudios que se han realizado respecto a la perspectiva de género destacan la influencia que ejerce la participación de la mujer en los quehaceres del hogar, su inserción en la actividad económica, las ocupaciones que realiza y las condiciones laborales con que lleva a cabo su trabajo. Así mismo, dan cuenta de la poca visibilidad de algunas de las actividades económicas femeninas y de que la creciente incorporación de las mujeres al mercado de trabajo no ha llevado aparejada una distribución equitativa de las tareas domésticas en el hogar.

Los estudios realizados por García y Oliveira señalan la necesidad de tener en cuenta las diferencias entre la actividad económica masculina y femenina, profundizando en las causas y consecuencias de la concentración, segregación y discriminación de las mujeres en algunas actividades y ocupaciones; así como en

²⁰ Cita retomada de PolíticasMX, Fundamentos de la perspectiva de género, <http://politicasmx/moodle/mod/lesson/view.php?id=23&pageid=85> que a su vez fue citado de; Carmona Ávila, Doralicia (2017). Diario de los Debates del Congreso Constituyente 1916-1917. Consultado el 11 de enero del 2016

el examen integral del trabajo doméstico y extradoméstico para valorar la contribución de la mujer en la esfera productiva y reproductiva (García y Oliveira, 1994, INEGI-UNIFEM, 1995; García, Blanco y Pacheco, 1996 y Oliveira 1996). Una cuestión importante con la división social del trabajo es que a pesar de que muchas mujeres ya pueden laborar, sus sueldos siguen siendo menores que de los hombres, aun y si hacen las mismas tareas.

Las familias posmodernas de la urbe, para realizarse en sus profesiones y en el núcleo de su propia familia han requerido de un servicio sustituto para los labores de demanda propia de una casa. He aquí la participación de mujeres de niveles de vida muy bajos, las que buscan y se ocupan en este quehacer. Debido a estos factores y la escasez en la que viven de las mujeres de diversas procedencias rurales o de las periferias de las mismas ciudades urbanas, son las candidatas casi más adecuadas para cubrir ciertos trabajos, ya sea específicamente en el área de limpieza, de niñera, recamarera, cocinera, o incluso todas estas por una sola persona.

1.3.1. *Las relaciones de género en el trabajo*

La incorporación de las mujeres mexicanas y latinoamericanas al mercado de trabajo está relacionada en términos generales con los cambios en los modelos de productivos. Las orientaciones laborales de hombres y mujeres constituyen una expresión más profunda de fenómenos estructurales como lo es la división sexual del trabajo y la segregación del mercado de trabajo (Guadarrama, 2007).

La categoría género involucra una jerarquización, en la cual las características y las actividades asociadas con lo masculino reciben una mayor valoración (García y Oliveira, 1994: 33) y en virtud de la división sexual del trabajo las actividades vinculadas a la producción y reproducción social se distribuyen inequitativamente y jerárquicamente entre hombres y mujeres, a partir de los atributos dispares que les confiere la construcción social de género. La ideología de género constituye la

escala de valoración -oculta o manifiesta- que subyace a la asignación diferencial de hombres y mujeres en los distintos ámbitos y actividades laborales (Oliveira, 1996: 10).

La perspectiva de género y el estudio del trabajo dan cuenta de los roles socialmente establecidos a mujeres y hombres, condicionando su participación en el mercado de trabajo. Esto tiene una gran influencia en la división sexual del trabajo, mismas que se ven expresadas tanto en los hogares como en los mercados de trabajo, a través de múltiples procesos de diferenciación y segregación entre las actividades masculinas y femeninas (Oliveira, 1996: 1).

Las mujeres en un primer momento han sido vistas como seres inferiores, dándoles poco valor, poco o nada de reconocimiento; se les ha asignado cultural, histórica y socialmente roles que son propias de las actividades privadas. Esto es, se les reconoce como objetos de procreación, y nos encontramos con una relación de dominación simbólica, donde la violencia de género es vivamente reproducida. La familia es el núcleo donde se acuñan las bases de la formación de identidad y reproducción de poder, y esto se ve reflejado socialmente en las interacciones con la sociedad. La participación de las mujeres en una organización resulta muy complicada en tanto son sujetas de cuestionamiento y tendencialmente condicionadas por sus parejas o incluso la misma familia. Nos encontramos con reflejos de estereotipos.

Pacheco afirma que la mano de obra femenina se conformó más heterogénea y esto tiene que ver con cambios en los procesos de demanda, pero también en los cambios en las características de la oferta laboral femenina. Aún y a pesar de los cambios que se han podido dar en el mercado de trabajo, aún existen los procesos de discriminación y exclusión social como lo señala Guadarrama (2007), la cual se ve expresada en la segregación horizontal y vertical, esto es en las ocupaciones que han sido muy feminizadas, tales son los casos como el de las vendedoras dependientes y el servicio doméstico, o en el de las ocupaciones altamente masculinizados, tales como el trabajo agropecuario e industrial.

La autoestima de estas personas también es un factor importante, en cuanto a su lugar de procedencia y sus capacidades, por lo que se vuelven sujetos directos de engaños y manipulación por los empleadores. Nos encontramos así mismo con una construcción cultural de dominación en donde ellas se ven inferiores a los varones y a todo aquello que muestre mayor poder sobre ellas. He aquí la importancia de estudiar las relaciones sociales de género y la conformación de la identidad social en la relación laboral de las mujeres, para este estudio como ya lo hemos referido, nuestros sujetos de estudio serán los que pertenecen al sindicato.

Las mujeres de clase media de mayor calificación se identificaban principalmente con profesiones calificadas socialmente como femeninas asociadas al cuidado de otros. Una característica de estas profesiones era su condición subordinada o secundaria en relación con aquellas caracterizadas simbólicamente como nichos masculinos.

Las modalidades que asume el trabajo femenino han cambiado como consecuencia del desarrollo de la producción para el mercado, de las modificaciones en la estructura sectorial de la misma, del cambio técnico y de las normas y costumbres sociales. Es increíble que, con la mecanización del proceso productivo en la industria del textil, la tabaquera y alimenticia, estas hayan tenido que ser desplazadas a las manos femeninas, al tiempo que se da un incremento en el número de mujeres que dedican su tiempo a trabajos del hogar si bien este incremento que se vio en cuando a la incorporación de las mujeres en el mercado laboral no reflejó en una mayor igualdad entre géneros (Rendon; 1992: 29). A pesar del desarrollo en los países capitalistas e industrializados y de que ha habido un empoderamiento de los espacios de producción, aún existen espacios y servicios que se realizan en el espacio del hogar y que siguen siendo las mujeres las que lo realizan. En esto podemos encontrar y ver claramente una división de género en las actividades propias del hogar.

La contribución femenina en la esfera doméstica influye de manera decisiva, en su participación en el mercado laboral, en las ocupaciones que se desempeña, así

como en las condiciones que lleva a cabo el trabajo extradoméstico. Estas relaciones más allá de estar determinadas por una cuestión de fuerza física para la realización de determinadas actividades y servicios, tienen su meollo en los patrones culturales y las costumbres. La jerarquía existente en el ámbito familiar, se hace extensivo al ámbito de la producción, es decir, son principalmente hombres los que ocupan un puesto que implica toma de decisión.

Rendon (1992) recupera los periodos de ocupación que tienen una característica distintiva en lo que refiere al crecimiento y la estructura por rama de actividades.

- 1) (1895-1930) abarca el fin del auge asociado al proceso de acumulación basado en la exportación de metales y determinados productos agrícolas, así como una prolongada etapa de estancamiento correspondiente a la fase descendente de esa forma de desarrollo.
- 2) (1930-1970) cubre una parte expansiva de un nuevo ciclo asociado a un patrón de acumulación impulsado por un sector manufacturero orientado al mercado interno.
 - a) 1930-1950 hay nuevo patrón de acumulación desplaza al anterior y después de una serie de transformaciones institucionales, el empleo inicia una senda de crecimiento sostenido.
 - b) 1950-1970 cuando el desarrollo industrial se consolida.

El trabajo femenino remunerado ha seguido una evolución distinta. En la etapa de estancamiento, se caracteriza por una reducción en la importancia relativa del trabajo económico de la mujer (Rendon, 1992: 31-32). A finales del siglo XIX, el cual corresponde al fin del auge del patrón de acumulación de capital sustentado en la exportación de metales y ciertos productos agrícolas, la participación de las mujeres en la producción social se vio incrementado como resultado del crecimiento de las ocupaciones femeninas a mayor ritmo que las masculinas, ello se vio principalmente en la elaboración de alimentos, particularmente en la molienda de chile y granos. (Rendon, 1992: 33). Durante los primeros años del siglo XX hubo un aumento proporcional de mujeres que se dedicaban

exclusivamente a las tareas del hogar, ya que se redujo en más de un 60% el número de mujeres en actividades que estaban orientadas al mercado, de acuerdo a los estudios de Teresa Rendon.

Rendón señala que el descenso de las ocupaciones femeninas en el mercado se debió al proceso de modernización de las industrias tradicionales en lo que refiere al textil y de vestido, la del tabaco y alimentación, en donde la producción artesanal (principal actividad de mujeres) se vio sustituida en gran medida por trabajo fabril. Este proceso tuvo un notable incremento en la productividad de trabajo, reduciendo el requerimiento de la fuerza de trabajo.

Nos encontramos con que la expansión de los servicios educativos, de cuidado y de salud, permitió que un gran número de mujeres pudieran emplearse como educadoras y enfermeras. Por otro lado los trabajos en el sector gubernamental, en las fábricas y bancos ampliaron su campo de contratación no sólo a los hombres, sino que también a las mujeres, en lo que si se concentró mayor porcentaje de mujeres fue en las actividades de preparación y venta de alimento. Rendon indicaba que existen elementos en el comportamiento sectorial de la economía que permiten suponer el incremento considerable de participación femenina en el trabajo remunerado.

Así, encontramos que la continuidad del proceso de "terciarización" de la economía favorece la incorporación femenina, dada la división de las actividades económicas según géneros. El inicio y expansión de las industrias maquiladoras que, sobre todo en esa época, empleaban principalmente a mujeres, apuntarían en el mismo sentido (Ibid. 37). Esta división del trabajo es un claro reflejo de relaciones de lucha de poder y de discriminación hacia las mujeres. Y es evidente que con la revolución industrial, la división social del trabajo no se vio acompañada del acelerado proceso de industrialización. La diversificación y expansión que se vive durante 1930-1980 en el mercado del trabajo industrial benefició principalmente a los varones. En los años treinta del siglo XX las mujeres representaban un 13 % del contingente obrero, así también nos da a conocer que

en esos años las industrias absorbían mayormente a obreros varones para las actividades que después fueron emplazadas a las mujeres, es decir, la producción de alimentos, tejido, estampado de hilados, estas industrias concentraban el 78.5% de la fuerza masculina. En 1930 las industrias que se caracterizaban por el predominio absoluto de varones eran: fabricación de objetos de arte, fabricación de calcetines, medias, camisetas, botonería, etc.; ropa, sombrero y confecciones para mujer; productos para el aseo personal y tocador (Ibid.38). Para 1980 la participación de las mujeres en el contingente obrero se había incrementado a 20.3%. Además, el personal femenino seguía concentrado prácticamente en las mismas industrias que en 1930, la alimenticia y la confección de prendas que absorbían 13.5% y 24.4%, respectivamente, mientras que en la industria del tabaco el porcentaje de mujeres se reducía a menos de 1%. La modernización de esta industria trajo consigo la sustitución de la fuerza de trabajo femenina por fuerza de trabajo masculina; un proceso semejante había ocurrido en la industria textil varias décadas antes (Ibid. 39).

La segregación por género y por ocupación, es bastante visible como en el periodo que refiere Teresa Rendo en su estudio, y aun en nuestra actualidad nos encontramos al género femenino concentrada en áreas de trabajos con salarios bajos, ocupaciones mal retribuidas, contrario al del género masculino, que si bien en un mayor porcentaje, es mayor su salario al de sus compañeras.

Rendon señala que las ocupaciones asalariadas en el sector manufacturero se dieron lento en comparación con periodos previos, de esta forma, el proceso de terciarización se acentuó como consecuencia de dos procesos: 1) el capital continuaba expandiéndose hacia las actividades de servicio y; 2) la proliferación de pequeños negocios con fuerza de trabajo no asalariada, resulta ser una de las estrategias de supervivencia de un amplio sector de la población urbana, como respuesta al insuficiente generación de empleos asalariados y a la disminución de los salarios reales (Rendon, ibid.42). Como bien podemos ver, los trabajos de servicio, así como los trabajos informales y los ambulantes, una proporción importante lo realizan las mujeres. De ahí que se puede ver claramente que el

incremento de las mujeres ocupadas es en actividades terciarias no asalariadas a tiempo parcial²¹, por lo que se da un incremento en proporción a las mujeres en la fuerza de trabajo.

Las condiciones y las dimensiones del empleo son ahora un factor importante que nos llevan a un multifactor de cuestiones por las cuales se da y reproduce la desigualdad en el trabajo. Como ejemplo de ello podemos señalar las siguientes: las horas de trabajo, la remuneración del trabajo realizado, las condiciones mismas del trabajo, el tipo y las trayectorias, si bien la reproducción de las desigualdades en el campo laboral no terminan por las que se han mencionado, aún nos podemos encontrar con más factores.

1.3.2. Las relaciones de género en el hogar.

Hablar del trabajo en el hogar nos lleva a pensar sobre las mujeres, los roles asignados socialmente y la interacción en los ámbitos de lo privado y público, así también en lo productivo y reproductivo. Las estructuras culturales y sociales han justificado por muchos años las sociedades jerárquicas, patriarcales y discriminatorias y naturalizado las labores de la casa/hogar como propias de la mujer por su naturaleza de reproductoras. Ha sido considerado como el espacio determinado para el género femenino.

Además de que ha sido un trabajo totalmente desvalorizado e invisibilizado, cuya importancia social para la sobrevivencia y el desarrollo de las sociedades es sistemáticamente negada. De tal manera que otro de los significados del trabajo doméstico es el de “No Trabajo”, pues ha sido despojado ideológicamente de su contenido de trabajo y de reproducción social (Peredo, 2003).

²¹ El empleo a tiempo parcial es la modalidad de empleo atípico más difundida entre las mujeres. Si bien las mujeres representan menos de 40 por ciento del total del empleo, constituyen 57 por ciento del total de los trabajadores a tiempo parcial. http://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/WCMS_536965/lang-es/index.htm24/01/2018

Tradicionalmente las mujeres en sus vidas desarrollan las actividades propias de un hogar, es el espacio en el cual se les asigna los roles de género, así mismo es donde se establecen las reglas y límites de comportamiento para los hombres y para las mujeres. Nos encontramos con el trabajo remunerado y no remunerado²², ambas que no produce plusvalía en el sentido estricto, pero sí, bienes materiales y simbólicos de importancia fundamental en procesos de reproducción social y económica y sin los cuales la esfera productiva de la sociedad no estaría garantizada. Por tanto, el trabajo doméstico o del hogar es:

el conjunto de actividades encaminadas hacia la reproducción cotidiana y cuya sede de producción es el hogar [...] incorpora las siguientes actividades: las vinculadas a los alimentos [...] la limpieza y mantenimiento de la ropa; la limpieza general de zonas interiores de la casa; el cuidado de los niños; la limpieza y el mantenimiento de las zonas exteriores, incluyendo tareas de jardinería; cuidado de animales domésticos; tareas de servicio personal [...] labores que aparentemente no son trabajo como: vigilar la casa y que sobre todo estén vinculadas a la conservación del patrimonio del hogar (Goldsmith; 1992).

Las ocupaciones vinculadas de alguna manera con las tareas hogareñas se han convertido de preferencia en una función de mujeres, es así que, encontramos a las mujeres en el sector educativo de los infantes y en los cuidados de las personas enfermas, la elaboración de prendas, alimentos y en los servicios de limpieza. Las Todo lo anterior estando asociado a una cuestión de delicadeza, comprensión, creatividad y debilidad.

La segregación de ramas de actividades y de ocupaciones según géneros se ha hecho extensiva al campo de nuevos bienes y servicios. Igual en la producción tradicional, algunas tareas son asignadas a hombres y otras a mujeres (Rendon, ibid.) reafirmando los estereotipos de género.

²² Aunque no sea el tema central de esta investigación, sí tiene relevancia por el significado que tiene, ya que es el mismo trabajo que se hace en una casa ajena por un salario. Con la diferencia de que esta se hace para el uso y beneficio propio de los integrantes de la propia familia, por ejemplo; esposo, hijos, hijas, padres y hermanos.

La gran división social del trabajo según los géneros sustentada en el papel de la mujer como esposa y madre ha hecho de los varones los productores y generadores de ingresos por excelencia, y de las mujeres las encargadas del mantenimiento de la vida de los hogares, produciendo bienes y servicios para el consumo directo de su familia (Rendon, ibid.). Las principales fuentes de ocupación de la mujer a finales del siglo XIX y principios del siglo XX y en pleno siglo XXI, podemos ver que estas ocupaciones son característicamente en el sector de los servicios y con sueldos bajos.

Las desigualdades que prevalecen entre mujeres y hombres se asocian a la histórica división del trabajo para el mercado y el trabajo doméstico, es decir, a la reproducción material de los hogares. Para lograr la igualdad entre hombres y mujeres es necesario lograr una reducción de brechas en la participación laboral, la segregación ocupacional y la discriminación salarial por cuestión de género.

En los últimos años hemos vivido un incremento de la participación femenina en el mercado del trabajo, aunque esta sigue luchando por ser vistas y reconocidas como iguales. Así mismo hemos visto una mayor participación masculina, aún tenue en el hogar.

1.3.3. Del concepto ampliado de trabajo al trabajo en el hogar

Existe una gran heterogeneidad de actividades laborales, que, si bien no todas son reconocidas como tal, son importantes para la sociedad como es el caso del llamado trabajo informal. Es muy importante tener claro que el trabajo no sólo es aquella acción que genera un producto físico que pueda ser tangible en el mercado, o bien sólo aquel que genere un ingreso asalariado; es más bien toda actividad que está encaminada a la producción de bienes y servicios que satisfacen necesidades humanas, materiales y simbólicas. El trabajo resultado de la interacción que se genera entre actores sociales, entre hombres con medios de producción y puestos de operación.

El taylorismo como organización del trabajo, refiere a las división e las distintas tareas del proceso de producción. A finales del siglo XIX y principios del XX fue uno de los métodos de organización industrial que tenía por finalidad el aumento de la productividad evitando el control o la organización de los trabajadores durante sus tiempos de producción, esto estaba relacionado con lo que conocemos una producción en cadena.

Al hablar de cadenas de producción, refiere a la forma cronometrada de trabajo, una época de gran auge en la industria con hombres enfocados a un trabajo especializado donde el sujeto tenía que centrarse en hacer sólo una cosa con la mayor velocidad posible. El trabajo se concentraba en una cosa en específica, este sistema lo que buscaba era terminar con los movimientos organizacional de los obreros y tener mayor beneficio, limitando los tiempos de descanso. La entrada de las máquinas controló fuertemente el trabajo manual de los hombres.

En la historia los movimientos obreros son los que han marcado la lucha por el reconocimiento de los derechos laborales, siendo estas los trabajos industrializados, el taylorista, los rutinarios y asalariados. A partir del siglo XX y XXI esta se extiende a lo que son los trabajos no clásicos y no asalariados.

Todo trabajo posee aspectos objetivos y subjetivos, estos inherentes a toda interacción (De la Garza, 2002). De la Garza considera que el trabajo no sólo es a aquello que recibe un salario o que genera productos para el mercado; es toda aquella actividad humana que está encaminada a la producción de bienes o servicios para satisfacer necesidades humanas, a partir de la transformación de un objeto de trabajo utilizando medios de producción, puestos en operación a través de trabajos vistos como interacción de los hombres (trabajadores) con los dos primeros y entre sí (Ibid.). La producción puede ser material o inmaterial, esto es, la generación de productos objetivados que están separados del productor y del consumidor. El THR es una relación laboral remunerada que se desarrolla en un domicilio privado o particular a cargo de una persona de sexo indistinto, la cual puede ser contratada por uno o varios empleadores que no obtienen beneficios

pecuniarios por dicha labor (García, 2014). Se desarrolla como ya lo hemos señalado, en un espacio privado como centro de trabajo, por tanto existe una relación laboral, pero no un contrato escrito. El salario en sí no es una vía para romper con la estructura de subordinación cultural e histórica derivada de la construcción del género, que permita generar condiciones de igualdad y movilidad social a favor de las mujeres, en tanto que actualmente no representa una opción laboral real, sino un medio de subsistencia para la obtención de un salario.

El enorme crecimiento que en los últimos años han experimentado en todo el mundo los trabajos no clásicos, los “otros trabajos” (no industriales, no formales, no protegidos) junto con el declive del movimiento obrero tradicional, han dado pie al falso pero influyente supuesto de que la heterogeneidad de las ocupaciones se traducirían en la fragmentación de las identidades que imperaría por doquier imposibilitando la acción colectiva (De la Garza, 2009). Cuando se habla de los “otros trabajos” se refiere al trabajo que no corresponde a la línea principal de reflexión teórica de lo laboral, es decir, son aquellos trabajos que no son iguales a los manufactureros y al trabajo clásico, sino que son de servicio, informales y atípicos.

De la Garza propone tres ejes analíticos relacionados con el proceso de trabajo susceptible de ser ampliados y que de esta forma permitan la inclusión de las ocupaciones no asalariadas para que puedan ser analizadas como proceso de trabajo²³:

- 1) Control del proceso de trabajo en espacios cerrados a los consumidores.

²³ De la Garza señala que estos tres ejes ordenadores también implican un concepto ampliado del trabajo, es decir, estas se alimentan de una perspectiva de la teoría social en sentido amplio que parte de las relaciones entre estructura, subjetividad e interacción social, y las repercusiones que la combinación de éstas tienen sobre la constitución de las identidades y las acciones colectivas, pero también sobre el control, las regulaciones o la construcción social de las ocupaciones. Por ende, “la especificidad de cada trabajo no proviene de las características del objeto sobre el que se interviene, ni de las actividades mismas que se realizan, ni del tipo de producto sino de la articulación de este proceso de producir con determinadas relaciones sociales amplias, ubicadas en ciertas estructuras e impregnadas de significados” (De la Garza, 1997).

- i) El cliente puede estar implicado en el propio proceso de producción, y del control sobre el proceso. (De la Garza y Neffa, 2001).
 - ii) Trabajos des-territorializados (la venta a domicilio) (Maza, 2006).
 - iii) Trabajos de producciones simbólicas (generación de espectáculos públicos o software) (David y Forey, 2002).
- 2) Construcción social de ocupaciones (ampliación de mercado de trabajo, sin reducción de oferta y demanda del trabajo).
 - 3) Las reglas de cómo trabajar, que tradicionalmente se ha referido a la regulación de la relación capital trabajo en el nivel ya sea de una sociedad, rama, empresa o lugar de trabajo.

En estos trabajos que se desarrollan en espacios cerrados como lo es el trabajo del hogar remunerado, tiene una influencia material y subjetiva de la familia empleadora, esto por las contradicciones entre los espacios y tiempos de trabajo necesario para la reproducción familiar (De la Garza, 2011). Nos encontramos con lo que De la Garza llama configuraciones sociotécnicas del proceso de trabajo, en el cual hay presiones objetivas en el trabajador, y como agente social, interactúa con otros sujetos situados en una estructura de trabajo significando el trabajo y generando decisiones por medio de la construcción de controles, regulaciones y la propia ocupación.

Al hablar del trabajo ampliado, se refiere a que todo trabajo necesariamente requiere de medios de producción y objetos de trabajo, la actividad de trabajar y el propio producto siempre tienen dimensiones objetivas y subjetivas. Las dimensiones subjetivas no se reducen al aspecto cognitivo, sino que combinan códigos morales, emotivos, estéticos y hacen intervenir forma de razonamiento cotidiano como la argumentación, la analogía y las metáforas, junto a la ciencia (De la Garza, 2011).

En México el 91.2% del trabajo del hogar remunerado lo realizan mujeres representando cerca del 10% de la población económicamente activa femenina en México (ENOE, INEGI, 2017). Este trabajo no es contabilizado

ni forma parte PIB, es decir, que se ha invisibilizado y es como si esta no existiera. Las trabajadoras del hogar no poseen la protección legal y social básica. En este trabajo ha habido una falta de regulación de las condiciones de trabajo; es sabido que este trabajo no cuenta con un contrato, las remuneraciones son más exiguas en las mujeres trabajadoras que en los hombres trabajadores del hogar. Las mujeres y hombres que realizan este trabajo, mayoritariamente ellas, hay una fuerte manifestación de discriminación por la población que realiza este tipo de trabajo por la falta de una regulación efectiva de las condiciones de trabajo. De acuerdo con investigaciones realizadas, las personas que se dedican al trabajo del hogar no cuentan con contrato laboral y carecen de servicios de salud. Carlos Alba señala que “cerca del 75% percibe entre uno y dos salarios mínimos, la mayoría no cuenta con derecho a vacaciones y sólo la mitad de esta población recibe aguinaldo. La secretaria de Trabajo y Previsión Social reconoce que hay una disparidad social y económica que se vive y reproduce en nuestra sociedad” (Alba, 2017)²⁴.

El trabajo doméstico se visibiliza como una actividad importante y primordial para el mantenimiento y reproducción de la fuerza de trabajo, así también permite mantener las condiciones del sistema social. La sociedad que ha experimentado estos avances de forma más notable puede visibilizarse en las mujeres, pero de un estatus alto, aquellas que han nacido en familias con poder económico, donde han podido acceder a la formación académica e intelectual superior. Esto facilita más su empoderamiento y emancipación, a diferencia de las mujeres que nacen y crecen en sectores rurales y espacios urbanos precarios.

La identidad se construye y se transmite bajo una interacción de las instituciones (en este caso entre la escuela, familia y trabajo) con el individuo. Sin embargo, si bien los estudios sobre identidad profesional y ocupacional revelan interesantes

²⁴ Cita retomada del Seminario sobre Trabajo y Desigualdades. *Las trabajadoras del hogar en búsqueda de sus derechos..* https://www.youtube.com/watch?time_continue=906&v=L9VtrBTlykQ. COLMEX, Octubre 2017.

relaciones entre los ámbitos de la familia, la escuela y el trabajo, no abordan con mayor amplitud la amplia gama de constelaciones de significados y experiencias que en los diversos mundos de vida en relación con el del trabajo se construyen. (Martínez, 2015). Esta importante organización se constituye de manera articulada con la propia historia de la ocupación del trabajo doméstico en México. El trabajo doméstico, como experiencia de la vida cotidiana, se ha caracterizado por ser una actividad desvalorada socialmente tanto por quienes la demandan como para quienes la llevan a cabo. El trabajo doméstico desde su génesis, nunca ha dejado de estar acompañado por el estigma social y la invisibilidad (Clemente, 2001: 138)²⁵

Las trabajadoras del hogar han sido por mucho tiempo vistas (de manera despectiva y estigmatizada como la “chacha”, la “gata”, la “sirvienta”) esto por mucho tiempo se ha tolerado y ha llevado a una sumisión por fuerzas de dominación, en donde “quien paga manda”, por lo tanto se empieza a tejer históricamente una forma de conducta en donde la mujer que trabaja para la atención de una casa, tiene que estar atenta a las órdenes del patrón para realizar lo que a este le sea requerido. Mayoritariamente han sido mujeres las que se han dedicado a este trabajo por mucho tiempo. Siendo sujetos de malos tratos. Actualmente la población de los que se dedican al trabajo del hogar también son hombres, aunque en menor número. La diferencia entre los trabajadores y las trabajadoras es que, por lo general en el caso de ellos, suelen tener un sueldo mayor al de sus pares; así nos encontramos con una problemática de exceso de trabajo, salarios bajos, abusos, maltratos, humillaciones y discriminación.

El trabajo del hogar es un trabajo que es separable del sujeto que lo produce y de quienes lo consumen; el trabajo existe en el momento en que se realiza y que en

²⁵ Esta cita es retomada del Artículo. Experiencias y estrategias de protección social desde organizaciones de trabajadores/as informales urbanos en México: los casos de la ciudad de México, Mérida y Monterrey. PROGRAMA WIEGO: FORTALECIENDO LA VOZ DE LOS TRABAJADORES INFORMALES EN LAS DECISIONES DE POLÍTICA SOCIAL EN AMÉRICA LATINA 2011. WIEGO. <https://www.wiego.org/publications/experiencias-y-estrategias-de-proteccion-social-desde-organizaciones-de-trabajadores>

un tiempo indeterminado se consume y es incorporado a la subjetividad o corporeidad del consumo como experiencia.

Las relaciones de dominio son fuertemente marcados en este tipo de trabajo, que, si bien podemos señalar que hay una dominación de violencia simbólica en donde el empleador refiere al empleado como parte de la familia por el simple hecho de estar bajo el techo de los primeros, las relaciones de dominio del patrón-trabajador son y han sido por mucho tiempo muy marcadas. En una sociedad como la nuestra, a pesar del reconocimiento de los derechos de la mujer en las elecciones y de los reconocimientos de sus derechos sociales, esta población de trabajadoras del hogar y de las fábricas son las que aún sufren una relación de dominación muy intensa.

1.4. Propuesta relacional sobre la Identidad Laboral y de género de las Trabajadoras Del Hogar

La identidad es un concepto que nos permite entender y explicar las interacciones sociales, ya que como lo señala Giménez, la identidad supone a los sujetos dotados de conciencia, memoria y psicología propia que permite haya un reconocimiento recíproco entre los sujetos. La identidad es "el resultado de un proceso de identificación en el seno de una situación relacional" (Giménez, 2002:39). Por lo tanto, el trabajo es un acto por medio del cual se transforma la naturaleza como medio de vida, a su vez transforma a los demás, produce nuevas realidad y al mismo tiempo influye en la propia naturaleza humana de quien lo ejecuta, es decir, crea su propia especificidad identitaria social, el trabajo como una relación social. Y el género como una construcción social en la cual se establece los roles socialmente contruidos por la conducta, los atributos y las actividades que una sociedad considera proporcionado para hombre y para mujer en términos generales. Reconocemos que existen ámbitos y mediaciones importantes en las relaciones de género y trabajo como el espacio, las clases

sociales, la etnicidad, la familia, la política y la religión donde los sujetos desempeñan ciertos roles enmarcada de ciertas normas y valores.

Nuestro estudio se centra en la identidad con el trabajo y las relaciones de género en la vida cotidiana y en el espacio de trabajo. Esta identidad tiene una configuración específica en lo subjetivo como una construcción de significados que genera pertenencia. En lo subjetivo (lo cognitivo, los sentimientos, lo territorial, la moral, las emociones, así como la estética) del sujeto se construyen y reconstruyen significados que dan vida a la realidad social y la cotidianidad en la relación de género y de trabajo. El trabajo, como cualquier actividad humana, observa un constante proceso de resignificación de valores y hábitos acorde con los cambios estructurales y las necesidades de los individuos (Reygadas, 2012).

El trabajo del que hacer, lavar, planchar, cocinar, cuidar y educar ha sido una labor que se le ha conferido a la mujer. La liberación de la mujer a mediados del siglo XIX, en América Latina y en nuestro país ha tenido un proceso muy lento. Debido a que es necesario plantear un mecanismo que permita el empoderamiento de las mujeres que se realizan en sus trabajos y en este caso en el ámbito organizacional. Hemos de buscar a partir del estudio de los factores subjetivos, los insumos necesarios para orientar y motivar la defensa de los derechos laborales y las condiciones de desarrollo justos. Las trabajadoras del hogar como es visto, mayoritariamente aún están bajo una ideología dominante, debido a su formación y su cultura, ellas tienden a reproducir un patrón de comportamiento sumiso, con miedo a ser reprendidas o sancionadas. Esto mismo es llevado en sus medios de desarrollo laboral. Cabe señalar que no todos los casos sean así, aunque sí un gran número. Frente a las relaciones de género y trabajo, siempre ha habido una disyuntiva en el trato hacia las mujeres. La subordinación femenina se vincula al proceso de transformación en las diferencias naturales (biológicas) en factores de desigualdad social y de discriminación.

Importante es entender que el trabajo del hogar ha sido una de las ocupaciones que se ha desempeñado históricamente por mujeres, en todo el mundo, si bien

nos remonta a lo que históricamente conocemos como esclavismo y colonialismo, como formas de servidumbre. Actualmente este trabajo perpetua la jerarquía que se han basado en la raza, origen étnico, casta, nacionalidad, lengua, etc.

El trabajo del hogar ha permitido que otras familias puedan realizarse y reproducirse. Los empleadores, son los principales beneficiarios en tanto que se realizan en lo que estudian y se preparan, el cuidado de sus casas y de los integrantes de esta están a cargo de las mujeres y hombres que realizan el trabajo del hogar remunerado. Hablar del trabajo del hogar remunerado y no remunerado nos lleva a dos vertientes de análisis, en este caso nos centraremos a la población remunerada.

Las trabajadoras de hogar juegan un papel muy importante en el empoderamiento de otras mujeres, mientras ellas viven desapercibidas y abnegadas a los derechos que por ley les corresponde. La cultura mexicana a lo largo de la historia ha estado muy marcada en cuando a los roles de género, es decir, las mujeres desde tiempos históricos han sido entrenadas y enseñadas a dedicarse al cuidado de la casa y de los hijos, esta actividad ha pasado a formar parte de la identidad de la mujer. Al ser mujer de casa, madre, cuidadora y educadora de los hijos ha sido consagrada como la mujer ideal, aquella que se centra en los deberes de la casa, mientras que aquellas que no se acoplan al sistema, son mal vistos.

La labor de la casa ha sido una tarea reducido a las mujeres, he aquí que ellas han normalizado estas responsabilidades como propias de la mujer. Realizar las misma actividades en otra casa a cambio de un sueldo o de algún bien material, ha sido una de las labores más ocupadas por mujeres que han crecido en un núcleo familiar de altas carencias.

1.5. Estrategia Metodológica

Para este trabajo de investigación se emplea entrevistas y análisis de discurso de las mujeres y hombres con las que podremos estar en contacto. Es necesario la intervención con mujeres que forman parte de la organización de las personas trabajadoras del hogar con la finalidad de contrastar y comparar de qué forma la identidad de las mujeres influye para actuar de una u otra forma y ser parte u no de una organización de forma activa.

La interpretación de la relación entre las mujeres trabajadoras del hogar en el ámbito laboral y personal, así como en la organización de ésta para la promoción y defensa de sus derechos humanos laborales, es importante ya que con ello buscaremos las debilidades y fortalezas de este gremio que les permita tener una mejor relación de organización y participación. Estudiamos la construcción de identidad laboral y de género como una configuración subjetiva anclada en la experiencia concreta del ámbito organizacional (sindicato) y del trabajo (trabajo del hogar). Analizar las relaciones sociales de los ámbitos organizacional y laboral que inciden en la construcción de la identidad de las trabajadoras como una configuración concreta de la subjetividad. Comprender la subjetividad de las trabajadoras en contextos de precariedad laboral para proponer mecanismos organizacionales que busquen promover el empoderamiento de las mujeres.

1.5.1. Conceptos Ordenadores y Dimensiones de análisis

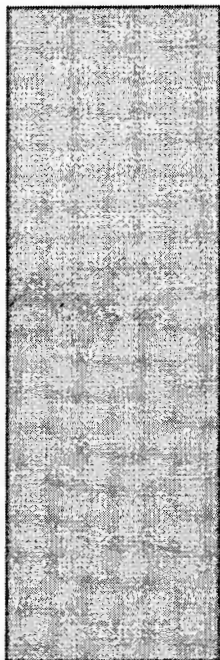
A continuación, se indica la matriz analítica empleada para la reconstrucción de la identidad de las trabajadoras del hogar.

EJE ARTICULADOR	CONCEPTO ORDENADOR	DIMENSIONES	OBSERVABLES
PROCESO DE TRABAJO AMPLIADO	CONTROL-RESISTENCIA EN EL TRABAJO Coacción directa e indirecta sobre el trabajador	Dominación de violencia simbólica.	• Llevar a cabo un servicio de forma incompleta u mal hecha. • Código de cultura laboral en espacios adentro. • Dominación sobre el trabajador a partir de códigos culturales, machista y patriarcales.
		Indicaciones de: qué hacer y en qué momentos realizar un servicio.	• Conducta de dominio y opresión • Relación de sumisión y servidumbre. • Control de interacción simbólica
		Control como poder de coacción, empleador - empleado.	• Autoorganización del trabajador respecto a la forma de trabajar a partir de experiencia y conocimiento ampliado del que hacer en el trabajo.
		Tiempos subjetivos estimados para la realización de las actividades.	• Motivación por un ingreso y por el saber hacer de las cosas como forma de realización de la trabajadora por el empleador.
		Formas de procuración a los miembros de la familia empleadora.	Los códigos de conducta están vinculadas a las emociones y la identidad socio-familiar, es decir; la trabajadora encuentra un motivo de permanencia independiente del ingreso económico, hay una asociación a una conducta psicoemocional con el vínculo familiar y el laboral por medio de los menores de la familia empleadora. Identificación con aspectos socio familiares, en la relación laboral con los empleadores, el uso de los términos "eres parte de mi familia" genera un vínculo más fuerte por parte de la persona trabajadora para con los empleados. Sintiendo pues, como parte de la familia, por que
		Atención y buena forma de hacer las cosas para y	

	con cada uno de los integrantes de la familia. Control como división de lo propio y lo ajeno. Resistencia Imposición Complicidad Adaptación Sutilidad en el comportamiento, basado en la carisma	así lo han mencionado los empleadores. Una fuerza que domina a una relación más cercana y dedicada de la persona empleadora. Las personas trabajadoras son atentas con los empleadores aún y fuera del trabajo, reciben llamadas para ubicar objetos no encontrados e incluso suelen llevarle detalles a los empleadores cuando estas van a sus pueblos. O en los cumpleaños de los menores. Des aprobación del servicio por el empleador como forma de control - La resistencia del empleador es manifestada en; retención de pago, pagos incompletos, negación de permisos, más carga de trabajo (desarrollarlo más) - Resistencia de la persona trabajadora es; faltas al trabajo, medio hacer las cosas, hurto, trabajar a un ritmo más lento, no terminar las actividades en el tiempo programado, sabotaje Poco interés por hacer las cosas. (complementar)
USO DE TECNOLOGÍAS	Uso de tecnologías para el mayor uso del tiempo hacia otras actividades de servicio al interior de la casa y con los integrantes de esta	- Uso de lavadoras, secadoras, aspiradoras, pedidos en línea, manejo de vehículos. - Con ello se reduce el tiempo para estas actividades y se distribuye en otras, como lo es el cuidado de menores, de mascotas, entre otras actividades. - Conlleva a un mayor uso de tiempo, siendo por tanto mayor explotación. - Estas formas de trabajo de las actividades en el servicio doméstico, ha generado una construcción subjetiva de actividades normalizadas....

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Esta práctica está basada en la división sexual del trabajo es decir, de género. Basado en la experiencia y en la práctica.	División del trabajo en relación con servicios. Conjunto de reglas y normas internas que determinan la realización de los servicios en los espacios privados. Organización y técnicas de trabajo Limitación en espacios específicos. Propiedad de empleador frente a otras personas. Personal al servicio. Sujeto con menor valor. Cosificación en el trato. Conjunto de saberes técnicos necesaria para la realización de una actividad. Aprobación o reprobación de un servicio a partir de (bueno-malo) Forma de trato a los integrantes de la familia Calidad del servicio realizado. Conciencia de responsabilidad de servicio, disciplina y	• Trabajo individualizado • Principales actividades son: limpieza, cocina, ordenar El trabajo que se realiza en estos espacios es percibido desde las trabajadoras del hogar es que es cansado, y que requiere un gran esfuerzo subjetivo por la búsqueda de complacer, generar confort al empleador a partir de los servicios realizados. • Reconocimiento de esfuerzos anuales por medio de un obsequio. - Objeto de un valor menor al del resto de la familia - Objetos de desuso de la familia. - Objetivación del valor de la trabajadora y sus funciones a conveniencia de los empleadores.
VALORACIÓN Significado que tiene el realizar una actividad u trabajado para quien lo realiza y quien hace uso del servicio.		• Formas de realizar las actividades mejor y más rápidas. • Técnicas de cocina, diferentes. • Generación de vínculos y lazos de amistad. • Atención y dedicación constante demandas de los empleadores.

		entrega al trabajo.	
	CONDICIÓN DE TRABAJO	Espacio privado de trabajo. Duración y uso de tiempo de trabajo Formas de remuneración Económico En especie Herramientas para la realización de los servicios. Privación de interacción social. Falta de incentivos para la mejora de condiciones y capacidades de trabajo. Servicio Informalidad Falta de reconocimiento Negociación individual Múltiples actividades y responsabilidades.	(Condiciones) • Sin reconocimiento en la normativa mexicana • Salarios no establecidos • Prestaciones incompletas e incluso sin prestaciones: (Monetario, Vacaciones, Seguridad social, Atención médica, Aguinaldo, Retiro, Educación, Capacitación) • Jornadas de trabajo no establecidas • Modalidades distintas - Entrada por salida; se trabaja por tiempos, entran a una hora y salen en cuando hayan terminado toda la tarea requerida por el empleador. - De planta; quienes realizan esta modalidad, se quedan en el trabajo, viven y trabajan en el mismo espacio, con la diferencia de que el consumo es limitado y restrictivo, las horas de trabajo son indeterminadas así como el descanso es impredecible. - Diferentes empleadores; trabajan para dos o más empleadores, es decir en diferentes espacios privados. • Ambiente de trabajo - Espacio privado; ya que, se desarrolla al interior de un domicilio. - Solitario; por lo general las personas trabajan solas en el sentido estricto que no hay otra persona que realice las mismas actividades que ella, en el caso de las de entrada por salida. En el caso de las que trabajan de planta pueden tener una compañera, aun así cada una trabaja en espacios diferentes dentro del mismo domicilio. - Ajeno; un espacio donde se marca claramente que la trabajadora es ajena a los empleadores, a pesar de que algunos usen el termino, "eres parte de la familia"



Producción de bienestar subjetivo a partir de diversas actividades.

- Indiferente; los problemas de la trabajadora le son ajenos a los empleadores, así como si ellas se sienten mal por alguna enfermedad, es un asunto que poco le interesa al empleador atender.
- Principal desgaste físico, emocional y mental.
- Relación laboral basada en trato verbal, con y sin espacios de negociación y acuerdo.
- Pagos diarios, semanales, quincenales u mensualidades. En efectivo o por medio de cheques.
- Condición general del trabajo informal.
 - Prácticas y costumbre a partir del rol de atención y servicio a los empleadores por ejemplo la atención en el servicio de alimentación y en la procuración de un espacio limpio y ordenado.
- Colocación laboral por medio de:
 - Conocidos de la trabajadora
 - Conocidos de los empleadores
- Falta de un reglamento y norma de contratación y trabajo.

Consideramos a la identidad laboral como una configuración relacional de la subjetividad producto de la experiencia cotidiana del trabajo. Como se ha enfatizado, resaltamos las relaciones sociales en el espacio de trabajo desde el control social y dominio patriarcal que es en parte producto del deber ser social de la mujer y el hombre en sociedad.

1.5.2. Universo de Observación y Unidad de Análisis

Lo que nos interesa comprender es la subjetividad de las personas trabajadoras del hogar en una configuración específica de identidad con el trabajo y las relaciones de género en virtud de que los resultados obtenidos busquen empoderar a este sector poblacional. Para ello se estudia la identidad como articulación en la vida cotidiana, el trabajo y la organización colectiva. Las relaciones de dominio son fuertemente marcadas en este tipo de trabajo, que si bien podemos señalar que hay una dominación de violencia simbólica, en donde el empleador refiere al empleado como parte de la familia por el simple hecho de estar bajo el techo de los primeros, las relaciones de dominio del patrón-trabajador son y han sido por mucho tiempo muy marcadas.

La familia es el núcleo donde se acuñan las bases de la formación de identidad y reproducción de poder y esto se ve reflejado socialmente en las interacciones con la sociedad. La participación de las mujeres en una organización resulta muy complicada en tanto son sujetas de cuestionamiento y tendencialmente condicionadas por sus parejas o incluso la misma familia.

La autoestima de estas personas también es un factor importante, en cuanto a su lugar de procedencia y sus capacidades, por lo que se vuelven sujetos directos de engaños y manipulación por los empleadores. Nos encontramos así mismo con una construcción cultural de dominación en donde ellas se ven inferiores a los varones y a todo aquello que muestre mayor poder sobre ellas. He aquí la importancia de estudiar las relaciones sociales de género y la conformación de la identidad social en la relación laboral de las mujeres, para este estudio como ya lo hemos referido, nuestros sujetos de estudio serán las mujeres que pertenecen al grupo organizacional (sindicato) y mujeres que no son organizadas y llevan a cabo sus actividades de forma cotidiana.

1.5.3. Técnicas de recolección de Información

Se realizaron observaciones situadas y entrevistas a las mujeres trabajadoras del hogar remuneradas que se encuentran laborando en distintos hogares de la Ciudad de México y mujeres que son parte de la organización de las trabajadoras del hogar.

Se buscó tener un acercamiento con este grupo poblacional para conocer de qué forma interactúan y se comunican en la búsqueda de su reconocimiento como sujetos con derechos.

El acercamiento a esta realidad se da a partir la observación situada y el registro ordenado, el uso de datos estadísticos ya contruidos, y principalmente, la construcción de los datos de orden cualitativo provienen de los testimonios que sirven para el análisis de la subjetividad y la reconstrucción de las identidades de mujeres trabajadoras del hogar. Esto se respalda con toma de notas y pequeñas entrevistas semiestructuradas, así como fotografías de los espacios de reunión.

CAPÍTULO II. CONTEXTO DEL TRABAJO DEL HOGAR Y LA FEMINIZACIÓN DEL TRABAJO EN MÉXICO

Las personas trabajadoras del hogar han sido históricamente discriminadas, humilladas y no reconocidas, desprotegidas y con mala remuneración, jornadas de trabajo muy extensas y sin seguridad social. A lo largo de más de 18 años se ha desarrollado y pronunciado un movimiento organizativo de personas trabajadoras del hogar para hacerse escuchar a nivel gobierno y socialmente.

En este capítulo, abordaremos aspectos como lo es el contexto en el que se encuentra el trabajo del hogar y como es ha sido feminizada, nos basaremos es datos estadísticos emitidas por INEGI, estudios de investigadoras que ha abordado el tema y cómo ha ido evolucionando o no, el reconocimiento del trabajo del hogar remunerado en una sociedad como la nuestra.

2.1. El trabajo del hogar remunerado en México

El primer trabajo publicado sobre *Trabajo doméstico y extradoméstico en México* con base estadístico fue en 1998 por la Encuesta Nacional de Empleo con bases de 1995, para el cual el INEGI utilizó parte del esquema analítico desarrollado en *La condición femenina: una propuesta de indicadores*, que realizó en 1996 un grupo de investigadoras bajo la coordinación de Orlandina de Oliveira. Ello tuvo una importante contribución en el análisis de género, pues ayudó a conocer la participación de hombres y mujeres en las tareas domésticas y económicas.

De las 18.4 millones de mujeres que realizan actividades económicas, el 10.8% efectúan el trabajo del hogar, lo que equivale a 1 millón 991 mil 646 mujeres. En cuando a los hombres, 189 mil 452 de ellos se emplearon como trabajadores del hogar en el 2011 de acuerdo con los datos del primer cuarto trimestre de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (Derechos Iguales para las Trabajadoras del Hogar en México. (Conapred, 2012).

El trabajo del hogar remunerado es el que se realiza en una casa ajena de la propia, es decir, se realiza en el domicilio del empleador, en un espacio privado e invisible. La OIT en 1948 adoptó una resolución relativa a sus condiciones de empleo, en 1965 adoptó otra resolución en la que se instaba a la adopción de medidas normativas en esta esfera y para 1970 publicó el primer estudio sobre la condición de los trabajadores del hogar en el mundo. El 16 de junio de 2011 la OIT aprobó el Convenio sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos (número 189) y la Recomendación que lo acompaña (número 201). Esta norma internacional permitirá contar con una herramienta para combatir las condiciones de abuso, maltrato y discriminación de las que ha sido objeto este segmento de la fuerza laboral, conformado principalmente por mujeres.

En México casi 2.3 millones de mujeres se dedican a esta labor, de acuerdo con los datos de Instituto Nacional de Estadística y Geografía en el 2018, esto es un total de 5% de la población ocupada en el país. Como lo hemos mencionado anteriormente existen trabajadoras del hogar en trabajo formal e informal. Las que son trabajadoras formales representan sólo el 2.6%, es decir, de cada cien mujeres trabajadoras del hogar menos de tres tienen acceso al sistema público de salud (IMSS) y ahorro para el retiro por su labor en esta actividad. Las mujeres trabajadoras del hogar sean estas de planta, de entrada, por salida o de actividad de unas horas, contribuyen para que los empleadores tengan mejor calidad de vida, mayor relación social y mayor participación en actividades sociales, delegando las responsabilidades propias de la familia a una mujer u hombre que realice toda actividad de trabajo que mantenga en orden la casa de los empleadores. Si bien esta delegación de responsabilidad está condicionada por un salario, alimentación y en el caso de los trabajadores de planta por el hospedaje. Los trabajadores del hogar pueden realizar las mismas actividades y obtener un sueldo muy diferenciado, con condiciones de vida muy precarias.

Sentimientos de superioridad y caracterización de inferioridad, desigualdad social asumida como normal, cultura social centrada en servicios, asistencia, intercambios, pero no en derechos. Machismo, misoginia, racismo y otras formas

de desprecio de lo indígena. Estigmas inmerecidos, prejuicios desventajosos, estereotipos profundamente enraizados. Abusos laborales legalizados y sin regulación. Son cargas sociales que las trabajadoras del hogar en nuestro país viven en relación con sus empleadores y el entorno en el que se desenvuelven. (CONAPRED, *Dos mundos Bajo el Mismo Techo*, 2017)

2.1.1. Definiciones y aspectos sociodemográficos del trabajo

De acuerdo con la Ley General del Trabajo se entiende por **trabajo digno o decente**:

Aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo (L.F.T; Título Primero, Art. 2o).

La Conapred señala que el trabajo doméstico consiste en “el trabajo realizado en un hogar y para él, estas son; tareas domésticas, cuidado de niños y otros cuidados personales”²⁶. El trabajo doméstico de acuerdo con CONAPRED se diferencia en remunerado y no remunerado. Por lo general, el trabajo del hogar es realizado principalmente por mujeres, aunque no es exclusiva de ellas ya que en los últimos años se han sumado hombres a esta actividad que socialmente había sido sólo y exclusivo de las mujeres. El trabajo del hogar es una fuente de ocupación importante, involucra una proporción significativa de la fuerza laboral en América Latina. Este trabajo se concentra en la limpieza, la cocina, el cuidado de niños, mientras que el caso de los trabajadores del hogar tiende a ser en

²⁶ CONAPRED. Trabajadoras del hogar. [https://www.conapred.org.mx/userfiles/files/Ficha%20TH\(1\).pdf](https://www.conapred.org.mx/userfiles/files/Ficha%20TH(1).pdf), 2017.

trabajos mejor pagados, como chofer, jardinero u guardia. De acuerdo con Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing (WIEGO):

“la mayor parte del trabajo del hogar es realizado por mujeres de manera informal, esto quiere decir que es fuera del ámbito de contratos laborales y protección social” “es una de las pocas oportunidades de empleo abiertas para las mujeres. Limpiar y cocinar, cuidar a los niños y las personas mayores son considerados casi de manera universal como trabajos de mujeres, por lo que los hombres rara vez compiten con las mujeres en este mercado de trabajo.”²⁷

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT) los trabajadores del hogar constituyen una parte considerable de la fuerza de trabajo en empleo informal y se encuentran entre los grupos de trabajo más vulnerable. Los trabajadores del hogar trabajan para hogares privados con frecuencia sin condiciones de empleos claras, sin registro, y excluidos del alcance de la legislación laboral. De acuerdo con estudios realizados por la OIT, existe poco menos de 53 millones de trabajadores domésticos en el mundo, esto sin considerar a la población infantil que se dedica a esta labor; también encontramos que esta cifra sigue en crecimiento en los países desarrollados y en desarrollo, siendo el 83% de todos los trabajadores domésticos mujeres.

Las labores de las trabajadoras del hogar son multitareas, es decir, implica la limpieza de la casa, y todo lo que compone ésta como cocinar, lavar, planchar, cuidar niños, adultos mayores y procurar la atención a los miembros que conformen el hogar donde se está desempeñando la labor. El trabajo se amplía y complejiza cuando hay que cuidar y atender a las mascotas de los empleadores, así como las áreas verdes de la casa.

Un reporte hecho por la Secretaría de Gobierno del 2016 revela datos de la participación de la mujer en el trabajo del hogar como un conjunto de actividades que se realizan en todos los hogares de manera cotidiana y que garantizan el

²⁷ WIEGO. *Trabajadoras y trabajadores del hogar*.

<http://espanol.wiego.org/economiainformal/ocupaciones/trabajo-del-hogar/>.2017

bienestar y el desarrollo de los integrantes de la familia; señala que; en el año 2016, en México, 1 856 466 hogares, que representan 6.4% del total, pagan por la realización del trabajo doméstico (6.6% de los hogares con jefatura masculina y 5.6% de los que tienen como jefa de hogar a una mujer). El gasto promedio mensual para este fin es de \$1 740.77 (\$1 814.56 en los hogares con jefe y \$1 472.23 en los hogares con jefa). Siendo este trabajo una ocupación mayoritariamente feminizada, teniendo a un 90.4% de mujeres en esta labor en 2016. En este mismo año se registró que el grueso de las mujeres que realizan este trabajo son mujeres de entre 20-49 años de edad, un 23.6% de ellas con 50 años a más, siendo mayor el porcentaje que en 2001 con un 21.2%. (SEGOB, 2017).

Este trabajo se caracteriza por ser informal con remuneraciones precarias en el mayor de los casos, demandante de tiempos prolongados, sin garantía de días de descanso y pago por días de descanso obligatorio. Las personas que se dedican a esta labor, siempre están expuestas a sufrir abuso de forma física, mental y sexual, así también sufren de libertad de asociación.

El INEGI define el trabajo doméstico como el realizado para o dentro de un hogar o varios hogares. Puede incluir tareas como limpiar la casa, cocinar, lavar y planchar la ropa, el cuidado de los niños, ancianos o enfermos de una familia, jardinería, vigilancia de la casa, desempeñarse como chofer de la familia. Se clasifica como remunerado y no remunerado. El primero de ellos se refiere al que se realiza en el marco de una relación laboral, mediante un pago determinado, ya sea para el mismo hogar de residencia o para otro, mientras el trabajo doméstico no remunerado es aquel realizado para el mismo hogar del que forman parte los individuos sin que medie un pago (INEGI, 2017).

El trabajo del hogar es una actividad que se realiza de forma aislada, esto es un factor de vulnerabilidad y desprotección como lo señala INEGI. Las mujeres y hombres que se emplean en este trabajo, se ven inmersos en una relación de dominación y poder desigual entre empleadores y empleados. Ellas y ellos viven

en un proceso de aislamiento, abuso, maltrato, humillaciones y un déficit en cuanto a trabajo decente. De acuerdo a datos estadísticos de la Encuesta Nacional de ocupación y Empleo (ENOE), en el primer trimestre del 2017 la población de 15 a más años, ocupadas en el trabajo doméstico remunerado en hogares es de 2, 480 466. El empleo informal, o medición ampliada de informalidad, añade a la definición de trabajo informal las siguientes categorías: el trabajo no protegido en la actividad agropecuaria, el servicio doméstico remunerado de los hogares, así como los trabajadores subordinados que, aunque trabajan para unidades económicas formales, lo hacen bajo modalidades en las que se elude el registro ante la seguridad social (INEGI, 2017).

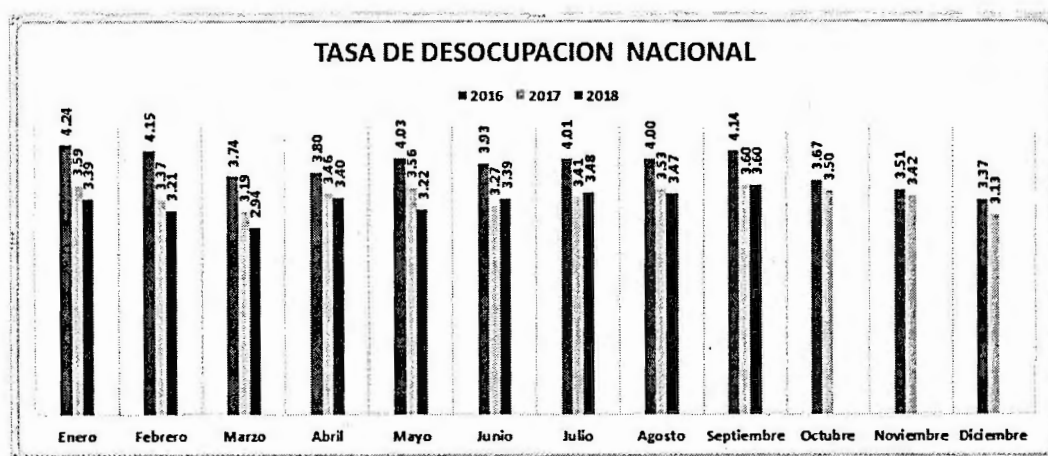


Gráfica 1. Puestos de trabajo remunerados. Sector informal. Total (Miles de unidades) 2017. Elaboración propia con datos de INEGI; MEI.

Los resultados de la ENOE indican que, en el primer trimestre de 2017, todas las modalidades de empleo informal sumaron 29.7 millones de personas, para un alza de 1.8% respecto a igual periodo de 2016 y representó 57.2% de la población ocupada (Tasa de Informalidad Laboral 1). De manera detallada, 14.2 millones conformaron específicamente la ocupación en el sector informal, cifra que significó un aumento de 3% anual y constituyó 27.3% de la población ocupada (Tasa de Ocupación en el Sector Informal 1); 7.4 millones corresponden al ámbito de las empresas, gobierno e instituciones; 5.8 millones al agropecuario y otros 2.3 millones al servicio doméstico remunerado. (INEGI, 2017). Para finales de 2108, el INEGI señala que la población ocupada en el trabajo informal fue de 30.6 millones de personas, entre ellas se encuentran las personas trabajadoras del hogar la Población Ocupada Informal, que agrupa todas las modalidades de empleo

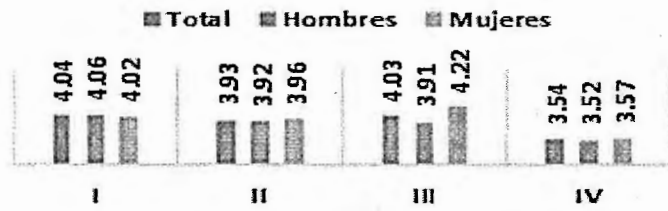
informal (sector informal, trabajo doméstico remunerado de los hogares, trabajo agropecuario no protegido y trabajadores subordinados que aunque trabajan en unidades económicas formales, lo hacen en modalidades fuera de la seguridad social) cerró en 30.7 millones de personas (INEGI, 2018). Como podemos ver con estas cifras en el año 2018 hay un incremento en cuanto a población ocupada en el trabajo informal.

En temas generales, el trabajo a nivel nacional se encuentra en esta situación en el último trimestre de 2018. Durante el periodo julio-septiembre de este año, la población de 15 años y más disponible para producir bienes y servicios en el país fue de 56 millones (59.8% del total), cuando un año antes había sido de 54.4 millones (59.4%). El aumento de 1.6 millones de personas es consecuencia tanto del crecimiento demográfico, como de las expectativas que tiene la población de contribuir o no en la actividad económica. Mientras que 78 de cada 100 hombres en estas edades son económicamente activos, en el caso de las mujeres 44 de cada 100 están en esta situación.

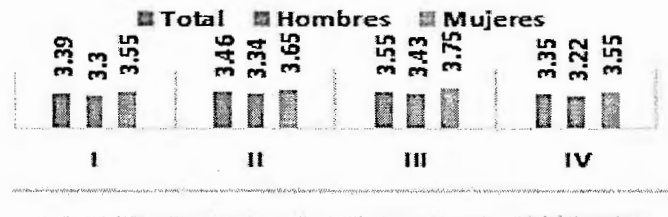


Gráfica 2. Elaboración propia comparativa de desocupación de 3 años consecutivos. Población de 15 años de edad y más. <http://www.beta.inegi.org.mx/app/tabulados/default.html?nc=621>. 2018.

desocupación 2016



desocupación 2017



desocupación 2018



Gráfica 3. Elaboración propia comparativa de desocupación entre hombres y mujeres de 3 años consecutivos. Población de 15 años de edad y más.
<http://www.beta.inegi.org.mx/app/tabulados/default.html?nc=621>.

La población en el trabajo informal en el primer trimestre de 2018 presentó un aumento de 1.2% respecto a 2017 en el mismo periodo, así mismo representó 56.7% de la población ocupada. De manera detallada, 14.4 millones conformaron específicamente la ocupación en el sector informal, cifra que significó un incremento de 1.9% anual y constituyó 27.3% de la población ocupada (Tasa de Ocupación en el Sector Informal 1); 7.4 millones corresponden al ámbito de las empresas, gobierno e instituciones; 5.9 millones al agropecuario y otros 2.3 millones al servicio doméstico remunerado.

2.1.2. Condiciones de trabajo y regulaciones.

Las mujeres que se dedican a esta labor en nuestro país son un sector desprotegido, en la relación laboral de muchos casos, se refleja aún las relaciones de sumisión entre los empleadores y los empleados, ya que no se gozan de los derechos a la salud, a una pensión u ahorro, a una alimentación adecuada y una vivienda digna. En mucho de los casos cuando una empleada le va “bien” esto deriva de una relación caritativa del empleador, pero no de las condiciones contractuales. En México son mínimas las trabajadoras que han logrado la firma de un contrato con sus empleadores, logrando una relación de carácter laboral.

En la medición ampliada de informalidad se añade a la definición de trabajo informal las siguientes categorías: el trabajo no protegido en la actividad agropecuaria, el servicio doméstico remunerado de los hogares, así como los trabajadores subordinados que, aunque trabajan para unidades económicas formales, lo hacen bajo modalidades en las que se elude el registro ante la seguridad social (INEGI, 2018).

En la Ley Federal del Trabajo, Art. 20, se *entiende por relaciones de trabajo “cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario” (L.F.T; capítulo I de las Disposiciones Generales Título Primero, Art. 20)*. También dedican el Capítulo XIII a los trabajadores del hogar, en la cual en su Art. 331 señala que los Trabajadores Domésticos “son los que prestan los servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia”.

La LFT, exige la obligación de los empleadores de reinstalar a la persona trabajadora cuando estas son despedidas de forma injustificada, así mismo los exime del pago de cuota a lo que es el Instituto del fondo Nacional de la Vivienda para trabajadores (INFONAVIT) y el reparto de utilidades. En el capítulo XIII, se vulnera aún más a las personas trabajadoras, ya que permite una jornada de trabajo de hasta 12 horas, al señalar 9 horas para descanso. El exceso de trabajo y poco sueldo son los principales problemas a los que se enfrentan las

trabajadoras del hogar, así también de abuso, maltrato, discriminación y humillación.

La Ley de Seguro Social no contempla a las personas trabajadoras del hogar remunerado como sujeto con derechos de aseguramiento obligatorio. Promueve la afiliación voluntaria según lo deseen los empleadores. Como podemos ver, estos preceptos contravienen las disposiciones que se establecen en el Art. 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), en la cual se habla de los derechos laborales de las personas trabajadoras, esto contraviene también al principio de igualdad y no discriminación.

La OIT señala que las condiciones de trabajo son deplorables, existe la explotación laboral, hay abuso de los derechos humanos, estas son algunas de los problemas que enfrentan todas las personas que se dedican a esta labor. La OIT, se ha comprometido a “proteger los derechos de los trabajadores del hogar, promover la igualdad de oportunidades y de trato, mejorar las condiciones de trabajo y de vida” (OIT, 2018)²⁸. Para ello promueve la estrategia de “fortalecer las capacidades y las instituciones nacionales, a través de políticas y reformas legislativas, promover la ratificación e implementación del convenio 189 y la recomendación 201(Ibid) sobre trabajadores domésticos, así mismo facilitar la organización de los trabajadores del hogar y sus empleadores por medio de la sensibilización y promoción de los derechos humanos.

Las personas que se dedican a esta labor representan a nivel mundial el 1.7% del total del empleo, siendo en América latina y el caribe el 7.6% de las personas asalariadas. De los 52.6 millones que existen en el mundo, el 83% son mujeres y el 17% son hombres. En la región latinoamericana esta característica es más marcada en la cual las mujeres ascienden al 93%. Nuestro país México y Brasil

²⁸ Retomado de la página de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).
<https://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/who/lang-es/index.htm>. 2018

son de los países con mayor número de trabajadoras del hogar remuneradas en la región (CONAPRED, 2016)²⁹.

La Ley del Seguro Social establece como voluntario la inscripción de las personas trabajadoras del hogar remuneradas al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y no incluye la posibilidad de su inscripción al Fondo de Ahorro para la vivienda para los trabajadores (Infonavit). El porcentaje de formalización ha ido disminuyendo en los últimos años: en 2015 descendió a 2.6%, casi la mitad de lo registrado en 2005 (5.15%). (CONAPRED, 2016).

Las trabajadoras del hogar pueden desarrollar su labor profesional en las peores condiciones y con sueldo menor que otras profesiones similares. Las condiciones de trabajo han sido y son muy precarias. Como se ha mencionado, las modalidades que asumen el trabajo femenino han cambiado como consecuencia del desarrollo de la producción para el mercado, en las estructuras sectoriales, el cambio técnico, las normas y costumbres sociales de acuerdo a (Rendon; 1992)³⁰. No es descabellado decir que sin este tipo de trabajo, muchas familias no podrían realizarse en las funciones públicas o privadas, sin las mujeres y hombres que realizan estos trabajos, las personas empleadoras tendrían que ocuparse de las actividades propias de su casa para que esta esté en orden; es decir, cuidar a los hijos, hacer la comida, tener limpia y planchada la ropa, tener limpia la casa, etc.

Son algunas de las cargas sociales que viven en México las trabajadoras del hogar en relación con sus empleadores y su entorno de acuerdo con Ricardo Bucio Mújica, presidente del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED, 2016). Socialmente este trabajo ha sido desvalorizado. La mujer que se dedica a la labor doméstica con frecuencia sufre violencia e incluso abuso

²⁹ OIT. *Quiénes son los trabajadores domésticos*. <https://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/who/lang-es/index.htm>.

³⁰ Teresa Rendon ha sido una referencia que nos acerca a la comprensión de la economía y el empleo, el trabajo desde la perspectiva de género de las relaciones entre economía y demografía en nuestro México del siglo XX.

sexual. El sistema de procuración de justicia aplica también estereotipos que las coloca en desigualdad frente a sus empleadores, así, en los hechos se trata de una discriminación legalizada (Ibid).

Se incumple los derechos sociales de las y los trabajadores del hogar al someter al personal a jornadas extensas de trabajo al trabajador, al no proporcionarles descanso en los días feriados, al no efectuar contrato laboral por escrito, a la falta de seguridad social, indemnización por despido, antigüedad laboral, aguinaldo y vacaciones.

Hay tres tipos de situaciones de contratación para las trabajadoras del hogar (Cebollada, 2016: 15³¹

- De entrada por salida: ellas tiene un horario de entrada y uno de salida en el mismo día laborando en un solo domicilio.
- De entrada por salida con varios patrones: realizan esta actividad en diversas casas y diversos horarios teniendo diferentes empleadores.
- De Planta: laboran y viven en la misma casa, sus horarios están determinadas a las necesidades de los empleadores.

El porcentaje de mujeres solas (viudas, solteras o divorciadas) es del 52% en contraste a los hombres que representan el 33%. En cuanto a número de hijos, el 39.1% tiene más de tres hijos, superando el número de hijos en el 2010 de 2.3. en cuando a escolaridad, el 20% en promedio tiene la primaria incompleta (Cebollada, 2016).

La principal ocupación de las personas trabajadoras del hogar son en labores domésticas en casa particulares (de limpieza, aseo, jardinería entre otras). En el caso de los hombres la labor de chofer en la que más destacan, junto con la

³¹ Experiencia constatada desde mi experiencia, aunque si bien quien retoma estas situaciones es Martha Cebollada en su publicación Las personas Trabajadoras del hogar remuneradas en México: perfil sociodemográfico y laboral.

jardinería. La población ocupada en México, que se dedica al trabajo del hogar remunerado alcanzó poco más de 2 millones 200 mil personas en 2010. Dato que para 2018 muestra según las estadísticas una disminución en esta campo laboral a 2, 248 814, de acuerdo con datos de la INEGI; aun así el número de población ocupada en el servicio del trabajo del hogar sigue siendo amplio.

Las normas internacionales del trabajo son los que han promovido la defensa a los derechos de las trabajadoras (convenios, convenciones, normas internacionales y pactos) a favor de los derechos humanos-laborales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas, la Declaración Americana de los Deberes y Derechos Hombre, la Convención Americana de Derechos Humanos (Pacto San José de Costa Rica), su Protocolo adicional sobre derechos económicos, Sociales y culturales (Protocolo San Salvador). La OIT es otro órgano internacional que protege los derechos de las trabajadoras, de las ratificaciones realizadas por esta Organización, México ha ratificado dos en materia de equidad de Género laboral: el convenio No. 100 (1959) sobre la igualdad de Remuneración de la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor; el convenio 111 (1969) relativo a la discriminación en Materia de Empleo y Ocupación (Mercedes, 2006).

En virtud del Convenio núm. 189 sobre las personas trabajadoras del hogar aprobado en 2011, se reconoció la condición de trabajador a millones de trabajadores del hogar y se han creado las condiciones para empoderar a las personas que se dedican a este trabajo para que puedan abogar en caso de que se encuentren en situación de violencia y acoso.

En el marco del Protocolo de la OIT relativo al trabajo forzoso aprobado en 2014, los Estados Miembros deben adoptar medidas eficaces para evitar el trabajo forzoso, proteger a las víctimas y velar por el acceso de estas a la justicia. En particular, los países deben garantizar la aplicación de la legislación pertinente a

todos los trabajadores en todos los sectores. Esa obligación es especialmente pertinente en el caso de los empleados domésticos, puesto que en determinadas legislaciones nacionales no siempre se reconoce su condición de trabajador, lo que impide que gocen de los derechos y la protección que poseen otros trabajadores (OIT, 2018).

Veinticinco países han ratificado el Convenio 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos y de acuerdo a la OIT, alrededor de 30 países han promulgado legislaciones o políticas que permiten ampliar la protección de los trabajadores domésticos de ello solo 25 países han ratificado el Protocolo relativo al trabajo forzoso.

2.1.3. Problemáticas de género

Es importante cuestionarnos si en realidad debe de existir una diferencia funcional entre hombres y mujeres, y si cada uno está destinado a cumplir un papel y rol en diferentes lugares dentro de una sociedad. Las relaciones sociales y la relación laboral son productoras de estigmas y estereotipos hacia las trabajadoras del hogar, en la relación laboral entre empleador y empleado se viven maltratos y humillaciones de los primeros por estos últimos. Se emplea un lenguaje de menosprecio para que las trabajadoras se sientan en un ambiente de sumisión, por ejemplo, decirles que; “ganan mucho por lo que hacen, aparte de que reciben alimento, y que ese trabajo es lo que harían en casa pero sin ninguna remuneración, por lo que deberían de estar agradecidas”³² con lo que recibe este tipo de comentarios llevan a muchas trabajadoras del hogar que, por sus circunstancias de necesidad, de un ingreso para solventar los gastos de una familia se ven intimidadas y sobajadas ante los malos tratos.

³² Testimonio propio, el comentario es de una empleadora en uno de los trabajos que tuve, cuando me realizaba en este ámbito laboral.

Las jornadas de trabajo femenino siempre son más largas a diferencia de los hombres, al considerar el trabajo no remunerado, estos trabajos son asumidos principalmente por mujeres con lo cual producen bienes y servicios para el autoconsumo, es decir, de uso propio, la cocina, limpieza, cuidado de menores y adultos mayores.

En las economías en desarrollo, el tiempo total dedicado por día al trabajo doméstico remunerado y de cuidado no remunerado se sitúa en 7 horas y 9 minutos en las mujeres, y en 6 horas y 16 minutos los hombres (Naciones Unidas, 2015a). Las mujeres dedican por lo menos 2,5 veces más tiempo que los hombres al trabajo doméstico y de cuidado no remunerado.³³

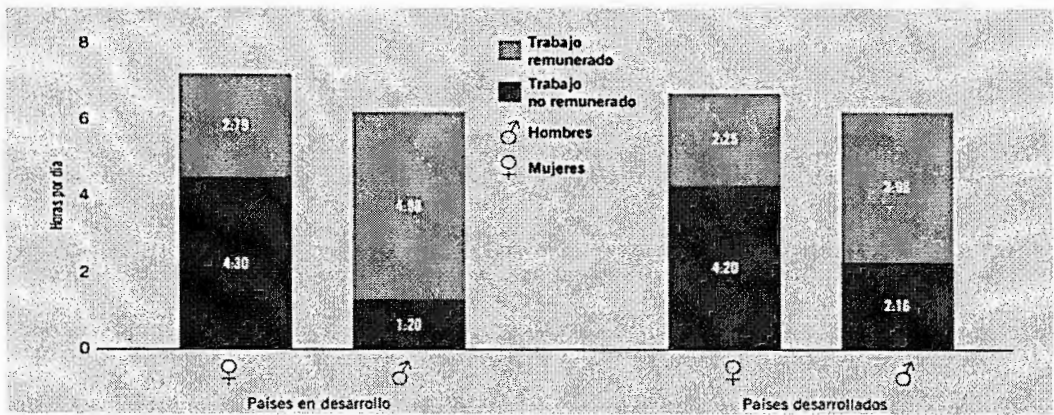


Imagen 1: Fuente Naciones Unidas; datos correspondientes a las economías desarrolladas y las economías en desarrollo se basan en estudios realizados en 37 y 28 países respectivamente.

Por lo general se da por hecho de que las mujeres deben de encargarse del hogar. La Constitución de Irlanda (Art. 41) sostiene que *con su vida en el hogar, la mujer le da al Estado un apoyo sin el cual el bien común no se podría lograr*, por lo que el Estado debe asegurarse de que la mujer no se vea obligada, *por necesidad económica* a trabajar fuera del hogar. Lo ideal es que la mujer permanezca en casa³⁴ dedicarnos al cuidado de los niños en caso de separación con la pareja o cónyuge. En México, muchos códigos civiles

³³ Tiempo dedicado al trabajo remunerado y no remunerado (personas empleadas, desempleadas o inactivas) por sexo, en 65 economías en desarrollo y economías desarrolladas

³⁴ Retomado del Curso *Fundamentos de la perspectiva de género* en la plataforma de PolíticasMX <http://politicasmx/moodle/mod/lesson/view.php?id=23&pageid=85>, citado el 07 de enero de 2018.

especifican que en caso de divorcio, las niñas y niños preferentemente estarán con la madre. Lo ideal es que sea la mujer la que está con las niñas y los niños (PolíticasMX, 2018).³⁵

Y que es responsabilidad de la mujer el cuidado y educación de los menores. Al emplear la perspectiva de Género nos permite identificar estereotipos como las mencionadas anteriormente, sobre las mujeres y los hombres

Rebecca J. Cook y Simone Cusack, proponen clasificar los estereotipos de género en cuatro distintos tipos: de sexo, sexuales, sobre roles y compuestos. Para cada categoría de estereotipo, ellas identifican estereotipos descriptivos –supuestamente “describen” una realidad– y prescriptivos –mandatan un comportamiento³⁶–.

ESTEREOTIPOS	DESCRIPTIVOS	PRESCRIPTIVOS
Estereotipos de sexo: una noción generalizada o una preconcepción sobre los atributos o características de naturaleza física o biológica que poseen las mujeres y los hombres.	“Las mujeres no pueden trabajar más de 10 horas por su naturaleza débil.”	“Las mujeres no deben desempeñar ciertas labores físicas porque se ‘masculinizan’.”
	“Los hombres simplemente no tienen la delicadeza para hacer ciertas cosas, como coser o tejer.”	“Los hombres no deben bailar ballet porque se ‘feminizan’.”
Estereotipos sexuales: le atribuyen a las mujeres y a los hombres de características o cualidades sexuales específicas que juegan un papel en la atracción y el deseo, la iniciación sexual y las relaciones sexuales, la intimidad, posesión y violencia sexuales, etc.	“Las mujeres tienen sexo para procrear o para formar un lazo íntimo con su pareja.”	“Las mujeres no deben seducir, sino dejarse seducir.”
	“Los hombres siempre quieren tener sexo.”	“El adulterio de la mujer siempre debe ser penalizado.”
	“Los hombres simplemente son infieles.”	
Estereotipos sobre roles: aquellos que describen una noción sobre los roles o comportamientos que se consideran apropiados para las mujeres y los hombres.	“Las mujeres simplemente son las que cuidan.”	“Las mujeres deben ser las que cuidan a los niños y niñas.”
	“Los hombres son los que trabajan.”	“Los hombres deben ser los que protegen y proveen.”
Estereotipos compuestos: son aquellos en los que el género intersecta con alguna otra categoría -raza, edad, clase, entre otros-.	“Las mujeres indígenas tienen hijos sólo para acceder a beneficios sociales.”	“Las mujeres con una discapacidad no deberían tener hijos.”
	“Los hombres de clase baja son unos borrachos desobligados.”	

Imagen 2: Cuadro tomado de PolíticasMX, Fundamentos de la perspectiva de género

³⁵ Ibid.

³⁶ Ibid. Que a su vez fue tomado de Cook, R., & Cusack, S. (2011). Gender stereotyping: transnational legal perspectives. University of Pennsylvania Press.

Es común escuchar en la cotidianidad que a las mujeres les “interesa” más el hogar, el cuidado cotidiano de las niñas y niños y por eso invierten más horas ahí, se afirma. A los hombres les “interesa” en cambio, más el trabajo y menos el día a día de la casa y por eso pasan más tiempo en el primero. Lo anterior es causa también de la brecha salarial y se asume cotidianamente que “no tiene nada de malo”, ya que es un mero reflejo de las “elecciones” (PolíticasMX, 2018).

Con lo anterior se explica y hasta justifica las disparidades que existen en el acceso no sólo a profesiones, sino también a diferentes actividades que han sido focalizado para los hombres.

En los países desarrollados, las mujeres empleadas trabajan 8 horas y 9 minutos, en comparación con las 7 horas y 36 minutos de trabajo de los hombres, y en las economías en desarrollo, ellas le dedican 9 horas y 20 minutos por día al trabajo remunerado y no remunerado, y los hombres, 8 horas y 7 minutos. Esta misma situación se refleja en estudios de la OIT que muestran que una gran proporción de los trabajadores asalariados dedican un exceso de horas al trabajo remunerado (definido como más de 48 horas por semana), situación también bastante frecuente en los trabajadores autónomos (OIT, 2015c; Tendencias, 2016: 20).

Según los roles de género, el papel de la mujer como esposa y madre ha hecho de los varones los productores y generadores de ingresos por excelencia, y de las mujeres las encargadas del mantenimiento de la vida en los hogares, produciendo bienes y servicios para el consumo directo de la familia, esto es el resultado de la gran división social del trabajo.

2.2. Las organizaciones de las trabajadoras del hogar.

Hablar de una organización como un colectivo de trabajadores resulta más fácil cuando éstos se desarrollan en lugares determinados, principalmente empresas. Pero hablar de organización en las personas trabajadoras del hogar ha sido todo

un reto para estas mujeres que han hecho lo propio para que actualmente exista una organización de la sociedad civil y un sindicato a nivel nacional.

A menudo se han discutido las dificultades de la organización laboral de los trabajadores domésticos (Chaney y Castro, 1989; Organización Internacional de Trabajo, 1970; Sanjek y Colen, 1990; Goldsmith, 1992). Hace algunos años pensar en la posibilidad de una organización colectiva era un caso complicado, debido a que este trabajo de servicio lo realizan principalmente mujeres, mujeres con niveles educativos bajos, de procedencia rural y jóvenes, teniendo también como aspecto importante que este trabajo se desarrolla generalmente de manera aislada y poco desvalorizado.

Lo anterior puede interpretarse desde dos importantes movimientos, el primero como movimiento histórico-estructural que comprende los procesos macrosociales que rompen los patrones de reproducción femenina, y el segundo como movimiento histórico-coyuntural constituido por los factores que influyen en sus biografías para redefinir sus identidades subordinadas; este último comprende los micro cambios que cruzan las individualidades y refleja las pequeñas y grandes acciones, los intercambios y negociaciones de significados a través de los cuales las mujeres expresan sus identidades diversas, se coordinan entre sí y entre otros, y buscan equilibrar sus intereses a niveles locales (Guadarrama, 2007). Este doble movimiento da cuenta a las rupturas estructurales que afectan a las mujeres. Además de dar cuenta a la continuidad y la reproducción identifica las quiebras de ciertos patrones y su impacto en la biografía femenina; este fenómeno se acentúa más por la vulnerabilidad y exclusión en el mundo laboral (Ibid.).

Esto también puede interpretarse en un contexto en donde las organizaciones tradicionales de los trabajadores asalariados decayeron en casi todo el mundo, nuevos movimientos sociales aparecieron en la década de los ochenta (Nuevo indigenismo, cocaleros, caceroleros, los sin tierra, la comuna de Oaxaca, etc.) (De la Garza, 2005; Negri y Hardt, 2004); estos nuevos movimientos son una encarnación del antiguo concepto de obrero social- una suerte de

universalización de la clase obrera- en lugar de pensar en una multiplicidad de antiguos y, sobre todo, nuevos sujetos colectivos (De la Garza, 2010).

A pesar de que en nuestro país el marco legal y la reglamentación del derecho al trabajo, están establecidos en el art. 123 constitucional y en la Ley Federal del Trabajo, así como en los convenios adoptados por la OIT, aprobados y ratificados por nuestro país, éstos no han sido aplicados a las trabajadoras del hogar, mujeres que han sido violentadas como mujeres y trabajadoras, pese a que se estipulen sus derechos como empleadas del hogar en el Cap. XIII de la LFT.

Es cierto que existen apartados legales en donde se reconocen los derechos de las trabajadoras del hogar, pero nos encontramos con que hay una gran ambigüedad que lleva a que los propios empleadores se aprovechan a conveniencia.

Entender la historia de lucha que han tenido las mujeres en el reconocimiento de sus derechos nos lleva a retomar los primeros trabajos y movimientos en la historia social. Los primeros datos de la legislación para el servicio doméstico provienen de 1798, cuando las "Leyes de partida" especificaba que el sirviente tenía que estar dispuesto a defender al amo hasta con su propia vida si era necesario. En 1821, durante el movimiento de independencia, una orden de las leyes de Las Cortes de Cádiz en 1870 y 1884 en el Código Civil que fue emitido por los liberales, se reguló en forma especial al servicio doméstico designando como "El que presta los servicios de aseo o asistencia temporal a cualquier individuo, por otro que vive con él, y mediante cierta retribución" (Mercedes, 2006).

El congreso Constituyente de 1916-1917, otorgó a las empleadas domésticas una indiscutible naturaleza laboral al mencionarlas expresamente en el art. 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos donde se especifica: "Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley".

Marcelina Bautista³⁷ en su publicación en su artículo *Las condiciones de las empleadas del hogar en México* señala existen irregulaciones, limitaciones y carencias en el contenido de los artículos dedicados a las trabajadoras y trabajadores del hogar de la LFT. El objetivo del sindicato³⁸ de las trabajadoras y trabajadores del hogar es impulsar procesos y estrategias para lograr el reconocimiento como trabajadoras del hogar, que impacten en nuestra calidad de vida y la conformación de una organización amplia como núcleo promotor a nivel nacional de las reivindicaciones y los derechos de nuestro sector. Teniendo por meta Lograr el liderazgo de las trabajadoras del hogar para que sean las mismas protagonistas de sus propios derechos, no solo en el aspecto laboral, sino prácticamente en todos los demás ámbito de su vida cotidiana.

La visión de este sindicato es ser una organización consolidada que hace valer el trabajo del hogar y que logra el ejercicio de los derechos humanos laborales ejerciendo una ciudadanía plena. Las mujeres que representan al sindicato definen su misión: "Somos mujeres trabajadoras del hogar comprometidas con las reivindicaciones, la organización y el fortalecimiento de liderazgos, en favor del trabajo doméstico remunerado. Promovemos, defendemos y hacemos exigibles los derechos humanos laborales y el desarrollo personal de quienes lo realizamos, con una perspectiva de equidad y justicia social"³⁹.

La conformación del Sindicato Nacional de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar (SINACTRAHO), ha sido histórico frente a una gran necesidad de este sector a nivel nacional, con ello se busca la defensa de los derechos humanos laborales, la

³⁷ Marcelina Bautista Bautista originaria de Nochtixtlán, Oaxaca. Fundadora DEL Centro de Apoyo y Capacitación para Empleadas del Hogar CACEH A.C. Trabajó durante 21 años como trabajadora del hogar, iniciando su trayectoria cuando tenía 14 años. Ha recibido diversas premiaciones por la labor que ha realizado. 2006 premio Hermila Galindo de la comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal. 2010 Premio de Derechos Humanos de la Friedrich Ebert Stiftung en Berlín, Alemania. 2013 Premio Nacional por la Igualdad y la No Discriminación otorgado por el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred). 2017 Medalla Omecihuatl en la categoría 8 por la defensa de los derechos de las mujeres. Merito Hermila Galindo 2018, por el congreso de la Ciudad de México Primera Legislatura a través de la Comisión de Igualdad de Género. Premio Atenea a Mujeres destacadas 2019.

³⁸ Sindicato Nacional de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar. SINACTRAHO. <https://sinactraho.org.mx/>.

³⁹ Centro de Apoyo y Capacitación para Empleadas del Hogar CACEH A.C. <https://caceh.org.mx/>.

no discriminación, la erradicación de la violencia laboral y de género, la valoración económica y social de nuestro trabajo y el mejoramiento de nuestra calidad de vida, para la población que realiza el trabajo del hogar remunerado en México.

El Centro de Apoyo y Capacitación para Empleadas del Hogar, después de una larga lucha 15 años surge el SINACTRAHO, el cual busca visibilizar a este sector en lo social y laboral. “El 30 de agosto del 2015, alrededor de cien trabajadores y trabajadoras del hogar de los estados de Puebla, Colima, Chiapas, el Estado y la Ciudad de México, constituimos el primer Sindicato Nacional de trabajadores y trabajadoras del hogar en la historia de nuestro país”⁴⁰. Las personas que han sido parte del sindicato son mujeres que se han dedicado y se dedican aun al THR. No conociendo mucho sobre las formas de operar un sindicato, han hecho el mejor esfuerzo por aprender y sumar a más personas trabajadoras por medio de los talleres y las asesorías. Han mostrado un gran interés por que el sindicato crezca y sea cada vez más fuerte, ello como un espacio importante donde puedan reunirse y organizarse como gremio trabajador.

En el contexto político y social actual, diversas organizaciones se han sumado a la defensa de los derechos laborales de las personas THR, Marcelina como líder de la organización y como secretaria colegiada del Sindicato ha promovido y articulado con las mujeres que conforman ambas organizaciones un trabajo en conjunto para la promoción de capacitaciones en los temas de derechos humanos, liderazgo, campañas de sensibilización, entre otras importantes actividades. Todo ello con el apoyo de organizaciones no gubernamentales, nacional e internacional.

⁴⁰ Retomado de la pagina oficial de CACEH A.C. <https://caceh.org.mx/>. 2018

2.2.1. Procesos transformadores en el ámbito de la lucha organizacional de las personas THR.

El trabajo del sindicato SINACTHAHO y CACEH A.C con organizaciones aliadas ha tenido un papel muy importante para que a mediados del 2018 tuviera mayor pronunciamiento en la coyuntura política frente al cambio de gabinete presidencial. Desde luego detrás de ello están los años de trabajo que realizó Marcelina Bautista, fundadora de la organización CACEH A.C y del SINACTRAHO

Si bien un fenómeno muy importante y relevante en esta coyuntura de cambio ha sido la proyección de *ROMA* cuya película que ha sido retomada y promovida por la organización y el sindicato, se ha logrado que haya acciones más concretas, como lo ha sido la propuesta del programa piloto de incorporación al IMSS. Así mismo vemos que hay una fuerza de lucha de las mujeres trabajadoras del hogar, que se encuentran en la organización y en el sindicato, como las organizaciones aliadas que han apoyado enérgicamente para este gran logro.

El gobierno entrante está dando condiciones muy favorables en legislación y reconocimiento al trabajo del hogar⁴¹ con la finalidad de dignificar el trabajo del hogar remunerado.

⁴¹La Razón. *Arranca plan piloto de incorporación de empleadas domésticas al IMSS.* <https://www.razon.com.mx/mexico/instituto-mexicano-del-seguro-social-imss-arranque-programa-piloto-incorporacion-personas-trabajadoras-hogar-al-imss-el-trabajo-digno-comienza-en-el-hogar-stps-luisa-alcalde-german-martinez/>. IMSS. *Arranca el IMSS el Programa Piloto para la Incorporación de Personas Trabajadoras del Hogar.* <http://www.imss.gob.mx/prensa/archivo/201903/071>. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. *STPS e IMSS arrancan programa Piloto de Incorporación de Personas Trabajadoras del Hogar.* <https://www.gob.mx/stps/prensa/stps-e-imss-arrancan-programa-piloto-de-incorporacion-de-personas-trabajadoras-del-hogar?idiom=es>. Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo. *Arranca Programa Piloto de afiliación a la seguridad social de las trabajadoras del hogar.* <https://www.trabajo.cdmx.gob.mx/comunicacion/nota/arranca-programa-piloto-de-afiliacion-la-seguridad-social-de-las-trabajadoras-del-hogar>. Expansión Política. *"Bienvenidas las trabajadoras del hogar": El IMSS arranca programa de afiliación.* <https://politica.expansion.mx/mexico/2019/03/31/bienvenidas-las-trabajadoras-del-hogar-el-imss-arranca-programa-de-afiliacion>. Milenio. *Arranca programa piloto de trabajadoras del hogar del IMSS.* <https://www.milenio.com/politica/imss-arrancan-protocolo-otorgar-seguridad-social-trabajadoras-hogar>.

En el marco de la celebración del Día Internacional de las Trabajadoras del Hogar y según un reporte del Sistema de Información Estadística Laboral de la STPS, de las 54 millones 194 mil 608 personas ocupadas, dos millones 236 mil 239 de ellas realizan actividades enfocadas al apoyo en los hogares, lo que representa 4.1% de la población ocupada. Se trata, en su mayoría, de mujeres (95%) que adquieren en 32.9% de los casos el rol de jefas de familia, con 3 a 5 hijos (41.5%), una tercera parte (35.3%) tiene de uno a dos hijos, sólo 16.9% no tiene hijos y 6.1% dice tener seis y más hijos. En la definición de perfiles de quienes se desempeñan en los trabajos del hogar por género, el estudio refiere que la mayoría de las mujeres se ocupan en labores como empleadas domésticas (86.3%), seguidas de 9.3% dedicadas al cuidado de niños, personas con discapacidad y/o personas de la tercera edad; 3.4% son choferes y 0.9% cocineras. Los hombres se emplean como choferes en mayor proporción: 57.9%; les siguen 37.3% como empleados del hogar; 4.3% se dedica al cuidado de niños y/o ancianos; y, 0.5% son cocineros. Las condiciones laborales refieren que 80.3% gana 2 salarios mínimos o menos; 97.3% no cuenta con contrato laboral formalizado por escrito. Las jornadas llegan a ser de 35 horas o más a la semana en el caso de 45.8% de los casos; y sólo 1.9% de mujeres tiene ingresos superiores a 3 salarios mínimos en comparación con 15.1% de hombres que dicen tener esa proporción salarial. Al hacer la revisión a las condiciones de acceso a los servicios de salud y otras prestaciones, el documento indica que 2.1% está registrado ante el IMSS y cuenta con prestaciones frente a 72.4% que no tiene ningún tipo de beneficio; 22.8% no tiene seguridad social pero sí cuenta con alguna otra prestación; y, 0.4% sólo tiene seguridad social. El promedio de escolaridad de las personas ocupadas en este sector es 7 años y 6.8% no tiene ningún tipo de instrucción. Los estados con mayor índice de ocupación son: Estado de México con 14.6%, Ciudad de México 9.1%, Jalisco y Veracruz con 7.3%, y Puebla con 5.9% que alcanzan esa proporción de trabajo doméstico remunerado. Entidades con menor número de ocupación en el sector son: Baja

California Sur, Aguascalientes, Colima, Aguascalientes, Campeche Zacatecas y Nayarit con un promedio de entre 0.7 y 0.8%.(Comunicado 060/2019)⁴²



Imagen 3: Boletín de prensa 060/2019 (STPS) <https://www.gob.mx/stps/prensa/en-el-dia-internacional-de-las-trabajadoras-del-hogar-stps-promueve-el-trabajo-domestico-remunerado-en-condiciones-de-dignidad-y-formalidad?idiom=es>.

Recientemente con el nuevo gobierno de la república, ha habido un pronunciamiento para que esta población de trabajadoras tenga acceso a seguridad social. En el marco del Día Internacional de las Trabajadoras del Hogar, en la explanada del Centro Médico Siglo XXI, se dio inicio al programa piloto que tiene como meta incorporar a 2.3 millones de trabajadores a la seguridad social y que tendrá entre sus beneficios el acceso a guardería, servicio médico, ahorro y pensión. En su intervención, la secretaria Luisa María Alcalde, anunció que concluyó la consulta tripartita para que el Gobierno de México, encabezado por el presidente Andrés Manuel López Obrador, impulse la ratificación del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que garantiza el acceso al trabajo decente para quienes se desempeñan en empleos domésticos. “Me da gusto informarles que en su amplia mayoría las respuestas que recibimos fueron favorables a su ratificación. Esto quiere decir que la posición del Gobierno de

⁴² Retomado de la página oficial de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social. el 30 de marzo de 2019.

México cuenta con el respaldo de actores estratégicos y gobiernos locales que deberán acompañar su instrumentación”⁴³(STPS, 2019).



Imagen 4: Boletín de prensa 061/2019 (STPS). <https://www.gob.mx/stps/prensa/stps-e-imss-arrancan-programa-piloto-de-incorporacion-de-personas-trabajadoras-del-hogar?idiom=es>.

Fuimos testigos de cómo el gobierno en el marco del Día Internacional de las Trabajadoras del Hogar STPS promueve el trabajo doméstico remunerado

BOLETÍN 060/2019

2.2.2. La necesidad de comprender las identidades de las trabajadoras

Las dificultades que enfrenta el país en materia de violencia y violación a los derechos humanos, el alto grado de discriminación que esta población vive, es lo que nos lleva a revisar los elementos que permitan que una parte de esta población en el caso específico de las THR, se reconozcan y hagan valer los derechos que internacionalmente reconocidos y que nuestra constitución enmarca.

Hay casos de mujeres que muestran tener interés en realizarse como sujetos con iguales derechos, en lo laboral, académico, político y familiar, enfrentándose a

⁴³ Titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), Luisa María Alcalde Luján. Retomado de la página de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social. Boletín de prensa BOLETÍN 061/2019. <https://www.gob.mx/stps/prensa/stps-e-imss-arrancan-programa-piloto-de-incorporacion-de-personas-trabajadoras-del-hogar?idiom=es>

limitantes de los estereotipos y las estigmatizaciones que social y culturalmente han dominado sobre las personas THR.

La perspectiva de género nos permite tener una forma de reinterpretar las realidades que vivimos, nos permite identificar y atender la dominación simbólica en las relaciones sociales en distintos ámbitos. La demanda por la aplicación de los derechos humanos de forma justa, es con la finalidad de que mujeres y hombres podamos reconocernos como sujetos iguales eliminando con ello el uso de términos estereotipados por cuestión de género.

CAPÍTULO III. ACERCAMIENTO A LA CONSTRUCCIÓN DE IDENTIDAD LABORAL Y DE GÉNERO EN LAS PERSONAS TRABAJADORAS DEL HOGAR REMUNERADAS.

En el presente capítulo se expone las experiencias de mujeres trabajadoras del hogar organizadas, desde el estudio de su situación laboral y de género en la construcción de identidades. Se describen de manera sintética historias de vida y testimonios relevantes de mujeres que se dedican al trabajo remunerado del hogar.

Se analiza la construcción de identidades de género en el trabajo de las personas trabajadoras del hogar a partir del análisis de testimonios y observaciones de las prácticas que realizan las mujeres trabajadoras del hogar por un periodo de cuatro meses. Se busca responder a las siguientes preguntas: ¿Cómo se construye la identidad de género y laboral bajo el sistema de dominación simbólica? ¿Cuáles son los factores que limitan la participación de las trabajadoras en procesos de formación y orientación sobre los derechos humanos y laborales que les corresponde? ¿Explorar cuáles son los factores, dimensiones y relaciones que condicionan el empoderamiento de las trabajadoras del hogar? Lo anterior a partir de las dimensiones y observables en el proceso de trabajo de las personas trabajadoras del hogar que tiene como eje articulador el proceso de trabajo ampliado.

Este capítulo se desarrolla en cuatro apartados y una conclusión, siendo la primera el análisis de las condiciones puntuales de las trabajadoras del hogar a partir de lo observado en las entrevistas y testimonios en el trabajo de investigación mismas que son citadas. El segundo apartado refiere al control y resistencia en el trabajo entre empleador y trabajador. En el tercer apartado analiza las relaciones sociales en el ámbito organizacional; y en el último apartado se hace una aproximación teórica a las configuraciones identitarias de las trabajadoras mediante el análisis de los testimonios y datos empíricos obtenidos.

A continuación se emplea tres entrevistas emblemáticas que representan actores claves para interpretar el perfil identitario de personas THR que tuvieron y/o actualmente tienen participación en la organización y el sindicato. Cada una de estos testimonios nos permite entender las diferentes realidades de origen y proceso de incursión en el trabajo del hogar remunerado; estos perfiles nos proporcionan como la historia de las trabajadoras del hogar se dan de forma distinta pero se articulan entre sí. Cada una de ellas refleja espacios distintos y vivencias que las lleva a un mismo punto de convergencia, siendo esta la organización y el sindicato como espacios de agrupación y encuentro. Estos perfiles se caracterizan por ser tres mujeres de diferente estado civil y con infancias distintas.

Tabla 1: Entrevistas Realizadas a mujeres THR a profundidad.

<i>Trabajadora del hogar 1</i>	Mujer de 60 años, viuda con dos hijas adultas, con preparatoria trunca, vive en unión libre y es del Distrito Federal, actualmente Ciudad de México, trabajadora de entrada por salida, julio 2018.
<i>Trabajadora del hogar 2</i>	Mujer de 31 años, casada, madre de dos hijos, con secundaria terminada, del municipio de Ixtapaluca, Estado de México, trabajadora de entrada por salida, Julio 2018.
<i>Trabajadora del hogar 3</i>	Mujer de 44 años, soltera y del Distrito Federal, Ciudad de México, trabajadora de entrada por salida. Noviembre 2018.

Cada una de las entrevistas se desglosan en los apartados del presente capítulo, mismas que se convierten en eje importante de análisis, evidenciando

experiencias que contribuyen en la interpretación de la construcción identitaria en las personas trabajadoras del hogar.

Así mismo, se retoman cuatro testimonios de mujeres trabajadoras del hogar que asistieron al Encuentro Nacional de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar convocado por CACEH A.C. en el mes de mayo de 2018. Estos testimonios son breves y contribuyen a la interpretación de la investigación.

Tabla 2: Experiencias de mujeres THR retomadas en ENTNR

<i>Trabajadora del hogar 4</i>	Mujer de 33 años, casada y con una hija, originaria del estado de Oaxaca. Experiencia tomada de la reunión al que acudimos con el equipo CACEH A.C en el CEPAL, en marzo de 2018.
<i>Trabajadora del hogar 5</i>	Mujer de 29 años, con tres hijos en unión libre, migrante del estado de Puebla y se encuentra radicando en Tijuana, no habla ninguna lengua. Experiencia tomada del Encuentro Nacional de los trabajadores y Trabajadoras del Hogar convocado por CACEH A.C. mayo 2018.
<i>Trabajadora del hogar 6</i>	Mujer de 52 años, del Estado de Puebla, ella es casada y tiene 4 hijos, no habla ninguna lengua indígena por lo que no se reconoce como indígena. Experiencia tomada del Encuentro Nacional de los trabajadores y Trabajadoras del Hogar convocado por CACEH A.C. mayo 2018.
<i>Trabajadora del hogar 7</i>	Joven de 26 años, soltera, sin hijos, del Estado de Veracruz. Experiencia tomada del Encuentro Nacional de los trabajadores y Trabajadoras del Hogar convocado por CACEH A.C. mayo 2018.

Dos últimas entrevistas son retomadas para el análisis de esta investigación. Estos testimonios de trabajadoras no organizadas se realizaron inicialmente de manera exploratoria con la finalidad de poder contrastar la forma en que cada trabajadora percibe el trabajo que realiza.

Tabla 3: Entrevista a trabajadoras del hogar no organizadas

Trabajadora del hogar 8	Mujer de 54 años, viuda con tres hijas, nativa del pueblo de San Miguel Xicalco, Tlalpan, CDMX. Táctica en taquimecanografía. Junio 2018.
Trabajadora del hogar 9	Mujer de 42 años, en unión libre con dos hijas, originaria del estado de Oaxaca hablante del mixteco, con secundaria terminada. Trabajadora de entrada por salida. Junio 2018

Cada uno de los testimonios será citado de acuerdo con los sub-apartados que corresponde. Es importante destacar que cada caso es único, así como cada experiencia, las edades son distintas así como el lugar de procedencia, lo importante de ello es que todas son trabajadoras del hogar y que se han desempeñado en las diferentes modalidades de este trabajo. Es también relevante tener en cuenta que en el presente trabajo se hace la revisión de testimonios de trabajadoras del hogar que han tenido acercamiento, participación con la organización y el sindicato, así como aquellas que no han participado o involucrado con este último.

3.1. Perfil social de las entrevistadas

En el presente apartado se analiza el perfil social de las entrevistadas en tres dimensiones: origen y procedencia de las entrevistadas; el ámbito laboral; la relación familiar y la situación emocional.

Las dimensiones socioespaciales nos sirven para interpretar cómo se construye la subjetividad y cómo se materializa el significado de forma objetivada de las relaciones de género y trabajo en las personas THR. Para ello, en cada apartado se citan los testimonios de las entrevistas realizadas. Cada historia es distinta, a su vez, hay un eje articulador que identifica y vincula a todas las personas que se

dedican al trabajo del hogar, esto lo analizaremos en los sub-apartados siguientes. En este apartado se anexa los testimonios que refieren al origen, trayectoria, la familia y la situación económica como factores culturales rectores que circunscriben el desarrollo de muchas personas a lo largo de su vida. Dichos factores inciden en la subjetividad para la construcción identitaria en el qué hacer de las mujeres y hombres en el mundo del trabajo y la reproducción de estereotipos de género, mismas que son un reflejo de fuerza y poder de unos sobre otros.

3.1.1 Origen y procedencia de las entrevistadas.

El origen del ser humano son características importantes para la interpretación de su realidad, conocer un poco de la procedencia de nuestras entrevistadas contribuye a conocerlas mejor. Cada historia tiene algo que las caracteriza, las hace única y a la vez complementarias o similares a otras. A continuación, se menciona los diferentes testimonios que evidencian el origen y procedencia de quienes son parte de esta investigación. El origen y procedencia es una forma de conocer cómo se construye y articulan las relaciones sociales y de género que se ven manifiestas en la construcción subjetiva de identidades en los diferentes ámbitos de participación del sujeto social.

Las personas que se dedican al trabajo del hogar, tienen como característica ser mujeres inmigrantes y migrantes, indígenas, pobres, de familias nucleares, desde luego todas y cada una de ellas tienen sueños y anhelos en esta vida.

Yo vengo de una familia de puras mujeres, porque mi papá pues, se tuvo que ir del país, yo soy hija de extranjeros, a él lo sacaron de México cuando yo era muy chica, entonces me quedé con mi mamá, abuela y dos tías, no tengo hermanos y nada. Mi madre era enfermera universitaria y tenía varios posgrados, mi papá era Artista plástico, era pintor, estudió en su país, mi padre era colombiano. La historia de mis padres es que, ellos se conocen en Guatemala cuando estaba el gobierno de Jacobo Árbenz, mi madre era salvadoreña y estaba exiliada de su país, por eso

vivía y estudiaba en Guatemala. En el año 1954, cuando se cae el gobierno de Árbenz, ellos migran a la Ciudad de México. Mi padre estudio en su país, en alguna escuela que era para eso, toda su familia ha tenido el nivel de profesionista, él era colombiano e igual llego a Guatemala por cuestiones políticas, mi mamá era salvadoreña y estaba exiliada de su país, vivía y estudiaba en Guatemala, ellos eran comunistas y en ese entonces estaba la efervescencia del gobierno de izquierda en Guatemala. Cuando ellos llegaron a la ciudad de México ellos habrán tenido... mi madre unos 32 años y mi padre unos 30 años.

No he sido migrante ni me reconozco como indígena, más bien yo diría mestiza, mis padres si fueron migrantes, por cuestión de lucha social. (*Trabajadora del hogar 1, 60 años*)⁴⁴.

La migración es un proceso que históricamente se ha vivido en todo el mundo, estas son dadas por muy diversas circunstancias, entre ellas por una cuestión política como lo refleja la historia de la entrevistada, siendo sus padres exiliados de sus países de origen. Su crecimiento se da al interior de una familia matriarcal, es decir, ella crece con el cuidado de su madre y su abuela, en ausencia de la figura paterna.

Este testimonio evidencia que hay casos de hijos de migrantes que se dedican al THR sea por gusto o por una necesidad. Lo que se resalta de este testimonio es el nivel de preparación que tiene los padres de la entrevistada, son personas que tuvieron una formación profesional, prometedor de buen ingreso para tener una estabilidad económica, desde luego lo que resalta es la posibilidad de acceder a un espacio laboral por ser migrante. Esta primeras anotaciones del origen y procedencia de la entrevistada nos remite a interpretar que existen causas por las que las personas se apropian de un espacio de forma permanente o temporal. Así, el contexto se desarrolla de forma muy distinta en tanto las características de la entrevistada son más marcadas a las de una mujer de clase media, media-alta⁴⁵.

⁴⁴ La entrevistada no refiere a qué lugar en específico llegaron sus padres tras el exilio a México.

⁴⁵ Esta forma de interpretar está basada en el pensar colonial, es decir. Una forma de aproximarse a la diferenciación de los perfiles del ser un sujeto pobre (estatura media baja a baja, piel morena, etc.), un sujeto de clase media-alta (ser de color claro, estatura alta, buen porte, etc.)

Ella se reconoce como mestiza por el hecho de haber nacido aquí en la ciudad y por ser descendiente de padres de distintos países de origen.

A continuación otro testimonio de una trabajadora del hogar:

Nací en el municipio de Nezahualcóyotl y, vivimos en la casa de mis abuelos paternos en la delegación Iztapalapa, en el Distrito Federal ahora Ciudad de México por un tiempo, son de las familia de las que son muchos hijos y la mayoría vivían allí, también con sus familias esto generaba mucho conflicto, por lo que mis padres querían que antes de que entráramos a la escuela; ellos ya tendrían que tener un terreno, un lugar propio para nosotros. Y... fue así como mi padre, quien tenía un grupo musical, tuvo que vender todos sus instrumentos para que pudieran comprar ese terreno en Ayutla. Cuando yo tenía cuatro años es cuando nos regresamos a Ixtapaluca en el terreno que ellos compraron [...].

Cuando tenía 17 años mi hermano me presentó al que ahora es mi esposo, él tenía 27 en ese entonces, él era amigo de mi papá y de mi hermano. Yo siempre me la pasé trabajando, del trabajo a la casa y de la casa al trabajo, pues nunca fui tampoco de las que le dieran permiso de salir, era todo muy restrictivo. Mi esposo ni siquiera sabía que mi hermano y mi hermana tenían otra hermana, nadie sabía, pensaban que solo eran ellos dos, salvo los vecinos que nos conocían desde la infancia. Él trabajaba en un taller de costura que estaba casi frente de la casa. y a partir de ahí tuvimos una relación de noviazgo de casi cuatro años, cuando decidimos casarnos a mis casi 21 años. (*Trabajadora del hogar 2, 31 años*)⁴⁶.

Un factor que suele darse en las familias de clase baja y media-baja es que la casa de los padres, se convierte en un espacio donde los hijos con sus respectivas familias se asientan, mejor conocido como familias extensas, por la falta de un espacio propio no se separan de estos espacios hasta que logran hacerse de algo propio.

⁴⁶ En México es común, encontrar las familiares extensas, es decir; en la casa habitan varios miembros de la familia (padres, primos, abuelos, etc.)

Esto es lo que muchas parejas jóvenes enfrentan, más cuando ambas familias son de clase media o pobres. Cada nueva familia conformada se enfrenta a diversas carencias y retos, más aún, cuando no hay un patrimonio como una herencia, o si es que la hay, las condiciones de sobrevivencia en esos espacios no son suficientes, por lo que muchas personas buscan conformar la familia en espacios relativamente más prometedores a un medio de trabajo. La preocupación, ante la falta de planeación por un espacio propio y para los hijos llevan a que tengan que vender o empeñar los pocos bienes que han conseguido para sufragar los gastos más inmediatos ante el nacimiento de un hijo. Las precariedades laborales y las diversas dificultades que condicionan la incursión a una profesión, limitan el buen desarrollo y realización de las familias mexicanas.

Por otro lado, la conformación de familias, se desarrollan en un espacio privado, este se vuelve aún más privado cuando se desarrolla al interior de un espacio privado de trabajo, como lo es el trabajo del hogar en la modalidad de planta. Las conductas en estos espacios privados de trabajo siempre están condicionadas, es decir, están sujetas a un deber ser, buscando quedar bien con el otro aunque no sea ese el objetivo principal de cada uno de los actores.

Mis padres trabajaron en casa durante más de 20 años, estuvieron de planta, mi padre se encargaba del trabajo de jardinería y de mantenimiento. Mi madre se dedicaba a la limpieza de la casa y atención de los señores. En el trabajo de mis padres crecimos los hijos. El único que tenía un ingreso era mi padre, mi madre no ya que la señora de la casa decía que; mi mamá con lo de su trabajo iba a pagar lo que consumíamos de gas, agua y luz, todo lo que se generaba de gastos. [...] mis padres por la situación de carencias que tenían en su pueblo ya nunca regresaron desde que salieron. Mis papás por la cantidad de hijos que tuvieron, y un salario, nunca nos pudieron dar una vida, por lo menos lo mínimo, crecimos con ropas regaladas de los hijos de la señora. Nunca supimos, lo que era reyes, navidad y todo eso, si nosotros tuvimos un juguete, fue porque en enero, los señores sacaban los juguetes que no querían y nos lo daban. No teníamos que salir porque

no había necesidad, la casa tenía un jardín muy grande y con juegos, que al final de cuentas, no era nuestro y nosotros si vivíamos en la pobreza⁴⁷.

Después de 20 años de trabajo la relación terminó mal y tuvimos que salir de esa casa⁴⁸. [...] ya iba al primer semestre del CSH, pero como estábamos viviendo esta situación, tuvimos muchos problemas económicos y llegó un momento en el que me pregunte; ¿o estudio o trabajo? y fue una situación en la que dije; ¿o voy a la escuela, o me gasto lo que tengo de mi pasaje o desayuno? y ¡sí! hubo momentos en el de ir sin desayunar, regresar sin desayunar. Hubo un momento en el que dije, ¡yo ya no puedo estar así! también fui consciente y no podía decirles a mis padres dame dinero para irme a la escuela, porque yo sabía que no había... y es así cuando dejó la escuela. Cuando salimos de ahí, del trabajo... nos fuimos a vivir para allá, donde mis padres compraron un terreno. ¡Y sí, fue como un gran cambio no había nada, nuestra casa era de lámina y nuestro baño era con sábanas! Pero nos acostumbramos para mi después fue una tranquilidad estar ahí y me gustaba, porque era un lugar tranquilo⁴⁹.

Los señores dueños de la casa donde trabajaban mis padres y donde vivíamos, vivían medio año en la ciudad y el otro medio año en Europa, en esos seis meses que no estaban, sus familiares le daban trabajo a mi mamá, ¡ellos si le pagaban!, una de esas señoras si le dijo a mi mamá <oye, pues guarda tu dinero, porque, ¿qué van a hacer ustedes después? compra un pedazo de tierra, porque después ustedes ya no van a estar aquí> y es así como mi madre se compró un pedazo de tierra, en donde vivimos actualmente. (*Trabajadora del hogar 3, 44 años*).

El trabajo de planta, es una modalidad que se ha empleado por décadas para personas migrantes rurales e indígenas de diferentes partes del país,

⁴⁷ Como lo refiere el testimonio, la situación de carencia en los lugares de origen, condicionan el desarrollo de las personas, el trabajo del hogar y en la modalidad de planta se convierte en una alternativa ocupacional, en tanto que esta se caracteriza por proporcionar un espacio donde hospedarse, alimento, y de más insumos necesarios para la vida de una persona. Aunque no siempre sea en buenas condiciones.

⁴⁸ El mal término de una relación laboral es frecuente, sea promovida por la empleadora (por descontento, desconfianza, hartazgo, etc.) o por la trabajadora (por incomodidad, malos tratos, falta de pagos, etc.)

⁴⁹ Las rupturas en una relación laboral, siempre tiene un impacto negativo en la familia de los trabajadores, en este caso, la familia se conformó en el espacio de trabajo, y esto tuvo un mayor incidencia y repercusión en los hijos, como lo constata el testimonio. Tener que truncar la educación y buscar una forma de ayudar a la familia en el proceso de crisis económico que se atraviesa.

generalmente se da en mujeres jóvenes solteras y sin hijos. El espacio de trabajo se convierte en el lugar de residencia, con pagos semanales o quincenales, vivienda y alimentación, con un día de descanso a la semana o cada quince días, los fines de semana. Por supuesto que las jornadas de trabajo son extensas, teniendo que hacer multi tareas, cocinar, lavar, planchar, cuidar niños, limpiar, etc.⁵⁰

La entrevistada nos indica que vivió y creció con sus hermanos en el espacio de los empleadores, espacio privado en donde nada es de ellos y todo es sólo de los dueños, reduciéndose está a una relación de carencias y simulaciones. Los hijos de trabajadores que nacen y crecen en los trabajos como éste, generalmente, crecen con un trato relacional diferente. A lo largo de la vida de las personas que se dedican al trabajo del hogar, trabajan con diferentes familias, son pocas las que duran toda una vida en un solo trabajo. Así mismo son pocas las empleadoras que muestran una preocupación real por su personal de servicio.

Mis padres y yo somos originarios del estado de Oaxaca y hablo el mixteco; en 1993 terminé la primaria y me vine a la ciudad para ver en que podía ayudar a mis padres. Quise seguir estudiando pero no pude, porque atravesamos por una crisis y yo era la única que trabajaba y tuve que seguir trabajando. Mi padre era campesino, se dedicaba al campo y mi madre ama de casa, éramos 11 hermanos y fallecieron 2, por lo que quedamos 9, de los cuales 5 son mujeres y 4 son hombres.

Estar en el pueblo era feo porque, las muchachas, las jóvenes se juntaban muy chicas y los hombres golpeaban a la mujer y yo... no quería esa vida para mí. Rentamos primero en San Lorenzo Tezonco, en Tláhuac, de ahí nos cambiamos al pueblo de San Gregorio en Xochimilco y por último, ya me vine para aquí a Tlalpan con mi esposo y mis hijas. Cuando llegue a la ciudad mi hermana fue por mí a la terminal.

El principal motivo para que yo migrara, fue para tener una vida mejor; no vivir como las tías de allá en el pueblo, donde sus esposo las somete y maltrata. Creo

⁵⁰ Mary Goldsmith señalaba en 2007 que en México el trabajo de planta había mostrado un importante disminución en las ultimas décadas, en beneficio del trabajo de entra por salida (Goldsmith, 2007)

que he hecho algo para mí, para mi persona y para mi familia, tarde... pero hemos hecho algo. (*Trabajadora del hogar 9, 42 años*).

Como lo ha demostrado diversas investigaciones sobre las trabajadoras del hogar, una característica de un gran porcentaje de ellas es que son migrantes de zonas rurales. Teniendo como principal motivo para migrar las grandes carencias que viven, ya sea que salgan de sus casas por interés propio o porque un familiar regresa por ellas, como lo menciona nuestra entrevistada.

Soy nativa de este pueblo (San Miguel Xicalco, Tlalpan), mis papás eran nativos de aquí de este pueblo y ellos me heredaron aquí. Tuve la oportunidad de estudiar, mi papa gracias a Dios si me ayudó, terminé la secundaria y terminé una escuela de comercio de taquimecanógrafa. Pero pues ya ve que siendo adolescente, se le hace a uno tal vez tan fácil las cosas y dice uno [ahí me caso con un hombre y es mi salvación, él me va mantener y a mis hijos], y largándome me dijo [ya no vayas a trabajar] yo le creí, después me abandonó, pues por andar de loco por ahí. Mi papá era trabajador del departamento, él trabajaba en el departamento ahí en una bodega en Xochimilco y mi mamá pues se dedicaba al hogar, teníamos pollitos, borreguitos los cuidaba, ella también cosía, tejía carpetas. Entonces yo pues... si... después de la escuela nos mandaban a trabajar, como éramos cinco hermanos pues la mera verdad luego nos mandaba a regar abono en otras milpas, "nos alquilaban", a cortar flores para los días de muerto. En el terreno de mis papás también trabajábamos haciendo lo mismo, llevar de comer a los que iban a trabajar, así desde chica. Nosotros sí sufrimos mucho, aquí no era casa de mis papás, era por allá por los Arenales, ahí se quedó a vivir mi único hermano el más chico, éramos cinco mujeres y un hombre, la primera se murió muy pequeña y quedamos cuatro mujeres.

Una de ellas, su esposo se dedica a la construcción y ella lo ayuda mucho a hacer todo; la revoltura, a carrear material para que el valla haciendo todo lo demás. Mi otra hermana, es mayor que yo. Ella igual por mucho tiempo se dedicó igual que yo a ser empleada doméstica, y ahora puso una tiendita y ahora lo atiende. Otra hermana, ella ya murió. A todo le entraba; a sembrar árboles en el monte, a ir al chaponeo, a rasgar brecha, todo eso. Murió de diabetes hace cuatro años (*Trabajadora del hogar 8, 54 años*).

El testimonio 8 de nuestras entrevistas, una mujer que no ha tenido acercamiento a la organización o al sindicato, nos permite ver que hay una diferencia en las vivencias que cada mujer trabajadora del hogar enfrenta, desde sus orígenes. Tanto la trabajadora del testimonio 8 como la del testimonio 9, ellas tienen un origen, en donde se reconocen como mujeres que vivieron procesos muy distintos a lo que las otras indican haber vivenciado. Una de ellas sí ha tenido que migrar a una corta edad, por las carencias que vivía y en la búsqueda de un futuro mejor. La otra, es originaria del pueblo de Tlalpan, quien menciona que sus padres crecieron y vivieron en ese lugar. La entrevistada 9, reconoce sus orígenes y de ser perteneciente de una etnia indígena. De padres indígenas, trabajadores. Ella refleja el caso de muchas mujeres, jóvenes y niñas que han tenido que salir de sus lugares de origen en busca de una oportunidad para salir de la pobreza, de ayudar a los padres y a los hermanos menores. Ella indica que a pesar de ya tener varios años en la ciudad aún mantiene relación y vínculo con su comunidad. “En el estado si tengo familia; mis tíos y primos. Ya tiene como un año que fui, no me olvido de dónde vengo y de mi comunidad, participo con ellos en cooperaciones que se nos pide” (*Trabajadora del hogar 9, 42 años*).

El trabajo en la modalidad de planta es una opción para muchas trabajadoras del hogar cuando no tienen familiar u algún conocido en la ciudad o cerca de donde laboran, son muy pocos los espacios que les permiten estar con algún familiar, es decir, algún hijo o hija menor de edad o en edad de poder trabajar. Este trabajo al desarrollarse en un espacio privado, limita el desarrollo de una familia externa a la propia de los empleadores. La carencia y limitante situación en la que se encuentra la familia la lleva a tomar una decisión que la ha marcado toda su vida, entendiendo que su sueño era poder terminar sus estudios y prepararse en alguna profesión. Satisfacer las necesidades más inmediatas es la prioridad, en este caso, es tener un ingreso para tener alimento⁵¹.

⁵¹ La entrevistada nos comparte que tuvo momentos en los que requirió material para sus clases y esto era imposible de poder pagarlos ya que sus padres estaban pasando por una crisis económica: “cuando me

Con este testimonio, se refleja que puede existir otros casos similares como el tener y criar a los hijos en los espacios de trabajo. Esta situación generalmente genera tranquilidad y tensión en las propias personas TH. La tranquilidad en el sentido de poder estar con su hijo o hija en el trabajo y poder atenderlo, a su vez que también puede generar tensión y frustración por los tratos que pueda recibir el menor. Por su puesto que habrá trabajo en el que el empleador promoverá el buen trato por la trabajadora y su menor, pero estos casos son pocos, como lo refiere Genaro Lozano en su artículo *La educación de María Guadalupe*, en la publicación de CONAPRED⁵².

La conformación de familias en nuestra sociedad no siempre ha sido planificada, no se prevén de los bienes necesarios para la constitución y realización de una familia, por ello, muchas veces hay parejas que se separan antes de la procreación de los hijos, dejando a la mujer como única responsable del cuidado y crianza del menor. Así también puede haber parejas que aspiran a construir un espacio junto y tiene que surfear con las limitantes que tienen, por lo que algunos se ven en la necesidad de buscar trabajos en donde puedan ser aceptados con sus hijos. Esta relación de trabajo no es muy común, pero sí existen casos en los que aceptan a las trabajadoras del hogar con un hijo. El caso de la entrevistada 3 y su familia es completamente distinta, en tanto que sus padres conformaron una familia al interior de su trabajo. Desde luego no se puede imaginar que hayan tenido una vida igual al de los integrantes de la familia empleadora, por razones obvias, el no ser de la familia y ser hijos de la persona trabajadora del hogar son vistos estrictamente de esa forma, generando una relación separada y distanciada de lo propio y lo ajeno.

Se lleva a cabo expresiones que confunden a las personas que trabajan en estos espacios y más a los hijos de los trabajadores que crecen y viven al interior de

pidieron un libro en la escuela, me acuerdo que una vecina me lo compro, porque era una situación en la que no teníamos nada”.

⁵² Dos mundos Bajo el mismo techo: Trabajo del hogar y no discriminación es una recopilación que hace CONAPRED en su colección Matices. En ella se encuentra anécdotas, vivencias y opiniones sobre y de las personas trabajadoras del hogar remunerado.

estos espacios, que si bien los menores no siempre son ajenos a su realidad, y ante diversas circunstancias prohibitivas o discriminatorias pueden entender el motivo y finalidad de los comportamientos externos hacia ellos. Los cambios que viven los menores de la familia siempre han de ser drásticos cuando se trata de casos como el que aquí se cita, pasar de un espacio en el que tal vez no se dispone de mucho, pero se tiene lo básico para una vida cómoda a diferencia de un espacio donde no hay nada y comenzar de cero tiene muchos significados.

Como hemos podido apreciar, estos testimonios son una aproximación al origen y trayectoria que puede tener las personas trabajadoras del hogar. Asimismo, podemos decir que las precariedades económicas son un factor importante en la determinación del quehacer de las mujeres en el ámbito laboral, ante la falta de oportunidades de desarrollo educativo y a su vez, la cultura racista y estereotipada limita la participación de las mujeres pobres en otros ámbitos laborales que no sea en los roles tradicionalmente generalizados.

Estas trayectorias de origen, en muchas ocasiones limitan la expresión y desenvolvimiento de quienes son testigos de ello, haciéndolos más vulnerables a las burlas y las críticas denigrantes. En el caso del testimonio tres, nos encontramos una situación más compleja en donde el espacio de crecimiento y desarrollo no son propiamente de los padres y nada de lo que está habitado en estos espacios es suyo, ni mucho menos son familia. Esta situación contrapone las dos entrevistas anteriores, en el sentido que ella con su familia habitan en el espacio de trabajo (espacio privado). El origen de las trabajadoras se caracteriza de formas distintas, hay una similitud en tanto que son mujeres que se encuentran en lo conurbano de la ciudad, pero cada una de ellas se manifiesta de diferente forma. Los testimonios dos y tres, ambas son descendientes de madres trabajadoras del hogar, los padres son procedente de otros estados de la República Mexicana y se asentaron en las delegaciones (hoy alcaldías) aledañas de la Ciudad de México; ambas tuvieron limitantes económicos para seguir estudiando, si bien una de ellas conformó una familia y la otra no, a diferencia de la testimonio uno, quien tuvo padres profesionistas.

Como hemos podido revisar casa una de estos testimonios son distintos, pero a su vez nos lleva a identificar los perfiles de las personas que laboran en el trabajo del hogar remunerado: una vida de pobreza, de limitantes, de condicionantes sociales y económicos que limitan la libre determinación individual y colectiva.

3.1.2 Significado del trabajo

En el presente apartado se extrae los testimonios de las entrevistadas en cuando a su trayectoria en el trabajo y significado que éste tiene en cada una de ellas. Las condiciones y trayectoria de cada testimonio nos permiten entender que hay muchos procesos subjetivos que condicionan, configuran y reconfiguran el comportamiento de las personas y los grupos sociales. El espacio de trabajo es un medio en el cual quien lo ejecuta, demuestra gusto o no por lo que hace.

Los espacios de trabajo son un medio de realización de quien efectúa el trabajo, sea cual sea el trabajo que se lleva a cabo, quienes lo realizan tiene que ser respetados, a su vez que estos tienen que llevar a cabo de la mejor forma posible el proceso de trabajo. La discriminación es un problema que se enfrenta en todo los espacios, llámese trabajo, educación, recreación. El problema real es la falta de reconocimiento del esfuerzo que cada sujeto lleva a cabo, en este caso en el THR.

Mi primer trabajo fue cuando yo era chica y me vi en la oportunidad de ganar dinero. Resulta que mi mamá se quedó sin alguien que le ayudará en la casa, y entonces yo vi la oportunidad de tener dinero, y le propuse que yo iba a lavar y hacer todo y que me pagara a mí, entonces descubrí que a mí me gustaba ver limpia, ver ordenada la casa; empecé a poner las cosas en orden y... me gustó y en la adolescencia iba con las vecinas y les decía que si querían les hacía el que hacer, cada vez que les faltaba alguien⁵³. Hubo una etapa, en la que mi mamá se

⁵³ Aquí es importante retomar de lo que nos habla Goffman respecto a las actuaciones, si bien todo lo que hace el ser humano es actuar en cada espacio en el que se presenta, hablar del trabajo y de la realización de esta, necesariamente requiere del reconocimiento de los otros, es decir; se les pide que crean en el sujeto que ven que posee en realidad los atributos que aparenta poseer, que lo que realiza, tendrá consecuencias que en forma implícita pretende, en este caso tener en orden y limpio un espacio de uso familiar.

enfermó, y como yo era hija única, tenía que trabajar. Ya estaba yo casada, tenía yo como unos 18 años, por ahí de los 20 mi mamá me dijo “sabes qué, es que estoy muy enferma, ya no puedo trabajar y necesito que me ayudes”, entonces ella misma me consiguió trabajo, pero también ingresé a la escuela de enfermera en el instituto nacional de cardiología, porque ella había trabajado ahí, y pues ahí tenía ella los contactos. Tampoco termine la carrera porque tampoco me gustaba y más bien era el compromiso para ayudar a mi mamá. Entonces, trabajé como auxiliar de enfermera alrededor de tres años, estando casada, el dinero que yo ganaba se lo daba a mi mamá. Después ella se recuperó y ya dejé de trabajar. Luego me embaracé de mi hija mayor y no trabajé hasta que murió su papá, cuando ella tenía ocho meses. Y entonces mi mamá me volvió a conseguir trabajo en un hospital, ahora en nutrición igual como auxiliar de enfermera, igual trabajé como 3 años y luego conocí al papá de mi segunda hija. Él era muy macho, muy inseguro, muy macho, ya me dijo que saliera de trabajar, perdí mi base y cuando la niña tenía 11 meses nos separamos. Y entonces sí me vi en la necesidad de cuidar enfermos, de buscar trabajo en hospitales, pero los turnos eran de 12 horas o de 24 horas. Entonces pues me dije “no puedo, tengo dos niñas chiquitas...”.

Dedicarme al trabajo del hogar como tal fue porque era madre soltera y tenía que mantener a las hijas⁵⁴. Yo siempre he sabido que los mexicanos somos muy discriminatorios, racistas y clasistas; y entonces a mí me sucedía al revés, yo de joven cuando iba a buscar trabajo en una oficina o en lo que fuera en una tienda y hasta me ofrecían trabajo, lo que no pasaba con otras personas y sí me molestaba porque si junto a mí estaba una persona de estatura mediana y de piel morena aunque con las capacidades, no le daban el trabajo y a mí sí. (*Trabajadora del hogar 1, 60 años*).

Muchas personas que después se realizan en este trabajo empiezan en la infancia por acompañar a algún familiar o conocido, adquiriendo experiencia que después les sirve en los trabajos de esta naturaleza. Hay una evidente muestra de identidad por el trabajo a una edad muy corta, una apropiación del deber ser femenino y masculino, de ella como sujeto capaz de llevar a cabo este servicio, al

⁵⁴ Es así como ella decide entrar de lleno al trabajo del hogar para poder cubrir los gastos que son requeridas en la escuela de sus hijas, en la modalidad de entrada por salida para efectuar las labores de la propia casa.

interior de su casa y en el espacio privado de otras familias. Es testimonio al primer trabajo al que accede ya teniendo a su hija fue como auxiliar de enfermera, por algunos años. En ese lugar conoce al que sería el padre de su segunda hija, esta persona resulta ser un hombre machista, ya que le pide a ella salirse del trabajo en el que se encontraba. Sacarla del trabajo en el que ella se encontraba, fue un acto egoísta e injusto. Ella pierde la base y a los 11 meses de edad de su menor hija, terminan por separarse. Es a partir de ahí que ella se ve en la necesidad de cuidar enfermos, buscar empleos en hospitales. Los trabajos eran de 12 o 24 horas y eso no le ayudaba por sus hijas que aún eran pequeñas. Cuando joven le resultó más difícil encontrar trabajo en casa, referente al Trabajo del Hogar Remunerado, en otros espacios siempre hubo una preferencia de elección.

Las carencias que se viven socialmente encausan la incursión de los jóvenes a una edad temprana a diversos espacios de trabajos informales, buscando la forma de solventar los propios gastos y los de la familia.

Trabajé desde los quince años para pagarme la escuela de corte y confección que yo quería. Mi primer trabajo fue en una veterinaria, hacía la limpieza del lugar, hacía el reporte de los animalitos que eran atendidos y se los entregaba al doctor y también atendía las llamadas. [...] después una amiga me recomendó con una señora que es enfermera, a la cual le cuide a sus niños por las mañanas. Soy casada con dos hijos pequeños, vivimos en la misma propiedad que mis padres, pero en construcciones independientes. Mi hijo mayor lo tuve a los 24 años, de ahí ya no trabajé justo porque no era fácil que me aceptaran con él. Me dediqué al comercio vendiendo postres y el segundo lo tuve a los 29 años. Tuve un trabajo cerca de la casa al que iba tres veces a la semana, pero la señora me traía de aquí para allá, un día trabajaba con ella otro con su mamá y otro con su sobrino, me pagaba seiscientos pesos por los tres días y tenía que ir a cobrarle a su casa porque a veces no tenía efectivo para pagarme, era siempre el pretexto de la señora (*Trabajadora del hogar 2, 31 años*).

Ante las carencias económicas muchas jóvenes tiene que buscar alternativas para seguirse preparando, es decir, estudiar una carrera o tomar un curso sobre algún

oficio para buscar opciones de trabajo que les pueda generar ingreso para su subsistencias. Las recomendaciones son una forma en que se articula la red del trabajo del hogar a lo largo del país, en las relaciones sociales, un vecino o un amigo por lo general es quien recomienda a una trabajadora y viceversa, la trabajadora recomienda a una conocida con empleadores que conocen. Generalmente los grandes desplazamientos a los espacios de trabajo lo realizan las personas que ya son mayores de edad y más cuando son trabajos en la modalidad de entrada por salida.

Esta relación de trabajo es muy dada en diversas partes de la ciudad, más en el caso de las personas que trabajan de entrada por salida, trabajar para diferentes integrantes de la familia, ello es un claro ejemplo de una relación de control en el trabajo. El pago de un mismo sueldo, no responde a las mismas actividades realizadas y desarrolladas de un espacio a otro, pero se pagan igual, como vemos en la experiencia de esta mujer, que es una sola persona la que paga el de los otros días laborados sin saber, si la carga de trabajo es igual, más o menos. Esta relación social de trabajo demuestra cómo los empleadores se dotan de poder y control sobre las personas trabajadoras. Se desvaloriza su labor al no corresponder con los pagos en los tiempos determinados en un primer momento.

Mi primer trabajo fue en una casa de unos conocidos de mi hermano mayor, entre de planta, me dieron un cuarto en donde estaba muy pequeño, ahí estaba la tasa y ahí tenía que dormir. [...] quien me orientó en el trabajo fue mi hermano, ahí solo duré un mes [...] después entré a otro con una señorita de 80 años que nunca se casó. [...] No cuento con contrato ni prestaciones y sí creo que debo de tenerlos. [los empleadores] son flexibles conmigo, me dan permisos cuando lo necesito y no andan tras de mi mientras trabajo. Ninguno de ellos me ha faltado el respeto y no he sentido que me discriminen (Trabajadora del hogar 5, 42 años).

Encontrar trabajo generalmente se da por medio de recomendaciones como refiere el testimonio anterior. El factor tiempo tiene mucha relevancia e importancia en este tipo de trabajo para quienes lo realizan, por la doble jornada

de trabajo a la que se enfrentan, en la casa de un tercero y en el espacio propio de la familia.

La distancia de traslado al trabajo se complica por lo transitado que resulta ser la ciudad. [...] todos los días me desplazo a la ciudad de México, espacio donde tengo que trabajar, lo complicado es el trayecto de la casa al trabajo, por el tráfico y también por la inseguridad, me hago casi dos horas (*Trabajadora del hogar 2, 31 años*).

Muchas mujeres que realizan este trabajo en la modalidad de entrada por salida, invierten de 4 a 5 horas de su vida⁵⁵ en el transporte, de ir al trabajo y el trayecto de regreso a sus casas⁵⁶.

El THR, no solo implica la limpieza de las casas, el lavado y planchado de ropas, ello implica un mayor trabajo emocional, es decir, a partir de lo que se hace (cocinar, limpiar, planchar, etc.) se está pensando en complacer a los empleadores, generar bienestar y tranquilidad a partir de que todo tenga que estar en su lugar. El tema del cuidado es central en el trabajo, desde el momento de estar relajando cada una de las actividades hasta la realización del trabajo de cuidado de forma directa y específica.

Llevo realizando este trabajo por más de doce años, he trabajado con tres empleadores distintos y en todas ellas he tenido que estar de planta [...] En uno de los trabajos cuido a un adulto mayor, también tenía que hacer toda la limpieza, cocinar y planchar. [...] en un trabajo anterior a ese, estuve con unos colombianos, estuve como cocinera y como niñera de dos niños, eran gemelos, los cuidé hasta los tres años. Los señores eran buenas personas, no me daban las prestaciones pero había un trato bien hacia mi persona, los fines de año, me daban aguinaldo y también mis regalos.

⁵⁵ Dato percibido en mi experiencia y reafirmado con el testimonio de otras trabajadoras del hogar.

⁵⁶ Ello pudimos constatarlo, en las charlas con las trabajadoras en los diferentes eventos en las que pude ser parte, es decir, en los talleres, en reuniones, etc.

En el trabajo que estoy actualmente llevo casi 7 años, llegue desde que nació el menor de los dos hijos, entre las actividades que realizo está; el cuidado de un niño de 7 años, de una jovencita de 13 años; la limpieza de toda la casa y la preparación de los alimentos. De los años que llevo trabajado, no cuento con prestaciones sociales, sólo con vacaciones, los días feriados y aguinaldo (*Trabajadora del hogar 4, 33 años*)⁵⁷.

El trabajo del hogar, debido a una falta regulación, tiende a ser demasiado flexible al interior del espacio de trabajo, es decir; no hay un control del qué hacer y los tiempos necesarios para hacer una actividad a otra. Muchas veces el “mientras me traten bien, está bien” se normaliza, ello genera un vacío mayor en el reconocimiento del trabajo que realizan las personas, dejándolo en el “buen trato” o en “las buenas intenciones”. El trabajo de cuidado, por lo general genera una relación de apego a las personas que se cuida, principalmente cuando son menores, es decir, los hijos de los empleadores. Sea cual sea la modalidad en la que se encuentre trabajando la persona trabajadora, su tiempo se ve cronometrado en función a todo lo que pueda hacer antes de que llegue su hora de salida o de descanso. En la mayoría de los casos, el trabajo incrementa conforme pasa el tiempo y el pago permanece igual.

Así también, las actividades a realizar son múltiples y la delegación de responsabilidades se vuelve un tema no negociable en la realización del trabajo de la persona trabajadora y su permanencia en el espacio privado del trabajo.

Por lo tanto, podemos decir que el trabajo es una opción, una oportunidad de obtener ingresos, de ser autosuficientes, así mismo se convierte en un espacio de apropiación, es decir, se genera un auto reconocimiento por el saber hacer las cosas. De los tres testimonios, se reconoce que dos de ellos son de familias pobres y que las presiones estructurales de la familia encausan a que desde

⁵⁷ Las actividades que esta mujer trabajadora realiza son muchas, para lo que ella percibe como salario, ella muestra una gran vinculación emocional hacia la familia empleadora, reconociendo que a pesar del trabajo, los empleadores nunca le han faltado al respeto.

edades muy jóvenes se valla determinando sus roles⁵⁸ de género al interior del propio núcleo familiar y al exterior con lo social. El testimonio uno, si bien tuvo un gusto por el trabajo en el hogar desde una edad muy joven como una oportunidad de tener un ingreso propio, tuvo la oportunidad de tener una carrera profesional pero no encontró gusto por el estudio. Juntándose a una edad joven se vio en la necesidad de incursionarse en un trabajo por parte de su madre, por las diversas cuestiones que vivió, la llevó a dedicarse de lleno al trabajo del hogar para poder dedicar más tiempo a sus hijas siendo madre soltera. Así, encontramos que los testimonios remiten a que la necesidad las llevo a incursionarse en el THR, en edades un poco diferenciadas.

3.1.3 Relación familiar y situación emocional

Las relaciones interpersonales tiene una fuerte incidencia en la forma de interacción de cada sujeto, cada persona que nos rodea y constituyen nuestro entorno, son agentes que suman o restan en el desarrollo de actitudes negativas y positivas. Todo esto crea una identidad en cada actor social.

En el mundo del trabajo cada actor o sujeto tiene una historia que identifica a otros, en el caso de las trabajadoras del hogar, muchas de ellas son mujeres que son solteras, que son madres de familia y madres solteras. La conformación de familias no siempre resulta como el imaginario subjetivo de una familia nuclear, permanente y estable. Se presentan factores externos que desestabilizan, sea por infidelidades o por la muerte de la pareja, quedándose la mujer como responsable de todo lo que se haya construido hasta ese momento, por lo que se ven obligadas y condicionadas a buscar un medio de trabajo que las permita tener un ingreso y a la vez cuidar de sus hijos.

Me casé a los 18 años y, cuando mi hija tenía 8 meses mi esposo falleció, tuve una segunda relación en la cual tuve a mi segunda hija; aunque la relación no

⁵⁸ Roles desde el concepto de Goffman, es donde nos conocemos mutuamente a nosotros mismos, un rol con el cual nos esforzamos por vivir, este es una máscara más verdadera del sí mismo del sujeto. Estos roles de forma general son parte integrativa de nuestra personalidad (Goffman, 2001).

funciono, sólo estuvimos tres años y nos separamos cuando mi segunda hija tenía 11 meses. Actualmente tengo una pareja con quien llevo 18 años, es albañil, maestro de obras, es un hombre que no estudio, pero es un hombre muy inteligente, sensible, politizado y bueno... yo lo admiro por su inteligencia y porque es una gran persona. Él está muy orgulloso de que yo participe en la organización (*Trabajadora del hogar 1, 60 años*).⁵⁹

El machismo y el patriarcado es una conducta que a lo largo de los años ha sido una tarea difícil de resolver. El poder del hombre sobre la mujeres es una relación muy intensa. Estas relaciones de poder y coacción, limitan la realización libre de la mujer. Sin embargo, no todas entran en esta caja de clasificación, como lo es la pareja actual de la trabajadora 1 al apoyarla en lo que ella realiza y lo que le gusta.

Los patrones de comportamiento de alguna forma se ven reflejados en la familia, de forma implícita e inconsciente como lo demuestra el testimonio anterior, con la situación de sus hijas, la cual una de ellas pasa por un proceso similar al de su madre en cuanto a conformación de familia.

De mis dos hijas, la mayor tiene 36 años, es madre de dos niños, uno de 13 y uno de 5, también de diferentes padres. Mi hija la menor tiene 32 años y tiene dos niños, uno de dos años y medio, el otro de cuatro meses, que si son del mismo padre. Ella sí vive con su pareja, la grande no, ella está separada del padre de la menor (*Trabajadora del hogar 1, 60 años*).

También la falta de reconocimiento hacia este sector de trabajadoras, ha reproducido comportamientos de vergüenza al interior de la propia familia, al no valorar y reconocer el trabajo que la madre hace para llevar un sustento e invertir en la educación de los hijos.

A mi hija la mayor no le parece que trabajé yo en el trabajo del hogar, por qué bueno... la familia de su padre es de una familia acomodada y esto a ella no le

⁵⁹ En esta última parte del testimonio, la trabajadora muestra un cambio en la cara mientras se expresa de su actual pareja, es decir, hay una muestra de aceptación y reconocimiento recíproco en el que hacer de cada uno.

gusta mucho. Y la menor, pues no me dice nada. [...] la relación entre nosotras es una relación extraña, hemos sido mujeres muy fuertes y así las he educado. A pesar de que nos queremos, también estamos acostumbradas a cuestionarnos cosas, esto pareciera hacernos muy frías o duras. Con broncas y todo ¡pero eso sí, siempre estamos unidas! Aunque cada uno vive por su lado (*Trabajadora del hogar 1, 60 años*).

El estigma social es una forma de categorización a las personas y a los atributos que se perciben de él, como lo señala Goffman, establece las categorías de personas que en él se pueden encontrar. El intercambio social rutinario en medios preestablecidos nos permite tratar con “otros” previstos sin necesidad de dedicarles una atención especial. Es probable que al encontrarnos frente a un extraño las primeras apariencias nos permiten prever en que categoría se halla y cuáles son sus atributos, es decir, su “identidad social” (Goffman, 2006). Así, las hijas de la trabajadora están reproduciendo un relación de estigma social, al mostrar un comportamiento de rechazo y de indiferencia hacia el qué hacer de su madre.

Sin embargo, hay familias que se han dedicado a este trabajo por generaciones y no tienen mayor conflicto porque algún integrante se dedique al trabajo del hogar, al contrario, muestran apoyo en el cuidado de los hijos, o en el cuidado de la casa de quien se tenga que ir a trabajar.

El apoyo familiar es muy significativo en la realización de esta tarea, tener quien pueda complementar el trabajo de cuidado en la casa, facilita en cierta forma la realización del trabajo del hogar en otras casas.

En mi familia somos cinco integrantes: dos hermanos, yo y mis padres. Mi mamá actualmente es trabajadora del hogar, la visito cuando puedo después de mis actividades ya que me queda cerca del trabajo y de la organización. A mi padre lo veo todos los días ya que, él actualmente cuida a mis hijos, de las nueve de la mañana que salgo de mi casa hasta las tres que llega mi esposo; mi padre se

dedica a hacer su trabajo en el taller que está en la casa, así puede ver a los niños un rato y ya después hace sus actividades ocasionalmente⁶⁰.

Mi mamá sólo terminó cuarto grado de primaria y mi padre el primer semestre de la preparatoria. Yo terminé la secundaria y cursé solamente un año de una carrera comercial de secretaria ejecutiva. Mi hermana terminó la preparatoria y estudió un semestre en la universidad Insurgentes con apoyo de su pareja, y al separarse por problemas, ella deja la universidad y se va a trabajar como trabajadora del hogar a Tijuana. Ella ahora trabaja como camarera en el hotel Presidentes en el cual le han ofrecido otros puestos, pero por problemas internos no ha podido y no ha querido aceptarlos. Ella quiere tomar clases de Inglés y profesionalizarse un poco más [...] mi hermano también terminó el bachillerato, comenzaba a estudiar la universidad y lo dejó, es casado, tiene dos hijos y él no trabaja pero, se encarga de los cuidados de sus hijos, de las labores de la casa en todos los aspectos, su esposa es trabajadora del IMSS, eso ayuda a que se distribuyen las responsabilidades (*Trabajadora del hogar 2, 31 años de edad*).

Estos respaldos son muy importantes para quienes se dedican al trabajo del hogar, el contar con el apoyo de los padres o de los hermanos para el cuidado de los hijos, siempre es un alivio, ya que no se genera un gasto externo para una persona que venga a cuidarlos mientras se trabaja. Ella tiene el apoyo de sus padres y de su pareja, en el momento de ayudarla con el cuidado de los hijos.

La formación académica tiene gran relevancia en las bases económicas con las que cuenta la familia, es decir, desde el capital económico, el tiempo y el interés por estudiar, inciden de forma importante en cambiar de perspectiva sobre el futuro que el sujeto puede tener a razón de su origen.

Generalmente los padres que se dedican al THR, lo que buscan sí, es que haya un ingreso económico complementario en la familia, aunque principalmente a que

⁶⁰ Esta relación de apoyo por parte del padre y de la pareja, es poco dada. Si bien es una muestra de flexibilización y cambio en la concepción de las masculinidades y del género.

los hijos puedan seguir los estudios, darles la oportunidad de tener mayor preparación que ellos mismos.

En este tipo de trabajo muchas mujeres se ven distanciadas de sus familias, teniendo que dejar sus lugares de origen para apropiarse de un nuevo espacio y generar una nueva familia y nuevas relaciones sociales, dejando de tener contacto con las personas de su lugar de origen.

La mayoría de la familia materna de mi mamá es de la sierra de Guerrero. Actualmente las redes sociales es lo que nos ha acercado, ya conocemos muchísima familia por parte de mi abuelo que no conocíamos, y por parte de los que viven aquí en el Estado de México, pues si desde niños hemos conocido a la familia, con ellos hemos convivido más (*Trabajadora del hogar 2, 31 años*).

Las familias migrantes siempre dejan a padres y hermanos en sus estados de origen, la relación se conserva y a la vez se pierde con el correr de los años. Por la naturaleza del trabajo, las familias que se conforman tienden a asentar u rentar en espacios relativamente cercanos en las periferias de las ciudades. Actualmente frente a estas distancias, las redes sociales han jugado un papel predominante en la comunicación y en saber cómo se encuentran los integrantes de estas familias.

Las redes sociales han desfronterizado la comunicación en muchas familias. En el caso de las trabajadoras del hogar de planta, esta es una opción de saber cómo se encuentran sus familias. Las publicaciones, el tiempo que ellas pueden dedicarse a ver que hacen sus conocidos y familiares es el único medio y forma de relación social a distancia que logran tener en sus espacios privados de trabajo.

La vida personal de cada sujeto y en el caso de las mujeres trabajadoras del hogar está siempre condicionada por los diferentes factores que la rodean, y en algunos casos, las relaciones de dominación que se viven al interior de las propias familias marcan el comportamiento y la socialización de los integrantes a un corto, mediano y largo plazo.

Pues fíjate que en cuando a pareja, no me ha preocupado, me conozco, soy una persona complicada y estar con alguien sería una cosa complicada y en ese aspecto pues estoy tranquila. [...] La vivencia de mis padres repercutió mucho en mis decisiones y nos marcó, mi padre era un hombre que tomaba mucho y golpeaba a mi madre, eso me marcó y dentro de la niñez me dije a mi misma que yo no quiero una vida así⁶¹. Yo daba por hecho de que el tener una pareja era que te agredieran, que te insultaran, eso fue determinante para mí, no quiero una vida así, no quiero tener una familia, en ese momento así percibía las cosas. Ahora tengo identificado que no es así, y si considero que soy una persona... o fui más bien una persona que cuando llegué a tener una relación, fue así como indiferente, no me veo en una situación así, no me veo en una casa haciendo el papel de mamá y lavando los trastes [...].

Sí he tenido relaciones, han sido pocos, yo no me veo con alguien más, estoy acostumbrada a estar sola... digo, si en algún momento se da algo pues va, pero pues justo ahora me estoy disfrutando más como persona. Si quiero hago o no hago, me levanto tarde si quiero, lo poco que tenga pues es para mí. Tengo muy claro que no todas las mujeres nacimos para ser mamá, ni para tener familia, eso también es una cosa, una mujer no es ser madre, un hombre no es ser necesariamente proveedor, cada uno hace lo que quiere hacer. [...] creo que fue eso para no buscar o no tener una relación más seria, se podría decir y pues no me arrepiento, de un tiempo para acá, pues estoy más tranquila, bueno es mi decisión, no quiero tener pareja, tener hijos. También sé que... hay momentos no voy a decir que no, como todo ser humano y el que diga que no se siente sólo miente de soledad. Vivimos en la casa de mis padres, es de esas familias muéganos, porque estamos todos ahí, entonces no hay momento para sentirte sola, también por eso prefiero ser tía que tener esas responsabilidades. A parte sé que si no tengo hijos o pareja es mi responsabilidad y no puedo culpar a los demás. [...] yo nunca me vi como mamá, eso sí lo tengo como muy claro, desde chica. Desde la primaria me veía de otra cosa, menos de mamá, a parte tuve la oportunidad de cuidar a mi sobrino, el hijo de mi hermana la menor, que es madre soltera. Me hice cargo de su hijo desde los seis meses, fue en el lapso que yo

⁶¹ El testimonio refleja claramente como los catos de violencia que se viven en el núcleo familiar marca a los descendientes inmediatos, esto es, hay una reprobación de la actitud paternalista y patriarcal del padre, el cual ejercía su fuerza como una forma de demostrar el poder varonil sobre la debilidad de la mujer.

estuve trabajando en la casa desde los diez años. Literal me hacía cargo de él, de cuidarlo, alimentarlo, leche, zapatos, bañarlo, pasar noches en vela porque se enfermaba, llevarlo al hospital cuando se ponía muy mal, y cosas de esas. Entonces viví esa... maternidad. Y no me siento mal porque no tenga hijos (*Trabajadora del hogar 3, 44 años*).

La delegación de los trabajos de cuidado de los hijos a otro miembro de la familia, es decir, hacerse cargo de los hermanos o de los sobrinos mientras la madre se va a trabajar en las modalidades de planta. Esto es un proceso más complicado y que sin que sea expresado se vive más presionadas por hacer y cubrir los deberes propios y adquiridos en el cuidado del integrante de la familia y con su propio trabajo.

Justo esto que señala la entrevistada es un reflejo de la occidentalización del deber ser de la mujer en tanto sujeto reproductor. Isabel Jáidar retoma a Mabel Burin quien sostiene que la cultura occidental identifica a las mujeres en tanto sujetos a partir del ejercicio de la maternidad, es decir, que las mujeres son reconocidas como sujetos sólo a partir de ejercer una función: la materna; de ocupar un lugar: el de la madre; de practicar un rol: el de la maternidad. Todo esto bajo el supuesto de que el ejercicio de lo maternal les otorga un lugar y les garantiza su salud mental (Jáidar, 2003).

En las familias de personas trabajadoras del hogar, muchas mujeres sean madres, hermanas, primas y sobrinas tienden a adquirir una responsabilidad no propia, se responsabilizan de un papel que no les corresponden, principalmente en el cuidado de algún miembro de la familia, sea porque estos no pueden depender de sí mismos, o porque son menores y la madre de estos tiene que salir a trabajar de entrada por salida o de planta para cubrir los gasto de quienes conforman esa familia de forma general. Estos actos vemos cómo se construye y reproduce una dominación simbólica, y los factores que limitan la formación y orientación de las personas trabajadoras del hogar en diferentes vertientes externas al trabajo y a la familia. Como apreciamos, esto es otro factor importante de las relaciones sociales de género, las mujeres siempre hemos sido vistas como sujeto con cualidades

más fuerte, en muchas ocasiones generando un lazo emocional con los familiares de los empleadores.

Cuando yo me casé, mi madre regresó al trabajo del hogar, para tener más ingreso y hacer lo que era su sueño como de toda mujer: tener su casa, amueblada y bonita como los veía en los trabajos. A partir de ahí ha tenido muchos trabajos, hasta encontrar en la que está ahora, en donde ya lleva ocho años. Actualmente soy Trabajadora del hogar en la modalidad de entrada por salida, sólo voy una vez a la semana, realizo aseo general, no tengo contrato, pero sí me dan aguinaldo y me pagan tiempo extra, la comida y las vacaciones, la relación con mi empleador es buena. Mi ingreso mensual es de 2,000.00 pesos, la verdad me gusta porque es una labor de primera necesidad, ya que si no se hiciera estaría todo de cabeza. El tiempo que me hago de la casa al trabajo es de dos horas. Me he desarrollado en diferentes trabajos, pero es el trabajo del hogar en la que más años me he dedicado en la modalidad de entrada por salida, Yo misma busco mi trabajo con mis empleadores y conocidos. (*Trabajadora del hogar 2, 31 años*).

Por lo tanto, podemos decir que los cambios de la forma de pensar, tiene mucho que ver con la familia y el entorno cultural, así mismo los deseos que cada trabajadora tiene en su vida. Hay trabajadoras que son madres casadas, madres solteras o viudas y se dedican por gusto al trabajo, por necesidad y por tradición en la realización del trabajo del hogar remunerado. Este trabajo genera en quienes se dedican a ella, conmoción de emociones, frustraciones y molestias cuando son maltratadas por los patrones, tristeza y melancolía por no poder hacer las cosas que ellas hubiesen querido hacer, estas reacciones son principalmente manifestadas en mujeres que han tenido que truncar sus proyectos de vida para dedicarse al THR apoyar a su familia.

Las vivencias familiares como lo hemos podido constatar en este primer apartado, tienen mucho que ver en la construcción de identidades de género en los espacios de trabajo. El trabajo visto como una actividad de autorrealización, se convierte en

un pilar identitario que se reproducen en los integrantes de cada familia, con la finalidad de obtener los bienes necesarios para la subsistencia además de formar una identidad. Ser madre o no, no tiene mucha relevancia para ser THR, más bien lo que incide en ello, es la familia, los estereotipos de género y las precariedades que económicas que enfrenta cada familia. Muchas veces ser madre o no, tiene que ver con el trabajo y la modalidad de esta. Los tiempos y la demanda de esta en los espacios de trabajo, limita la interacción social de la persona THR.

3.2. Control y resistencia en el trabajo.

Las relaciones de control⁶² y resistencia han estado presentes en los diferentes espacios de relación social históricamente. Estar en una sociedad globalizada nos remite a nuevas formas perversas de control y violencia. El THR por su naturaleza, ya tiene una carga de discriminación social y racial. Este trabajo tiene factores diversos que limitan su organización, y la promoción de sus derechos que se enmarcan en la ley, aun así, no ha sido un limitante para que las mujeres y hombres que se dedican a esta actividad acepten este trabajo como un medio de subsistencia.⁶³

En toda existencia social colectiva articulada como sociedad, son las mismas gentes las que actúan en cada uno de tales presuntos ámbitos, sólo que ubicadas en lugares distintos en las relaciones de poder. Así, explotan o son explotadas, gobiernan o son gobernadas, son educadas o analfabetas, son miembros de clubes sociales caros y refinados o de "compadrazgos", entre otras ubicaciones. Esta propuesta del liberalismo como lo refiere Aquino, están dirigidas a convencer

⁶² El control del trabajo se originó [...] en relación a recursos de sobrevivencia escasos ya que originalmente eran elementos materiales no producidos por la especie (para alimento, bebida, abrigo). La reproducción y la continuidad histórica del control de trabajo, a pesar de todas las mutaciones y saltos producidos en la capacidad humana de producción de tales recursos, hasta aquí han dependido y dependen cada vez más, del control de la tecnología de dominación (Aquino, 2001)

⁶³ Cabe resaltar que en los últimos meses de este año 2019, ha habido cambios muy significativos en la promoción del reconocimiento de los derechos de seguridad social para las trabajadoras del hogar.

a los explotados y dominados de que hay algo que se llama economía, que tiene carácter "natural", porque existe de modo espontáneo, independientemente de las opciones, intenciones o decisiones de las personas (Aquino; 2001: 3).

A pesar del correr de los años y de los cambios sociales que se han vivido a nivel mundo en el tema del trabajo, el trabajo del hogar aún se desarrolla en gran estado de precariedad, en este trabajo lo que difiere de la experiencia laboral son los recursos económicos y culturales a las que se exponen las personas en la vida. La falta de posibilidades y oportunidades para una mejor preparación y la búsqueda de conciliación entre las responsabilidades familiares y los propios intereses condicionan la realización de cada persona, en el caso de las mujeres ha sido siempre más marcada, teniendo que aguantar incluso un mal trato en los espacios de trabajo, ello recae en la normalización de las relaciones de género y de poder.

Las Trabajadoras del hogar, en el ámbito del espacio privado, la coacción directa o indirecta sobre el trabajador se hace presente, en el caso de las personas que se dedican a este trabajo, principalmente en la modalidad de planta.

En una ocasión tuve un trabajo de planta con unos cineastas, al principio parecía muy buenas personas. Me dijeron que me iban a poner mi televisión, y sí, me pusieron la televisión y me mandaron a dormir a un cuarto, donde era un cuarto negro oscuro, donde había sido el cuarto de fotografía, en ese lugar aún había químicos, era una bodega llena de alacranes y arañas. Tuve que limpiarlo y ahí tuve que dormir, ahí también pusieron el lavador y demás trique, eso no me molestaba mucho pero, el asunto fue que fueron pasando los días y los horarios se fueron extendiendo⁶⁴. Antes de las 6 de la mañana yo debía tener cuatro desayunos y cuatro comidas distintos, porque los niños no comían lo mismo, y los adultos pues tampoco. Yo tenía que levantarme al cuarto para a las 5 de la mañana para poder tener todo listo, se iban y me quedaba a limpiar toda la casa.

⁶⁴ Trato común en muchos trabajos, como lo refería Gofman, las máscaras del actor dependen de la situación en la que se encuentran, en este aspecto, los actores empleadores, en el proceso de contratación muestran y proyectan un carácter sutil y bondadoso y conforme se desarrolla la obra en el escenario de la vida, van cambiando las máscaras a conveniencia.

Era una casa en donde eran muy espaciales. Al medio día llegaba la madre de cualquiera de los jóvenes con los pequeños. Tenía que darle de comer a la señora y auxiliarla toda la tarde con los niños. A las 9 de la noche llegaba la otra abuela para hacerse cargo más noche, a las 10 de la noche quería que atendiera a los nietos con la cena, y eso de las 11 ya me iba a acostar y como a la 1 de la mañana ya tocaban el timbre porque se les olvidaba la llave y ahí tenía yo que ir⁶⁵.

Se les olvidaba entre tantas comidas distintas que se hacía, la comida para nosotras que trabajamos. Era un trabajo de esclavitud terrible porque no había alimento, no había tiempo y a veces ni tiempo para bañarse uno. Yo tenía que comprar las cosas que yo comía e incluso a veces hasta tenía que prestarles⁶⁶. Fue terrible porque hasta la señora terminó agrediéndome, porque no había de qué comer. Ella usaba drogas y entonces se ponía con cambios muy drásticos de humor, En ese trabajo dure 7 meses y bajé 12 kilos. (*Trabajadora del hogar 1, 60 años*).

Este testimonio muestra cómo por diversos factores una mujer THR puede convertirse en rehén de las circunstancias sociales por cuestión de clase como una forma de clasificación social⁶⁷. Aquino refiere que el poder no se reduce solo en las relaciones de producción, ni al orden y autoridad, separados o juntos. Estas clasificaciones refieren a los lugares y a los roles de las gentes en el control del trabajo, sus recursos y sus productos; del género y sus productos, de la subjetividad y sus productos, es decir, el imaginario y el conocimiento; de la autoridad, sus recursos y sus productos (Aquino, 2007: 144). Esta heterogeneidad

⁶⁵ Otra muestra importante de que las relaciones de sujeto y objeto se ven reflejadas. La familia empleadora vista como sujetos y el personal de servicio, es decir, las TH son vistas y tratadas como objetos, disponibles a la hora que los primeros así lo requieran.

⁶⁶ Esta forma de aislamiento es mayormente resentida debido a la segregación espacial en el interior del espacio privado de trabajo. La diferenciación en el trato y en la alimentación, así como las prácticas de distinción de alimentos permitidos o no al consumo de la persona trabajadora, esto hace que la resistencia en el espacio de trabajo sea un proceso difícil y humillante a tal grado de reafirmar el poder en el empleador.

⁶⁷ Quijano refiere este término como los procesos de largo plazo, en los cuales las gentes disputan por el control de los ámbitos básicos de existencia social, y de cuyos resultados se configura un patrón de distribución del poder, centrado en relaciones de explotación/dominación[...] el poder, en este enfoque, es una malla de relaciones de explotación /dominación/conflicto que se configura entre las personas, en la disputa por el control del trabajo, de la "naturaleza", del sexo, de la subjetividad y de la autoridad. (Quijano, 1989)

histórico-estructural del poder refiere a las estructuras constituidas por un determinado patrón de poder, y estas adquieren cierta tendencia de auto-reproducción, estando desde un principio conformadas por una multiplicidad de elementos históricos cuya autonomía se mantienen presentes (Assis, 2014). El testimonio anterior muestra cómo aún se gesta y mantiene el poder como una configuración en las relaciones de explotación y dominación en la relación de trabajo y género.

Hay una muestra de que la trabajadora subjetivamente cede cierto poder a la empleadora, teniendo de por medio una necesidad principal, conservar el trabajo, tener un ingreso y un espacio donde alojarse. Desde luego que, el permitir y ser flexible a este trato, muestra una tolerancia y resistencia ante la situación, misma que al final se ve confrontada a la realidad, es decir, ya no hay una relación laboral como tal, en ella hay un claro ejercicio de explotación y de desvalorización a la persona que realiza el trabajo. Hay un acto de deshumanización, al tener que trabajar horas desorbitadas, no tener descansos, no tener alimentos adecuados y a las horas. Durin señala que el trabajo del hogar en la modalidad de planta generará una relación de superposición entre espacio de residencia y espacio de trabajo, generando una relación de control sobre la fuerza de trabajo, mediante distintas prácticas que contribuyen al aislamiento, la incomunicación (Ariza, 2004; Durin, 2017).

Por otro lado, la noción de raza, es una forma de dominación principal que se vive en los diversos espacios sociales, siendo lo laboral donde se ve muy marcado, es decir, ha habido un proceso de legitimación y naturalización de las relaciones de dominio desde la colonización de América Latina. Esta relación de dominación está interrelacionada y articulada al Capital y al mercado mundial de todas las formas históricas de control del trabajo, sus recursos y producto (Quijano, Assis, 2014).

Cuando empecé a buscar trabajo en casa, me sucedió lo que a muchas mujeres les pasa, me enfrenté con discriminación por mi aspecto y me cuestionaban sobre mi capacidad de hacer las cosas, siempre me miraron y me juzgaron como una

persona incapaz de hacer el trabajo en casa, por mi color de piel, estatura y porte. Tiempo después ya no hubo ese rechazo y si me daban preferencia por mi experiencia, a partir de los 40 y 50 años me ha sido mucho más fácil encontrar trabajo, ahora que tengo 60 aún me es relativamente fácil trabajar y hacer las cosas. Si supieran la edad que tengo, dudaría en darme el trabajo (*Trabajadora del hogar 1, 60 años*).

El trabajo en espacios cerrados y privados generan un impacto importante en las personas que se incursionan en ello, principalmente cuando se realiza sola y por primera vez, ello en tanto que se realiza de forma aislada e incomunicado, generando principalmente, angustia y tristeza ante la falta de la familia. La discriminación es un problema que socialmente se ha visto marcado, por cuestión de raza, etnia, color de piel, lengua, etc. La edad representa experiencia pero también representa cansancio e incluso incapacidad de realizar las cosas, he ahí que en cada trabajo dependiendo de las necesidades de los empleadores contratan a una persona joven o a una persona de edad mediana o mayor.

Así mismo, en el caso de las personas que han trabajado para una misma familia durante toda su vida, cuando ya son grandes y se ven cansadas, son despedidas sin justificación alguna. Ello con tal de deshacerse de este personal y buscar un sustituto más joven. El espacio de trabajo, la duración, las actividades, así como las herramientas para la ejecución del trabajo son completamente distintos al resto de los trabajos tradicionalmente conocidos. La perversidad social por los diferentes estigmas que se les adjudica a las personas que se dedican al trabajo del hogar, niega el ejercicio de los derechos que se tienen como sujetos sociales, separándolos de sus familias, discriminándolos y revictimizándolos.

Las personas, hombres y mujeres que llevan a cabo este trabajo tienen que trasladarse de un lugar a otro, teniendo que recorrer grandes distancias y atravesar por inseguridades en los espacios internos de una poblada y estruendosa ciudad caótica, cada una carga con sus múltiples responsabilidades y preocupaciones, las distancias a recorrer constantemente van más allá de las dos horas de camino, para poder llevar a cabo su trabajo y después regresar a

sus respectivos hogares. Hay personas que juzgan las capacidades de quienes realizan este trabajo, diferenciándolos por sus rasgos, lugar de procedencia, nivel de estudio, entre otras características.

La trayectoria de las personas en la realización de este trabajo, así como la participación de los integrantes de la familia, resulta ser una condicionante para generaciones futuras, en algunos casos, se convierte en un patrón de comportamientos.

Mi madre es trabajadora del hogar, la sacaron de la escuela cuando era pequeña, mi padre pintor automotriz hojalatero, y también se dedicaba a la música. Mi madre vivió el trabajo del hogar desde su infancia, ella vivió digamos... trata por parte de su madre, era una persona muy complicada y autoritaria, su madre la sacó de la primaria y la llevó consigo a trabajar de planta, y quien cobraba su pago era su madre, por lo que ella nunca percibió un salario, hasta que un día una empleadora le cuestionó sobre su sueldo. Con el tiempo, ella decidió seguir dedicándose al trabajo del hogar; conociendo luego a mi padre decide cambiar de oficio, entrando a trabajar como mesera. Ya casados mis padres y con hijos, por las mismas necesidades llevaron a mi mamá regresar a desempeñarse como trabajadora del hogar de entrada por salida, en ese tiempo vivimos una situación muy difícil, ya que a ella la acusaron de robo, quedando detenida una semana. [...] la situación en la casa se complicó mucho ya que, ella se enfermó mucho durante el proceso, para que se solucionaran las cosas el problema duró como tres años porque ningún abogado quería llevar el caso. A pesar de que ella se encontraba enferma, asistía a las audiencias porque era la parte acusada, al final se resuelve a favor de mi mamá. [...] la persona empleadora y acusante lo que querían era quedarse con el terreno que teníamos, la casa al trabajo estaba muy cerca y muchas veces llegaron a hostigarnos. Por estas circunstancias ella tuvo que buscar otro trabajo, en una panadería en el turno de la noche, para estar con nosotros en el día, pero no fue así, sólo era su presencia porque no había interacción con nosotros ya que tenía que dormir en el día y pues, nosotros teníamos que cuidarnos y atendernos, esto paso cuando yo iba en la secundaria y a mí me tocaba hacer todo *(Trabajadora del hogar 2, 31 años)*.

Generalmente el trabajo del hogar es el primer trabajo en la que muchas niñas y jóvenes se incursionan. La juventud e inocencia, las vuelve blanco fácil de muchos abusos, en los espacios de trabajo y en las relaciones de noviazgo e incluso en el mismo núcleo familiar.

Conocer a una persona puede ser una oportunidad de superación o de todo lo contrario, pasar de una escena de abusos en los espacios de trabajo a un abuso en la relación de noviazgo, si bien existen parejas que las motiva a no dejarse de los abusos de la misma familia y del espacio de trabajo, estos son pocos. Así mismo, estas relaciones de amor y familia las llevan de nueva cuenta a dedicarse al servicio del trabajo del hogar, para complementar los gastos, siendo este un medio donde a pesar de no tener seguros y demás prestaciones, pueden tener más tiempo para dedicarse a los hijos.

El abuso de poder y el aprovechamiento de la situación de las personas trabajadoras es un claro ejemplo que se ve reflejada en la historia que vivió la madre de este testimonio. Así mismo, podemos ver la falta de sensibilidad ante la situación que pueden estar viviendo muchas personas que se dedican al trabajo del hogar, la falta de atención de un abogado para llevar el caso, es una reflejo más de una cultura apática a las violaciones y abusos que se ejercen a esta población de personas trabajadoras del hogar. También la falta de leyes y normas que regularán la relación laboral las vulnera aún más, haciéndole presa fácil de engaños, manipulación, como es el robo, aunque esto no fuera cierto.

Trabajé con una pareja de doctores que tenían dos hijos, antes de cumplir un año, me corrieron porque estaba yo embarazada, se perdieron unos lápices justo una semana antes de mi incapacidad, me llaman en la noche e insisten al siguiente día, de que los lápices no aparecen y que tenía que ir a buscarlos, el punto es que los lápices nunca aparecieron. De camino yo al doctor me manda un mensaje para decirme que le regresara sus llaves porque esa falta de confianza no era sana para el trabajo (*Trabajadora del hogar 2, 31 años*).

La desvalorización al trabajo se relaciona con la desvalorización de la persona que lo realiza, notablemente dándole mayor valor a un objeto material (el caso de los lápices perdidos), demostrando falta de sensibilidad y humanidad; aquí se manifiesta de manera cruda el odio a la mujer embarazada y desprecio clasista.

Hay una concepción muy negativa de lo que significa ser trabajadora del hogar en muchos espacios sociales. Se cree que la mujer que se dedica a este trabajo no puede hacer otra cosa más que eso, o de una forma muy rudimentaria, consideradas también como personas “flojas” que no se superan porque no quieren o que no son capaces porque ese “no es su destino”:

[...] muchas veces dicen: es que no salen adelante porque no quieren o porque son flojas y no, cada una vive de manera diferente, hay cosas que uno quisiera pero que en el momento no se da, porque uno no reacciona o no tiene la madurez y eso no quiere decir que seamos flojas (*Trabajadora del hogar 3, 44 años*).

Las necesidades de cada persona las lleva tomar decisiones que limitan determinantemente su desarrollo en otros ámbitos, estos pueden ser tanto negativos como positivos, todo depende de las circunstancias de cada sujeto.

En los espacios de trabajo, hay familias que tienen una construcción subjetiva moldeada al clasismo y al individualismo, en donde el valor está dado con base en la relación con el patrón del poder del capital, en donde los únicos que valen son quienes pagan, y son quienes tiene los privilegios en todos los aspecto, teniendo por entendido que el personal de servicio, no significa, no tiene valor alguno y no existe como igual, es decir como personas.

La clasificación de los objetos de uso es muy marcada en estos casos, se da principalmente en los alimentos, en los trastes de uso, en la cantidad de agua de consumo para el aseo personal de la persona trabajadora, en los espacios de descanso y los complementos que componen un cuarto de servicio:

Yo me decía: pues no me puedo ir porque necesito dinero, la misma necesidad hace que nos contengamos de lo que quisiéramos decir. El trabajo de planta no me gusta y nunca quise trabajar así, porque lo relacionaba con la vida que tuvo mi mamá, porque si algo no me gusta es estar encerrada. Yo no puedo estar en una casa encerrada cinco días, aunque vaya al súper ¡no! ¡Yo no puedo! me deprimiría terriblemente, así sea a las diez de la noche, pero sé que llego a la casa. [...] De ésta y otras experiencias me quedó muy mal sabor de boca, por eso creo que es importante trabajar con cada una de las compañeras, porque si yo que viví eso, tarde mucho en superarlo, a tal grado de decir: jodio a los empleadores y odio a las mujeres, porque somos unas desgraciadas! (*Trabajadora del hogar 3, 44 años*).

Las experiencias de la propia familia, de las vivencias de familiares cercanos o de vivencias propias, generan traumas de estos espacios de trabajo. Las violencias se ven reflejadas en las relaciones de género, de etnia y trabajo. Los abusos se pueden vivir de parte del empleador o de los hijos de estos hacia las trabajadoras, de la propia empleadora hacia su trabajadora, en cuanto a la indiferencia de su situación como mujer.

El origen de la persona trabajadora se convierte en una ventana de agresiones del mundo del trabajo hacia otros ámbitos de la cotidianidad.

Hay ocasiones en que me piden que me quede más tiempo; por lo general cuando ellos salen a alguna cena, no llegan a la hora que me dicen, van llegando once o doce de la noche y a esa hora me tengo que regresar al cuarto que rentan para mí. Al siguiente día tengo que entrar temprano al trabajo... pagan un taxi para que me lleve a donde me quedo, pero aun así me es inseguro por las altas horas (*Trabajadora del hogar 4, 33 años*)

Esta historia nos sirve para ver cómo hay otras formas de control y dominio sobre las personas trabajadoras del hogar. Las personas que trabajan de planta se ven obligadas a hacer más de lo acordado en sus espacios de trabajo, quedándose por ejemplo, más horas mientras los empleadores salen, se divierten o cumplen con sus compromisos, mientras, las trabajadoras se mantienen ocupadas y

priorizan de manera impuesta las necesidades de los integrantes que se quedan en la casa. No siempre les es pagado esas horas extras que trabajan, en muchas ocasiones estas relaciones se vuelven en una forma de negociación de tiempos condicionados entre empleadores y trabajadores.

Cubrir estas horas o "*echarle la mano*" a los empleadores a cuidar la casa o a los niños "*un ratito más*", se convierte en un permiso para la trabajadora cuando así lo requiera. En la relación empleador-trabajador hay una fuerza que en muchos casos ha sido dominante para subordinar a las personas trabajadoras. En este caso, nos encontramos con las relaciones de poder que son ejercidas en estos espacios privados de trabajo.

La importancia del análisis de las condiciones de estas personas que en su mayoría son mujeres es, para evidenciar y entender cómo a pesar de las distancias de trabajo y las precariedades mismas del trabajo, muchas personas trabajadoras realizan esta actividad diariamente en los servicios de entrada por salida y de planta.

Como lo hemos constatado a partir de los testimonios, la escolaridad alcanzada por cada persona, la experiencia previa en espacios de trabajo similares y las experiencias adquiridas en el propio hogar, son el respaldo para colocarse en un trabajo. Este trabajo tiene una reproducción de estereotipos de género en los espacios privados y públicos, propios y ajenos. Las formas de control que se ejercen en los espacios de trabajo van desde lo subjetivo y lo discursivo. El pasado y el origen de cada persona muchas veces condicionan su desarrollo y limita sus acciones.

Mi primer trabajo fue con unos conocidos de mi hermano mayor, él me llevó. El dueño era un arquitecto, eran buenas personas dentro de lo que cabía, porque me dieron un cuarto donde quedarme aunque ahí estaba la tasa y ahí tenía que dormir. Quien me orientó en el trabajo fue mi hermano, yo ya tenía noción porque estudié la primera en un albergue, y ahí aprendes a ser responsable, entraba desde los domingos en la tarde y salía los viernes para regresar a ver a mi mamá,

entonces mucho me sirvió para ser más independiente y no esperan que me den en la mano, si no buscar. Entonces, entré a trabajar y sólo duré un mes. Renuncie porque no me gustaba el lugar (o sea, eres pobre pero no es para estar así) después entré a otro, con una señorita de 80 años, ella nunca se casó. Fue un trabajo divertido, sólo era ella y yo, entonces íbamos juntas donde ella iba, sea a la estética o a comidas con sus familias. [...] No me ha sido difícil encontrar trabajo, se da por medio de recomendación. Del trabajo con la abuelita, una prima me recomendó con la señora que llevo años ya de conocerla y se convirtió como mi segunda madre, con ella estuve primero cuatro años y después dos de planta. [...] Cuando he tenido algún problema siempre he hablado con mis patrones, y en ningún momento me han quitado el trabajo sin justificación o previo aviso. Actualmente trabajo en casa de lunes a viernes por Miguel Ángel de Quevedo y Pacífico, a veces trabajo seis o siete horas. Encontré este trabajo y parecen ser buenas personas. Me consideran parte de la familia al decírmelo, me tratan con respeto, pero aun así yo sé que soy sólo la empleada. Llevo medio año en este trabajo son flexibles conmigo, me dan permisos cuando lo necesito y no andan tras de mí mientras trabajo. Ninguno de ellos me ha faltado el respeto y no he sentido que me discriminen.

Este trabajo lo conseguí por mi expatrona con la que llevo muchos años de conocerla. Yo estaba en una situación complicada y la contacté, ella compartió mis datos y rápido consiguió. Al tercer día ya había conseguido trabajo. [...] Estoy de entrada por salida y me hago una hora y media, el pago es semanal de mil quinientos; trabajo en dos casas, ambos son familiares, son los señores y aparte su hija en otro de los departamentos en el mismo edificio. Trabajo con la joven más tiempo pero quien me paga es su papá de ella. No cuento con contrato ni prestaciones y si creo que debo de tenerlos (*Trabajadora del hogar 9; 42 años*).

Las THR, han sido sujetas de muy diversos tipos de discriminación, y han estado bajo un sistema de control y dominación desde la familia, lo laboral y otros mundo de la vida: "Mi madre vivió el trabajo del hogar desde su infancia"⁶⁸ su madre, era una persona muy complicada y autoritaria, la sacó de la primaria y la llevó consigo

⁶⁸ Testimonio retomado de la entrevista 2, *Trabajadora del hogar de 29 años*.

a trabajar de planta, quien cobraba su pago era su madre, por lo que ella nunca percibió un salario. En este fragmento de la entrevistada uno, es claro cómo desde el seno familiar, la lucha de poder y dominación lo realiza la madre, las razones podrían ser muy variadas. Muchas veces las THR se ven limitadas a tener que aguantar los malos tratos por la falta y la necesidad del dinero “pues no me puedo ir, porque necesito dinero” y como lo reafirma la entrevistada tres. “la misma necesidad hace que nos contengamos”. Estos fragmentos de testimonios son muestra del control social sobre las trabajadoras.

El trabajo con varios integrantes de la familia se convierte en otro factor de control por parte del empleador y de resistencia por parte de la trabajadora, ya que se genera una relación en la que subjetivamente la empleadora la tiene a su disposición cuando así lo requiera; de la misma forma, existe cierto consentimiento en las trabajadoras sintiéndose en deuda con la empleadora por conseguirle trabajo con otro integrante de la familia: “la señora me traía de aquí para allá, un día trabajaba con ella otro con su mamá y otro con su sobrino, y tenía que ir a cobrarles en la casa porque ella luego no tenía cambio”⁶⁹

⁶⁹ Testimonio retomado de la entrevista 2, Trabajadora del hogar de 29 años.

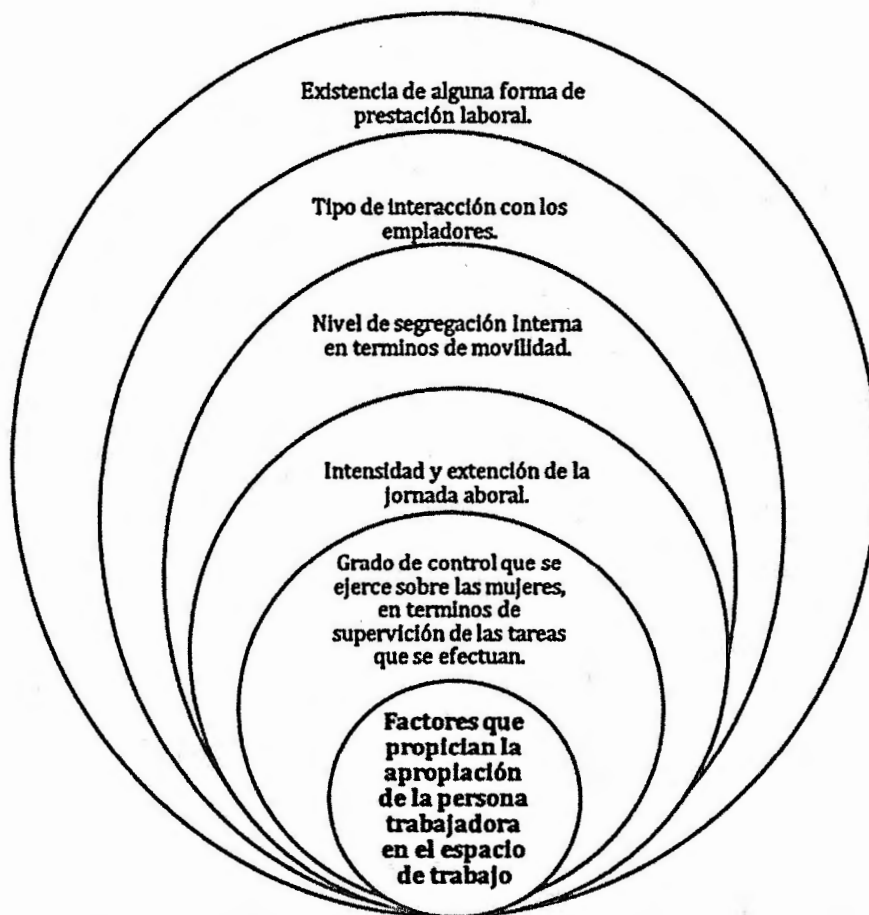


Imagen 5: Creación propia basada en la propuesta de (Castro; 1995; Anderson; 2000; Ariza; 2008) Grados de Apropiación en el trabajo

De acuerdo con la figura anterior, cuando los niveles son altos en jornada de trabajo, en segregación interna, elevado control de la persona y del proceso de trabajo, y escasa interacción personal, propicia situaciones depresivas que son recurrentes en las trabajadoras en la modalidad de planta (Durín, 2012). La sobrecarga de trabajo es otra forma de control de los empleadores hacia las trabajadoras, limitándose a estar todo el tiempo ocupadas y no poder descansar o pensar en otra cosa que no sea el trabajo: “Tenía que levantarme al cuarto para a las 5 de la mañana para poder tener todo listo, se iban y me quedaba a limpiar toda la casa. Tenía que darle de comer a la señora y auxiliarla toda la tarde con los niños, a las diez de

la noche quería que atendiera a los nietos con la cena, a la 1 de la mañana ya tocaban el timbre porque se les olvidaba la llave y ahí tenía yo que ir⁷⁰.

3.3. Relación en el ámbito organizacional.

Entre las preguntas de investigación que orientan la presente tesis se encuentran las siguientes: ¿cuáles son los factores que limitan la participación de las trabajadoras en procesos de formación y orientación sobre los derechos humanos y laborales que les corresponde? ¿Cuáles son los factores, dimensiones y relaciones que condicionan el empoderamiento de la trabajadora del hogar? Estas interrogantes nos permiten tener un acercamiento a las razones del porqué las mujeres trabajadoras son participativas o no en la organización colectiva. Para ello se citan los testimonios de nuestras entrevistadas como casos emblemáticos y representativos.

La existencia de la organización defensora de los derechos de las personas trabajadoras del hogar ha contado con un importante liderazgo desde hace mucho años. La lideresa experimentando en persona las relaciones de discriminación en el trabajo por su origen étnico, la incentivó a construir una red de personas trabajadoras y promotoras de los derechos humanos el cual en su momento, fueron los pilares del importante movimiento de las trabajadoras del hogar en la Ciudad de México. Es hasta el año 2000 que surge una organización a fin por la defensa de las trabajadoras del hogar. El Centro de Apoyo y capacitación para Empleadas del Hogar (CACEH) tiene el objetivo de promover la capacitación sobre los derechos humanos laborales y organización colectiva en la búsqueda de alternativas para una mejor condición y situación de las persona trabajadoras del hogar. Es en el 2016 que se logra el reconocimiento de un sindicato para las personas trabajadoras del hogar, organizado y dirigido por el mismo gremio.

⁷⁰ Testimonio retomado de la entrevista 1, Trabajadora del hogar de 60 años.

La existencia de la organización y el sindicato es resultado de vivencias y lucha constante para hacerse y ser reconocidas socialmente como personas con derechos humanos- laborales. Distintas mujeres se han vinculado con el sindicato:

El trabajo lo conseguí por medio del sindicato, en menos de una semana, ellos consiguieron este trabajo y cada que había un altercado, yo me comunicaba con el sindicato para pedir asesoría y ya me iban dando instrucciones de cómo manejar la situación. En dos ocasiones la señora se puso muy mal conmigo. La última vez que me agredió, fue la definitiva y me corrió de su casa. En esa ocasión decidí grabar para tener evidencia de la agresión que se dio hacia mi persona, más que nada para que al ir al sindicato me creyeran. Entonces fui al sindicato, llevé la grabación y se levantó un documento, me canalizaron al abogado y el abogado me dijo que necesitaba testigos si no, no se podía hacer nada. Mi compañera que iba de entrada por salida vio todo pero no quiso atestiguar, porque ella no conocía al sindicato y pues no había nadie más.

El padre de la señora era político, la madre era de una organización defensora de todas las mujeres y de luchas para los derechos humanos y... pues eso quedo así. Sí levante una queja ante CONAPRED, porque ella me decía que era una vieja sola y que ella podía hacerme lo que quisiera, entonces eso si se me hizo discriminatorio. Y si le llevaron la notificación lo cual pues ella seguramente lo destruyó y después a mí en el sindicato me dijeron que ¿por qué no seguí con el proceso legal? y les dije que “si no tenía testigo cómo” a lo que me dijeron ¡pero es que el sindicato tuvo que haberte acompañado y tuvo que estar presente contigo! Y les dije a “pues fíjese que, qué bueno porque me lo dicen dos años después” *(Trabajadora del hogar 1, 60 años)*.

Como el testimonio lo ejemplifica, el sindicato ha sido una figura que acompaña, asesora y orienta a la trabajadora, promoviendo y defendiendo los derechos humano-laborales, sin embargo, aunque existen ya practicas más consolidadas respecto al proceso de proceso de colocación, promoción y de acompañamiento a las trabajadoras del hogar, aún hay dinámicas de comunicación que deben aún atenderse.

Una organización es producto de un grupo de personas que se organizan por un mismo fin, con valores y significados comunes al interés de sus integrantes. Es un espacio de construcción de procesos sociales y subjetivos de identificación. Con esto, al involucrarse hacen que tengan conocimiento de la existencia de representatividad como una voz que proclame las mismas necesidades. La separación de las trabajadoras respecto a la organización (y viceversa) lo que promueve es debilitamiento de la intensidad de los vínculos. Así, defender el trabajo y reclamar derechos implica una relación permanente e intensa con la organización aunque no siempre pueda cumplirse debido a la exigencia del trabajo y las responsabilidades que tienen las trabajadoras en otros ámbitos.

Cuando estábamos pequeños mis hermanos y yo, mi madre fue acusada de robo a tal grado que la tuvieron detenida y en prisión, el proceso duró quince días de estar esperando que se resolvieran la situación, entonces tuvimos que vivir con familiares, de un lugar a otro. Caigo en la conciencia de decir: ¡no quiero que mis hijos pasen lo que yo pasé! y es así como empiezo a conocer mis derechos y que hay alguien que me respalda, así, me acerco de primera mano a CACEH y posteriormente me eligieron para estar en el comité. [...] Pues bueno, como ya estoy en la organización, presto mi servicio a la organización y al sindicato de las trabajadoras del hogar y por ser parte de una organización, resulta más difícil que los empleadores te den trabajo, y más cuando perteneces a un sindicato [...] Cada que atiendo una llamada o atiendo a una compañera cuando va para pedir asesoría, les hablo a partir de mi experiencia y vivencia, decirles que no pasen por lo uno ha pasado y que se acerquen a la organización (*Trabajadora del hogar 2, 31 años*).

Como lo hemos mencionado anteriormente, las historias familiares y las vivencias marcan a cada persona, estos se manifiestan de distintas formas, en el caso de esta entrevistada, la vivencia de su madre y sus hermanos la fortaleció para no permitir y reproducir las mismas condiciones para sí misma. Otro dato importante que se rescata de este testimonio es la forma en se acerca a la organización y cómo su interés la llevó a conocer y lograr ser parte activo de la organización y el sindicato. Su vivencia y experiencia le han permitido tener un mejor acercamiento

a quienes acuden a pedir asesoría en la organización. La sensibilidad sobre el tema, partiendo por ser parte vivencial de estas realidades, genera un compromiso identitario y colectivo por quienes acuden a asesorarse.

Esta forma de relación y acercamiento genera un ambiente en el cual quienes acuden a solicitar ayuda se sientan identificados por el trato que se les da y por que quienes las reciben son mujeres trabajadoras del hogar que han tenido procesos y vivencias similares. Desde luego, su participación en una organización, le ha permitido tener un mayor crecimiento en cuanto conocimiento y fortaleza en su persona como mujer trabajadora del hogar.

En el trabajo que estoy actualmente es una organización, fui colocada por CACEH y la idea es que fuera justamente un día, por el cargo que tengo en el sindicato como secretaria de género y derechos humanos. [...] Estar participando en la organización y en el sindicato me ha ayudado mucho y me ha permitido ayudar a otras mujeres que necesitan de nuestro apoyo como organización, la verdad si es cansado y hasta cierto punto desesperante cuando las compañeras no están conformes con lo que se hace por ellas y por todas, pero luego me digo... al final esta lucha que hacemos todas y todos los días las que estamos en la organización y en el sindicato, sí sirve y sí está ayudando a otras mujeres para que se informen y tengan conocimiento de sus derechos. En la organización somos una familia, en donde compartimos nuestras emociones, desde las complicaciones mismas de la organización, por no tener los recursos necesarios, hasta cuando nos enfermamos o vemos que alguna de nosotras tiene una carga excesiva de estrés por el trabajo, la organización y nuestras propias familias. [...] Muchas veces no tenemos para la comida y compartimos lo que cada una lleva, comemos juntas, y eso es lo bonito de la organización que entre las que estamos nos apoyamos (*Trabajadora del hogar 2, 31 años*).

Cada participación y cada acción tienen gran significado para cada mujer que participa, el compañerismo y la solidaridad es un valor que se reconstruye al interior de la organización. Es decir, las vivencias y experiencias laborales son un factor común que las lleva a la organización, a la dedicación y participación constante en las demandas de la organización. Podemos señalar que como lo

plantea (Sciolla,1983) estas mujeres en el proceso de identificación hay una *función integradora* en tanto que incorporan los aspectos distintos de cada una, logrando estabilidad y continuidad en el tiempo, así mismo la *función locativa* permite que dentro del proceso de clasificación y reconocimiento social, las permite situarse dentro de cualidades más amplias y distintas en sus ámbitos laboral y organizacional. La *selectiva* (Giménez, 1992) les permite identificarse en cuando a preferencias y elegir la forma que mejor consideren para participar en la organización.

Desde luego que estas acciones están intrínsecamente relacionadas a la objetivación del significado del trabajo que realizan y la relevancia de una organización de y para trabajadoras del hogar. Se genera identidad en tanto se genera una transformación en la forma de interpretar la realidad de la imagen que se tiene de sí mismo (Cirese, 1987). Algunos elementos seleccionados, jerarquizados y codificados marcar simbólicamente las fronteras en el proceso de interacción el otro, por lo tanto como lo refiere Giménez, la identidad es resultado de un proceso de identificación en el seno de una situación relacional. Es decir, en la organización se genera y propicia una situación relacional al agruparse u participar con otra persona trabajadora.

Empezamos a organizarnos para la creación del sindicato, para eso teníamos que prepararnos, algo que nos daba un poco de miedo es justamente todo lo desconocido que estaba detrás de la palabra sindicato. Un problema para conseguir el reconocimiento de nuestros derechos era que, se decía que las trabajadoras del hogar no nos podíamos organizar, ahora lo entiendo más y es esto de que las trabajadoras del hogar no están en un mismo lugar, están aisladas, para mi está claro de que eso no es impedimento, independientemente de que no estemos en un centro de trabajo, sí nos podemos organizar. En México nos han mal acostumbrado mucho, ah pues te doy una ayuda y tú no tienes obligación de darme nada. ¡No! Creo que es más de responsabilidad y decir: ¡yo que quiero hacer para cambiar mi entorno!, no solo estar sentada y esperar que me venga alguien con una ayuda, que es bueno pero también con esa responsabilidad y compromiso de que quiero cambiar mi entorno. [...] Pertenezco a un sindicato de

trabajadoras del hogar y eso nos hace más importantes, somos un grupo que ha vivido en situaciones de vulnerabilidad, pero que estamos demostrando que sin importar todo lo que tenemos en contra, nos podemos organizar⁷¹. Un día tuve que dejar de trabajar porque teníamos que estar en capacitación y la verdad no me pesó, porque aprendí mucho pues mi participación en la organización y en el sindicato me ha permitido más crecimiento en el tema y estar más fortalecidas.

Cuando empezamos a organizarnos propiamente para un sindicato, sí fue un golpe, nos entramos con una serie de miedos por hablar con los empleadores para que nos dieran una constancia para evidenciar nuestra relación laboral. Cuando se crea el sindicato y es nacido el primer comité ejecutivo nacional, se me dio la oportunidad de tener el cargo de secretaria de organización, nosotras sabíamos a lo que íbamos, en cuando a la defensa de los derechos laborales de las trabajadoras del hogar ¡sabíamos que teníamos que salir y perder el miedo o no perderlo pero aguantarte! También fue todo un proceso, en el que te enfrentas con la realidad, en donde no es lo mismo estar en los cursos o talleres y estar frente a las compañeras. La implementación es mucho más difícil y sigue siendo difícil, porque te enfrentas a una serie de cosas, es un cambio en lo personal y en lo laboral. Si uno no decide avanzar y tomar la decisión de defender esos derechos, de visibilizar, de sumar a más compañeras pues el sindicato no va a crecer. A mí me queda claro también de que sí es algo que se va a lograr, si cada una se hace responsable de ser participativa. [...] Podemos decir que el sindicato es la representación, el que va a dar la cara, pero la fuerza lo hacen las afiliadas.

Con el nuevo cargo que ahora tengo, no es que yo, ahora que tengo una representación voy a imponer, no, sino que ¡yo represento a un grupo de trabajadoras del hogar, que viven una situación y que todas estamos buscando un fin en común que es el reconocimiento de nuestros derechos! pero que también tenemos una gran responsabilidad, porque tenemos que cambiar muchas ideas desde nosotras mismas. También en ver qué historia trae cada una detrás, porque puede haber muchas historias de dolor, de enojo, pero que también eso no es

⁷¹ Cuando ella está narrando, se le oye la voz entrecortada y se contiene mientras habla. Cuando la entrevistada narra su historia es posible ver en su rostro una gran seguridad y conforme se adentra en su infancia y de cómo ha cambiado su vida desde que participa en la organización, se puede ver cómo cambia el matiz de su rostro, así como la tonalidad de la voz. Esto lo interpretamos como elementos que pueden estar dando cuenta de un empoderamiento y con ello, identidad con su trabajo y la organización.

razón para poder echar atrás tanto trabajo ya realizado por la organización y el sindicato (*Trabajadora del hogar 3, 44 años*).

Una de las problemáticas que enfrentan las personas trabajadoras del hogar es la falta de tiempo, pues es un factor de ha condicionado la interacción y participación de muchas mujeres en diversos espacios públicos. Las personas THR tienen una doble carga de trabajo, partiendo por el que hacer en el núcleo familiar y en el espacio de trabajo, casada o no, las cargas de trabajo y responsabilidades subjetivas para la mujer siempre ha sido desiguales. Como lo hemos mencionado anteriormente, la carga de trabajo por cuestión de género, coacciona y limita la realización de la mujer en otros espacios ajenos al espacio privado del hogar. Las responsabilidades limitadas a un deber de la mujer como sujeto con cualidades de hacer múltiples cosas a la vez.

Por lo anterior, nos apoyamos en la propuesta de descolonialidad del *deber ser* de la mujer a partir de los procesos formativos y de capacitación para romper con los sistemas de control social y cultural en la construcción de diálogos que promuevan identidades femeninas liberadas y empoderadas.

Algo que he admirado de Marcelina⁷² es que siempre nos ha motivado e impulsado, aun así aunque no nos conozca, siempre está apoyando a las compañeras, nos invitaba siempre a sumarnos. [...] En el sindicato llegan muchas mujeres que no se reconocen como trabajadoras del hogar y para mí, eso también ha cambiado como de 360 grados, porque yo no me siento menos por ser trabajadora del hogar, no es algo de lo que me sienta menos. Estando en la oficina hemos vivido de todo, los reclamos de las que llegaban y exigían o reclamaban que no hacíamos nada, la que no se tomaba cinco minutos para decir: ¿yo no sé cómo le hizo mi compañera para estar acá, si hoy va a tener un salario, si hoy va a comer, si ella se levantó temprano y viene desde no sé dónde? Pero también

⁷² Marcelina es una referencia de lucha y superación para muchas trabajadoras del hogar, por ser una de las primeras mujeres en México que empezó siendo trabajadora del hogar y ahora, lidera una organización que defiende a este grupo de personas trabajadoras. Cabe resaltar que es una mujer que conserva su humildad y principio en la defensa de los derechos laborales de los y las trabajadores del hogar remunerado.

hubo muchas compañeras que dijeron: ¡esto fue gracias al sindicato! entonces así es cómo todo este trabajo que se tiene que hacer, y también algo que hemos dicho a las compañeras es que "aquí todas tenemos que saber de todo" y replicar la información que hemos recibido de los talleres. Es un trabajo fuerte que se va a tener que seguir haciendo (*Trabajadora del hogar 3, 44 años*)

La forma en que son recibidas en estos espacios cuando acuden, ha tenido mucho que ver para que las mujeres que se han acercado se sumen en el trabajo que realiza tanto organización como sindicato. La conformación de una organización de trabajadoras del hogar ha sido un reto por la naturaleza del trabajo. Como lo señala este testimonio, el interés de cada persona trabajadora tiene mucha relevancia para sumar o no avanzar en todo el trabajo que se ha hecho para ser escuchadas.

Ciertamente no todas están en la misma situación de responsabilidades y aquellas que tienen un poco más de flexibilidad en sus tiempos, tienden ser quienes participan de forma más activa en las actividades que convocan la organización y sindicato. Ser parte de una organización y tener una responsabilidad sin tener conocimiento de cómo manejar o llevar a cabo un proceso es un reto que quienes han sido parte de esta representación han enfrentado. Aquí, puede observarse que hay un claro reconocimiento y construcción de identidad por el trabajo y la organización.

Retomando el testimonio de líneas más arriba, la trayectoria que esta trabajadora ha vivido, los patrones de poder que estructuraron el ámbito familiar, las carencias y la falta de reconocimiento del trabajo que realizaba su madre, se puede apreciar que la socialización dentro de la organización y el sindicato han contribuido en la resignificación del reconocimiento como mujer y trabajadora, un pensar distinto a lo colonialmente establecido, es decir, una identidad más liberadora⁷³.

⁷³ Esto quiere decir que; a partir de la vivencia y de la apropiación de conocimientos nuevos, el sujeto se permite ver de forma distinta a lo tradicionalmente establecido para sí. Como trabajadora del hogar, se

Por otra parte, el trabajo de la organización y el sindicato se ha promovido a diferentes Estados de la República a través de mujeres que se han sumado como promotores estatales y que han demostrado un gran interés en la defensa y promoción de los derechos humanos de las trabajadoras. Distintas trabajadoras asisten a talleres de capacitación promovida por las organizaciones centrales en la CDMX, a su vez, en su retorno estas promotoras apoyan a más personas trabajadoras por medio de la distribución de la información recibida en los talleres a los que asisten, con la finalidad de que el derecho de todos y todas sean conocidos en los espacios públicos, familiares y laborales.

Antes no me agradaba mucho, pero tenía la necesidad de trabajar; en eso... porque no tenía papeles la primera vez que llegué a Tijuana. [...] Pero, a raíz de trascender en el trabajo del hogar, ya poniendo en práctica los aprendizajes que he tenido gracias a las organizaciones que se dedican a esto, pues ahora me gusta un poco más a pesar de que no contamos con todas las garantías como seres humanos, ni los derechos ni nada realmente (*Trabajadora del hogar 5, 29 años*).

Esta experiencia evidencia cómo efectivamente a muchas mujeres no les gusta este trabajo y que llegan a ello por una cuestión más de fuerza y necesidad que por gusto, evidentemente estas conductas son la apropiación de las formas negativas que es visto este trabajo, y lo poco valorado que ha sido socialmente. La persona que lleva a cabo el trabajo de formación y capacitación de los derechos de las personas trabajadoras del hogar, la replicación y promoción de ser reconocidas tienden a sentir más satisfacción por el trabajo que realizan, desde el aspecto laboral como en lo organizacional.

Ha aumentado mi entrada de dinero y ahora mi empleadora y la gente con la que trabajo, sabe lo que hago y sabe que el único tema que me interesa desenvolverme es el de trabajo del hogar y todas mis charlas y todo lo que tengo que platicarles a mis empleadores es esto. [...] Entonces ellas han tenido un poco

reconoce como Sujeta de derechos y obligaciones y a su vez suma promueve a que quienes se dedican al trabajo del hogar remunerado, se permitan ver de forma distinta a como el patriarcado les ha enseñado.

de participación y también se han interesado en el tema y es gracias también a las menciones en redes sociales que me han buscado algunas personas para trabajar con ellas; es lo que me gusta porque están un poco más conscientes las empleadoras con las que estoy tengo trabajando desde el año 2013.[...] Con lo que percibo como trabajadora del hogar puedo costear los gastos de mis hijos y los míos (*Trabajadora del hogar 5, 29 años*).

Una entrada de ingresos como bien podemos constatar, es un ejercicio que genera bienestar y satisfacción a muchas personas, en el caso de las mujeres trabajadoras del hogar, muchas de ellas tiene un poco más de autonomía en la toma de decisiones en el que hacer con su ingreso económico. El tema de la autonomía económica es justamente el poder sentirse seguras con lo que hacen y que pueden valerse por sí mismas. La autonomía económica da la pauta a otros tipos de autonomía y empoderamiento para la toma de decisiones, tales como el libre ejercicio de la ciudadanía, la participación política y el pleno acceso al goce de los derechos humanos.

Lo que me motiva estar involucrada en el tema de las trabajadoras del hogar es primeramente vivenciar las experiencias que yo he tenido, pues antes de conocer sobre el tema, si fue duro y discriminatorio. Eso y el estar involucrada en otros grupos de mujeres me ha hecho que me guste más el tema porque es dentro de mis círculos sociales donde aprendo algunos tipos de feminismo... eso me motiva, [...] al menos el círculo de las mujeres de diferentes colectivos tienen en cuenta el tema de las trabajadoras del hogar, hacen menciones, hacen algunos escritos y todavía me permito hacerles correcciones en las palabras que usan para referir a las trabajadoras del hogar y no se incomodan. [...] Los cambios que he visto en mi persona, en mi trabajo y en cómo me relaciono con los demás es una de las grandes ganancias. Todo el tiempo estoy aprendiendo algo, no digo que me ponga a leer y estudiar, porque tengo que estar en el trabajo y con el cuidado de los hijos pero si me pongo audios de lo que quiero y necesito aprender y de las cosas que no conozco, siempre me baso en lo que la organización y el sindicato ha hecho y trato de ponerlo en práctica (*Trabajadora del hogar 5, 29 años*).

Esta mujer demuestra una gran emotividad por aprender y compartir los aprendizajes que va adquiriendo de los derechos de las mujeres. El poder difundirlo tanto en redes sociales como en medios de comunicación es una de sus facilidades. La expresión suya es un reflejo de un antes y un después, cuando no se aceptaba como trabajadora del hogar y ahora hace el trabajo de promotora en su lugar de residencia, sus redes sociales y otros espacios.

Muchas mujeres lo ven como un trabajo que permite echar mano para el crecimiento y desarrollo de la familia, una forma de obtener un ingreso propio para complementar en los gastos familiares.

Me agrada porque puedo tener entradas de dinero y porque con ello he ayudado a mi esposo y he podido dar un poco más de estudio a mis hijos. [...] Sufrí de discriminación y de acoso sexual por “ser de pueblo”, al escuchar a la compañera hablar sobre una organización que defiende el derecho de las trabajadoras del hogar yo... ¡vi como una luz, me sentí como pavorreal! ¡ah! pues ya no van a sufrir otras mujeres como yo ¡me dio mucho gusto! Por eso me gusta estar aquí con ustedes, porque uno aprende mucho. Me gustaría replicar esto que aprendo en mi pueblo, pero no sé cómo... la gente es difícil de hacerlas entender, tengo la esperanza que se logre algo a futuro, aunque yo ya no lo vea, pero sí mis hijas, mis nietas, y que puedan decir: ¡mi abuelita estuvo ahí! es por eso que estoy aquí para seguir motivando a las compañeras de mi pueblo (*Trabajador del hogar 6, 52 años*).

Motivada y con esperanzas la trabajadora del hogar muestra un gran interés en aprender junto a compañeras de la organización; *participando* en sus procesos de formación y capacitación, la entrevistada expresa el proceso de significación que le ha permitido descubrir potencialidades personales así como capacidades de liderazgo social.

Lo que ha hecho posible el acercamiento de más trabajadoras a la organización y al sindicato, es el trabajo en red que se genera cuando asisten y se capacitan tanto en la organización como en el sindicato. Esto ha sido un camino largo de 18

años de existencia y 3 años del sindicato que ha permitido que más personas se sumen al proyecto colectivo.

Me gusta cuidar personas, porque siento que le puedo dar un poco de calidad de vida, me encariño con las personas y si ya son enfermedades terminales, pues los acompaño escuchándolos [...] la verdad es que antes me costaba reconocirme como trabajadora del hogar. Allá en el Estado sí hay muchas violaciones a los derechos de las trabajadoras, luego abusan de su inocencia de las compañeras, los pagos que se realiza es muy poco y con eso no alcanza (*Trabajadora del hogar 7, 26 años*).

La vinculación y encariñamiento de las personas que llevan a cabo el trabajo de cuidado tanto a menores como a personas adultas mayores, es un proceso inevitable por el simple hecho de ser una relación cara a cara. El reconocimiento por el saber hacer, lo valioso del servicio, así como de las precariedades que viven muchas de las personas que realizan este trabajo, son elementos relevantes que para las trabajadoras las hace ser más conscientes de lo que hacen, el importante valor que tiene su actividad y la necesidad de que la sociedad reconozca su rol fundamental en el hogar.

Ahora bien, la participación en los espacios organizacional y sindical para las personas THR, también genera un cambio subjetivo en la concepción del comportamiento de sí como sujetas sociales con derechos. Con lo anterior, se concretan relaciones que buscan romper con el patrón de poder hegemónico que ha dominado al género femenino. Podemos afirmar que la existencia de una organización de y para personas trabajadoras del hogar genera no sólo confianza y seguridad en las trabajadoras, sino construye nuevas subjetividades que significan su actividad como valiosa, generando sentido de permanencia y con ello identidad. Cada una de ellas, a partir de los conocimientos que se apropian en los talleres y cursos promovidos por organización y sindicato, las reproducen y transmiten a otras mujeres que desconocen de la existencia por ejemplo, de normas que promueven el reconocimiento de la actividad como un trabajo digno.

El tiempo que se invierte para la organización si bien no tiene una remuneración, sí existe una amplia experiencia de generación de conocimientos y significados sobre el trabajo y su valor. El uso de un lenguaje incluyente y el auto reconocimiento de las personas trabajadoras, les da sentido de permanencia en los espacios en los que se desarrollan, es decir, en el espacio de trabajo, en el espacio organizacional y en el espacio familiar.

De acuerdo a las experiencias, el compromiso, la identificación y el reconocimiento son los pilares que las hacen estar y ser parte del trabajo organizacional, es decir, ser parte de la organización y Sindicato. Sin embargo, el trabajo organizativo de las personas THR ha sido un proceso complicado, aunque no imposible, para quienes han estado y forman parte de su desarrollo. Un reto importante es la ampliación de la difusión y el alcance de afiliación.

He escuchado de la existencia de un sindicato pero no he tenido el interés de informarme. Creo que es importante que exista una organización o sindicato, porque creo que pueden ayudarnos a saber qué hacer en caso de que tengamos violencia en el trabajo. Creo que tengo que informarme si queda cerca y si las actividades son presenciales o en línea. Y así, ver si puedo ser parte para ayudar a otras mujeres, pues estaría bien. Conozco muchas mujeres que siguen ganando muy poco por mucho trabajo (*Trabajadora del hogar 9; 42 años*).

La verdad no sé si existe o no una organización, pero si me gustaría que mis patrones me dieran un poco más de aguinaldo, de sueldo. Yo tengo que apurarme en el trabajo, para regresar a la casa con provisiones, comida, cosas para comer y para mis hijas. Tengo una hija que estudia en el Conalep de Milpa Alta y diario le tengo que dar 100 pesos para pasaje, se paga inscripción, materiales que le piden. A veces no puedo, por eso a veces ando buscando aquí con los vecinos, si les lavo los trastes, la ropa, para ganarme un centavo más. Vendo fierro viejo, cartón, pet, latas de aluminio para ganarme un centavo más. Porque a veces... 100.00 pesos se imagina diario darle, ahora más aparte tengo gasto de mi niña de la secundaria, que materiales y todo lo que le piden. ¡No me alcanza! cómo me gustaría que mis patrones me dieran seguro, porque a veces nos enfermamos y ni para unos mejorales nos alcanza (*Trabajadora del hogar 8; 54 años*).

Así, también nos encontramos con trabajadoras que a pesar de la existencia de un sindicato y una organización, desconocen de la existencia y la trayectoria de estas. Estos testimonios como el caso de la entrevistada 8, demuestran la necesidad de reconocimiento de la actividad laboral, que de alguna manera, se intuye como necesaria y justa. Sin embargo, la trabajadora desconoce que su trabajo no sólo conlleva obligaciones, sino también derechos, derechos que deben ser defendidos de manera colectiva. Aquí se interpreta que la construcción subjetiva de la trabajadora está aún constituida por relaciones patriarcales que ella desconoce y que no es consiente de las presiones estructurales que la condicionan.

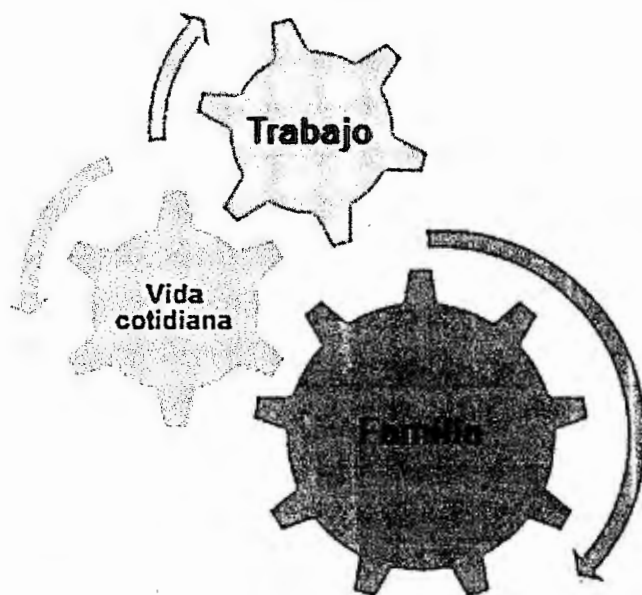


Imagen 6: Creación propia, Ámbitos relacionales dependientes de las trabajadoras⁷⁴

⁷⁴ Si bien es cierto, que la familia es el principal espacio de socialización, a ella se suma las actividades de la vida cotidiana en el contexto social, las instituciones educativas y laborales pasan a ser un complemento más en la cual el proceso de apropiación y objetivación de conductas socioculturales, reflejan una apropiación de la subjetividad en la construcción de identidad en las personas con su entorno, familiar, social y laboral. No podemos limitarnos a creer que son solo estos tres engranes los que están involucrados en dicho proceso, desde luego que en ello juegan más factores, como lo es la cultura, el lugar de origen, etnia, color de piel, situación económica, etc.

La familia, el trabajo y la vida cotidiana son un engrane, en conjunto construyen y deconstruyen la identidad subjetiva de las personas. En el caso de las personas trabajadoras del hogar, nos encontramos con una definición de *sí*, misma que refleja la subjetividad compartida, a partir de los alcances de deliberación en las trabajadoras del hogar organizadas y no organizadas. La reconstrucción de una identidad colectiva, de mujeres y mujeres THR se da mientras más informadas, concientizadas y apropiadas estén tanto de su persona como de su trabajo. Todos los testimonios apuntan a que hay un proceso de reconocimiento (con distintas intensidades y fluctuaciones) del valor social que tiene su trabajo, su persona y sus compañeras. Participar en la organización las ha llevado a redescubrir y resignificar sus cualidades y capacidades.

Cada momento en la organización o en los espacios de reunión es una oportunidad de generar comunidad y pertenencia, si bien pueden existir factores con las que no coinciden como un todo sujeto político y social, sí existen relaciones construidas intersubjetivamente que las identifican y reconocen como una colectividad.⁷⁵

Por lo anterior, el contexto familiar, laboral y social más amplio son elementos procesuales que contribuyen en la construcción de roles y estatus, que pueden incidir en la interiorización eficaz de las expectativas y normas sociales establecidas. Estas interiorizaciones estructurales como prácticas pueden y son transformadas por las trabajadoras al re-significar su trabajo, sus roles cotidianos y las interacciones en la organización. Con ello, cambia el sentido de pertenencia como un elemento reasegurador de las identidades, en tanto existe una pertenencia construida desde la comparación y oposición a otros grupos referentes (Margel, 2010)⁷⁶. Así, las relaciones estructurales del patrón del poder

⁷⁵ Es común que existen querellas por la apropiación de liderazgos, sin embargo, esto no implica fragmentación identitaria colectiva.

⁷⁶ Geyser Margel, *Desentrañar el sentido del trabajo. Hacia la comprensión de las configuraciones identitarias laborales*. COLMEX. 2010.

patriarcal se enfrentan, ya sea como resignificaciones, nuevas apropiaciones e imaginaciones hasta la concreción de nuevas acciones sociales y prácticas.

3.4. Una aproximación a las identidades de las trabajadoras del hogar

La capacidad de ser distinto al otro, de construir una identidad propia y a la vez colectiva, dependerá de las mediaciones concretas y relaciones sociales construidas en que cada sujeto se involucre en la cotidianidad, como el mundo del trabajo, la familia y otros mundos constitutivos.

El trabajo del hogar es un servicio que si bien se ha considerado no como generador de valor ya que se remite a las relaciones de reproducción, sí es un servicio que produce subjetividades, relaciones y que de manera importante, ayuda a las relaciones de producción y obtención de plusvalor del ámbito productivo. Este trabajo servicio permite reproduce desigualdad y ayuda a la creación del valor del capital.

Las personas THR, generan una apropiación del espacio de trabajo a través de un servicio personalizado en el hogar, produciendo también subjetividad en los espacios internos de la casa a partir del cuidado y la atención. Es un servicio que se realiza en todas las casas día con día, con la diferencia de que hay espacios en las que se tiene que realizar para obtener una remuneración a diferencia del espacio propio. Este trabajo reproduce una relación capital trabajo de manera oculta al estar en el ámbito de lo privado e invisibilizado, ello nos remite a lo que habla Marx con las relaciones de explotación en donde la reproducción de relaciones de explotación están intrínsecamente invisibilizadas y hasta cierto punto normalizadas, por la naturaleza del trabajo.

Lo más importante de este trabajo es que lo realizan en su mayoría mujeres, el involucramiento de varones en este trabajo es menor demostrando con ello las relaciones de dominio sobre las mujeres hasta en las actividades cotidianas del trabajo del hogar, ya que de manera diferenciada se estructuran y legitiman. Por

ello los hombres tienen actividades como conserje, chofer, jardinero, etc. es un trabajo no clásico como lo señala De la Garza ya que se realiza en espacios fijos y privados, volviéndolo más complejo por las fuerzas de presión y control subjetivo que ejercen los propios empleadores y la familia que cohabitan en el espacio de trabajo. Sin embargo, es un trabajo muy cotidiano y típico, socialmente aceptado e invisibilizado hasta por las investigaciones sociales sobre el trabajo.

Una sociedad como la nuestra, ser mujer, migrante, pobre e indígena, al único trabajo al que se puede aspirar es en una maquila o al trabajo del hogar, con la certeza de que el trato va a ser siempre discriminatorio. Sin embargo, por la naturaleza del servicio, no deja de tener recompensas morales simbólicas distintas a la retribución meramente monetaria.

Trabajar con unas cosas no es lo mismo que trabajar con las personas, a mí nunca me ha gustado que me presionen y nunca me ha gustado que si no llego, se pare el mundo, ósea ¡no...! ¡No! Llegar a una tienda, tener las llaves, abrir y... hacer cuentas y eso, ¡no eso a mí no! Y bueno, como he dicho ¡es un trabajo que me gusta! Y ¡lo hago con gusto! y lo hago bien y entonces me da mucho gusto cuando los empleadores ven limpia sus casas y dicen ¡woow, es que lo hace usted muy bien, muchas gracias! Y bueno, a veces lo reconocen con algún regalo o con algo, hay veces que no te dan nada pero con el simple hecho de verlos contentos y que tengamos una buena relación, pues ya con eso (*Trabajadora del hogar 1, 60 años*).

Esta experiencia evidencia la construcción de orgullo como trabajador del hogar. La identidad que se manifiesta en este trabajo está ligada a responder a un bienestar subjetivo del otro, es decir, del empleador y su familia. Una actitud de servir para bien. Este reconocimiento juega en el proceso de identificación y da sentido a lo que se hace. La trabajadora construye significados a partir de cada una de las interacciones y hasta pequeños gestos (por ejemplo de agradecimientos) por parte del empleador. Generalmente las trabajadoras se quejan de los trabajos, por que en muchas ocasiones consideran que hay una sobrecarga de trabajo o que lo que ellas hacen no es valorado, sin embargo, si

hay cierto consenso en el proceso de trabajo debido posiblemente al mutuo reconocimiento de la actividad de “procurar al otro” y que, de acuerdo con el sistema cultural, este reconocimiento sólo emerge como agradecimiento, no como reconocimiento de derecho humano. Es decir, el reconocimiento queda en el ámbito de la moral y no en la construcción de ciudadanía.

La identidad configurada sí existe y es con el trabajo y el espacio apropiado de trabajo, reflejándose como gusto, apreciación estética, atención y cuidado hacia al otro: “Me gusta no tener varios jefes, el sueldo, no tener muchos compañeros en el lugar del trabajo, me gusta ver limpio y ordenado gracias a mi labor, porque eso da como bienestar y tranquilidad, tengo trabajando casi ya 30 años”⁷⁷ (*Trabajadora del hogar 1, 60 años*).

Este gusto por el trabajo se suma la experiencia en la organización, que de alguna manera contrasta la experiencia previa y a su vez la potencia al ser una mujer con actitud positiva y perseverante, firme de estar informada sobre los acontecimientos políticos y sociales, un orgullo de ser una trabajadora del hogar. “Me gusta mucho estar averiguando todo y me gusta también por cuestión de justicia, por lucha social, por ser mujer y por algún día ver que se logren los derechos totalmente, lo aplico casi a diario lo que he aprendido en la organización, he aprendido a ver las realidades de todas, y ser más tolerante”⁷⁸

El problema que todas enfrentan, es que a pesar de que puedan tener tratos dignos en algunos casos, esto no es suficiente, ya que por otro lado, objetivamente se violan reiteradamente sus derechos. La violencia como lo hemos ya mencionado en otros momentos de esta tesis, cobra en lo concreto distintas formas de identificar, ya que muchas de ellas están veladas y son socialmente aceptadas. Por ejemplo, hay comportamientos aparentemente buenos que llevan a que la persona se sienta como parte de esa familia, aunque esto no sea así, ya que la relación laboral se vuelve manipuladora por parte de los empleadores al

⁷⁷ Testimonio retomado de la entrevista 1, Trabajadora del hogar de 60 años.

⁷⁸ Ibid.

manejar distintos códigos morales a su beneficio. La violencia como una forma de poder, también configura identidades sumisas a partir de ciertos códigos de comportamiento.

El orden, la limpieza, el sentido de responsabilidad y el cuidado son elementos que juegan en la construcción del significado de autonomía para la trabajadora.

Yo creo es la autonomía de yo poder tener mis propios ingresos, justo mi madre nos enseñó eso, de no depender siempre de la pareja, y bueno, las mujeres tenemos muchísimas necesidades y muchísimos gustos que darnos, eso me hace sentirme más segura y confiada (*Trabajadora del hogar 2, 31 años*).

La autonomía está basada en la responsabilidad que conlleva este trabajo, en su retribución económica y el sentimiento de considerarse capaz de hacer un buen trabajo. Esta autonomía la identificamos como reconocimiento de la trabajadora sobre su actividad laboral, sin embargo, tal reconocimiento también está basado en códigos familiares, trayectorias propias, experiencia con distintos empleadores y el contacto con la organización como ámbito que potencia la apropiación de la ejecución del trabajo.

Una mujer teniendo un ingreso propio las hace más seguras de sí, de sus capacidades y cualidades. Este empoderamiento está basado en la obtención del ingreso económico, con elementos que aunque sean individualistas, son importantes ya que la mujer puede sentirse capaz de generar su propio ingreso y administrarlo, así como de fomentar su capacidad de negociación frente al empleador, exigirle retribución justa y cumplimiento de obligaciones. Esto es importante debido a que es muy común que muchas trabajadoras del hogar no tienen esa capacidad de decisión sobre la elección de su trabajo y su ingreso, ya que existen muchas formas de socialización donde se inhibe sus decisiones, siendo condicionadas y chantajeadas por ejemplo por sus parejas, sus hijos, sus padres y sus empleadores.

El primer trabajo en el que me pude colocar fue en el trabajo del hogar, empecé a trabajar en una casa, primero como de limpieza y luego empecé a cuidar niños, ahí

estuve como cinco años. Después tuve varios trabajos, así como por tiempos y luego encontré un trabajo en el que estuve diez años. Empecé a entrar en un estado de confort, porque ya tenía un salario seguro, de lunes a viernes después empecé a notar un hartazgo por parte de la señora, hubo un comentario que me incomodó, algo así como que: “necesitaba poner orden en la casa...” Un día mientras limpiaba yo, me pregunte: ¿yo qué hago aquí, si ella va a poner el orden? no lo pensé más y le dije, ¡sabe qué señora sólo trabajo hasta el viernes, porque creo que ya no le estoy siendo útil, y que mejor terminar bien nuestra relación! Y es así como terminamos la relación laboral. (*Trabajadora del hogar 3, 44 años*).

Para muchas niñas y jóvenes el primer trabajo al que tiene acceso es al trabajo del hogar, esto es más común cuando un integrante de la familia se dedica a este trabajo, habiendo una reproducción de patrones conductuales. El patrón de reproducción laboral y social de una familia, estos conocimientos y saberes constituyen una parte importante de las relaciones de dominio de género en el trabajo. Los saberes sobre este son una construcción desde el espacio privado íntimo del propio hogar y reproducido en un espacio privado de trabajo. Como lo señala Guadarrama (2007), las orientaciones laborales de hombres y mujeres constituyen una expresión más profunda de fenómenos estructurales como lo es la división sexual del trabajo y la segregación del mercado de trabajo.

Retomando el testimonio, la entrevistada menciona que pasa por una situación difícil, en la cual no tuvo trabajo por un lapso de casi un año. Buscando por internet encontró a CACEH, siendo este el primer acercamiento a un espacio que le cambiaría la vida.

Empecé a buscar trabajo, como por internet y fue cuando me aparece Marcelina Bautista y CACEH, ahí fue donde vi por primera vez el termino de trabajadoras del hogar; entonces hable y fui a un taller por primera vez, lo primero cuando llegue ahí es que me recibió una compañera trabajadora del hogar como yo, se presentó y me dijo... “compañera regístrate” eso fue, así como... ¡el que me hayan dicho compañera me movió! Me identifique con ellas, yo en ese momento desconocía

muchas cosas de las trabajadoras del hogar⁷⁹. [...] No me pudieron colocar en un trabajo y me quedé un poco desilusionada y dejé de ir, después vi que les habían dado un curso y si me arrepentí de ya no ir. Después regresé a la organización y ya no me fui, con los talleres que nos fueron dando, fui aprendiendo mucho, por ejemplo, que cada una de nosotras debe de actuar y no esperar a que sólo nos den y nosotras nada (*Trabajadora del hogar 3, 44 años*).

Las formas de acercamiento a la organización se dan de múltiples maneras, en algunas ocasiones de manera paulatina e indirecta y en otras más directa e intensa. Entrevistadas comentan que ha sabido de ella escuchando la radio, buscando trabajo, siendo trabajadoras de limpieza o en internet, o bien, por alguna conocida que en algún momento tuvo algún acercamiento u escucho algo sobre la organización. La existencia de un espacio en donde se sienten acompañadas por lo que hacen, sea cual sea la situación por la que estén viviendo, los testimonios reflejan que existe una experiencia de encuentro con una comunidad en la cual ellas se identifican de manera progresiva.

Muchas al llegar a esta organización sienten una necesidad de que su situación sea resuelta de inmediato y si no se da así, sienten una decepción y abandonan el proceso. Sin embargo, con el tiempo se dan cuenta, como lo es el caso del testimonio anterior, que debían de permitirse conocer un poco más del trabajo que realizan al interior de la organización. Así, con el tiempo se construyen las relaciones y los vínculos, se comparten preocupaciones tanto personales como laborales cotidianas, y se genera un sentido de compromiso que va cobrando significados de resistencia ante el control patriarcal y lucha por los derechos humanos y laborales.

La relación aquí es como en todos lados; hay buenas relaciones y malas relaciones y también aquí como cada espacio (yo creo que aquí la responsabilidad es de cada una) [...] Toda la capacitación que hemos tenido son

⁷⁹ Cuando ella acude a las oficinas de la organización, señala haberse sentido como en un espacio solidario, la forma en que la recibieron y atendieron fue algo que “la marcó”. Mientras habla, muestra una reacción de exaltación, impresión, alegría y nostalgia, es la combinación de emociones al revivir ese momento.

como caminos que cada uno decide tomar, porque habrá compañeras que van a decir: "el sindicato es su obligación que me dé, es su obligación que me provee" es un camino que no creo que sea el mejor, pero habrá compañeras que van a reconocerse y decir: "el sindicato soy yo". La fuerza la vas agarrando de cada experiencia que vas viviendo [...] No siempre fui así, sí hubo momentos en el que me siento menos que el resto por el trabajo que realizo. Ahora me reconozco y donde vaya voy a ser trabajadora del hogar. ¡Valgo igual que otro trabajador! son procesos y no olvidar que somos humanos y que vamos a tener momento de inseguridad y que nos vamos a equivocar pero eso es lo que nos hará aprender (*Trabajadora del hogar 3, 44 años*).

Los significados sobre el trabajo del hogar están en constante construcción y hay entre otras, muchas barreras que impiden su reconocimiento. Las propias trabajadoras pasan por un proceso de resignificación de su propia actividad, jerarquizando los símbolos del estigma y la discriminación. "Discúlpeme, yo quisiera que me pagaran bien ¡a mí que me nombren como sea! Pero pues sí es humillante que le digan sirvienta...mejor Trabajadora del hogar. Aunque yo siempre digo que soy empleada doméstica"⁸⁰

Es a través de la socialización donde las identidades cambian o se mantienen. La experiencia de las trabajadoras en la organización ha impactado en la construcción de nuevos significados sobre el trabajo en términos de autonomía, responsabilidad, valoración, apreciaciones estéticas y justicia. Su significado tiende a ser más mencionado en términos de su reconocimiento como productor de valor social.

El trabajo que realizamos es muy importante porque si no lo hiciéramos, ellos (los empleadores) no podrían hacer sus cosas y más los que tienen niños. Para mí el trabajo del hogar significa todo, tal vez si nosotras trabajamos en esto es por

⁸⁰ Testimonio retomado de la entrevista 8, Trabajadora del hogar de 54 años.

necesidad, por nuestros padres que no nos pudieron dar una mejor oportunidad"⁸¹
(*Trabajadora del hogar 9; 42 años*).

Las entrevistas y los testimonios señaladas anteriormente en este apartado, demuestran que el trabajo realizado principalmente por mujeres, conlleva una gran intervención de relaciones sociales que implican estructuras, subjetividades, acciones y comportamientos en distintos mundos de la vida, donde la familia es uno de los espacios más relevantes en la reproducción. Cada trabajadora del hogar remunerada ha estado bajo circunstancias sociales y culturales coercitivas, donde la relación patriarcal es lo que ha imperado en todos los aspectos de lo social. Es una relación constitutiva e injusta de la propia sociedad reproducida y reafirmada en la cotidianidad dentro del capitalismo.

Las trabajadoras del hogar tras la experiencia en la organización, logran una reapropiación de sus espacios de trabajo, que va desde el ordenamiento del tiempo, la promoción de la horizontalidad de las relaciones con los empleadores, nuevas valoraciones sobre el quehacer cotidiano, hasta la resignificación de la actividad como una actividad creadora de valor. Por otra parte, los testimonios analizados también tienen en común el patrón del poder de género que las trabajadoras cotidianamente enfrentan en su trabajo y cotidianidad. Se aprecia distintas expresiones de los estigmas que en su conjunto deprecian el valor del trabajo y de la persona que lo ejecuta. Confirmamos el análisis de Quijano (1992) cuando menciona que la subjetividad individual diferenciada es real, pero no existe sola ante sí o por sí. Existe como parte diferenciada, más no separada, de una intersubjetividad (Ibid. 15).

La identidad de un sujeto social, es resultado de una transacción entre auto y hetero reconocimiento como lo señala Giménez. Por lo tanto, esta identidad se

⁸¹ Mientras ella habla, hace una pausa y deja caer unas lágrimas por la mejilla mientras pasa un poco de saliva, termina la oración y continua en llanto por un rato. Puedo decir que es la sensación que se manifiesta en muchas personas que se dedican a este trabajo, trabajo que a pesar de no estar reconocida socialmente, para muchas familias es esperanza, experiencia, valor y amor.

manifiesta bajo las configuraciones que van variando según la presencia de los elementos que lo constituyen, así la identidad no es algo intrínseco, atributo o propiedad del sujeto, es una configuración relacional e intersubjetiva, estas identidades se ven reflejadas en situaciones de interacción y comunicación social.

Como hemos podido ver durante este apartado y en las anteriores, no es posible hablar de una sola identidad, existirían distintas configuradas de acuerdo con trayectorias en espacios diversos. Sin embargo, sí hay patrones de poder común que hace que las identidades se constituyen en relaciones estigmatizadas buscando su denigración, desvalorización y explotación.

3.4.1. Configuraciones de las identidades laborales de las trabajadoras del hogar.

En este último apartado, interpretamos las identidades de las trabajadoras del hogar. Reconstruyendo sus relaciones subjetivas, proponemos las dimensiones concretas de la subjetividad, sus subniveles y sus relaciones que configuran estabilidad y con ello identidad.

Como se ha indicado, la identidad social es una configuración de cuatro dimensiones básicas, la identificación, vinculación, reconocimiento y estabilidad. Dentro de este juego subjetivo, los patrones de poder moldean la construcción de significados y encausan la acción social. La relación que articula el patrón de poder que más se ha retomado aquí es la de género.⁸² A continuación indicamos las cuatro dimensiones concretas subjetivas⁸³ que articulan las configuraciones identitarias, sus componentes, seguido de una aproximación conceptual a la

⁸² Existen las relaciones de raza, clase social, autoridad e imaginarios que juegan en el patrón del poder, en este estudio sólo se han considerado de manera implícita. Si desarrollo conceptual y analítico será propósito de una investigación futura.

⁸³ Hablamos de dimensiones concretas subjetivas porque son dimensiones no meramente individualizadas o voluntaristas, sino son producto de la recuperación de lo concreto y vuelto abstracto, es decir, son dimensiones subjetivas alimentadas de lo real de acuerdo al caso concreto de investigación.

identidad laboral de las trabajadoras del hogar. Las dimensiones son: 1) Origen y pertenencia; 2) Flexibilidad de resistencia simbólica en el trabajo; 3) Relación motivacional integradora y; 4) Compañerismo organizacional.

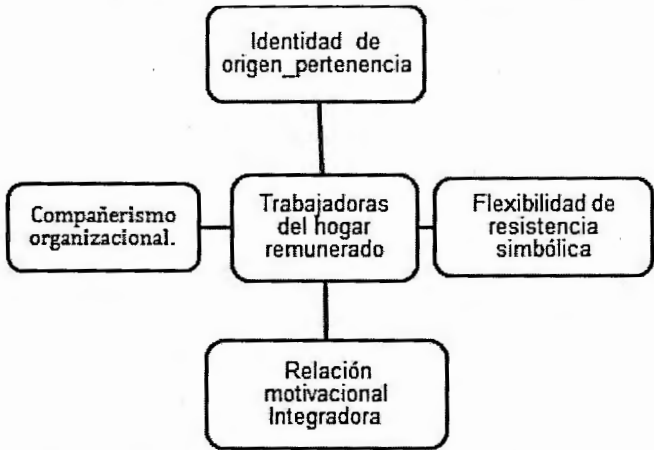


Imagen 7: Dimensiones subjetivas. Fuente: Elaboración propia.

1. El *origen y pertenencia*. Esta dimensión refiere a las relaciones subjetivas de las trabajadoras sobre las experiencias sobre su procedencia y sentido de pertenencia. En esta dimensión está el sentido de lugar, la familia de origen, la comunidad donde se pertenece y la clase social. El origen de las trabajadoras nos permite entender cómo es que se desarrolla y permean las relaciones de control y sumisión desde el ámbito de la familia y su relación con el trabajo. Es la auto representación del sujeto en la sociedad, misma que está caracterizada por una relación de roles y estatus impuestas.

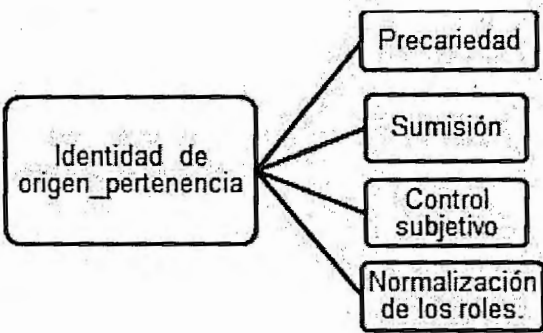


Imagen 8: Subdimensiones del origen y pertenencia. Fuente: Elaboración propia.

Como lo hemos constatado en los testimonios, el origen y pertenencia están articuladas por patrones de poder que han sido colonizados, jerarquizados por el patriarcado generando relaciones diferenciadas entre las trabajadoras, desde su mismo hogar y residencia, y reproduciéndose en sus relaciones laborales con los empleadores. Su origen tiene una relación colonial de sumisión de raza por ser indígena, normalizando las relaciones a través de los roles de género,⁸⁴ desvalorizando la actividad laboral, el lugar de trabajo y a la trabajadora. El control subjetivo está interrelacionado con su *self* de origen procedencia y por el lugar actual en que se encuentra trabajando, condicionándola a aceptarse como sumisa trabajadora que está al servicio del empleador, sin derechos laborales y condiciones precarias de trabajo, control subjetivo y una normalización de roles sociales.

2. *Flexibilidad de resistencia simbólica en el trabajo.* Esta dimensión se refiere a una flexibilización subjetiva de la trabajadora respecto al control patriarcal en el trabajo y en la familia. La flexibilidad es construida por una parte, como respuesta las diferenciaciones sociales y los actores involucrados, es decir, producto de las interacciones de la trabajadora que demanda necesidades propias ante condiciones estructurantes de la familia y del trabajo que buscan siempre controlarla. Por otra parte, la flexibilización es una respuesta que puede implicar consentimiento por un lado, pero también resistencia al control en el proceso de trabajo como las demandas de la familia empleadora. Así, interpretamos la flexibilización de la resistencia en el trabajo como un juego de la producción donde existe relaciones de consentimiento basadas en estructuras jerárquicas. Sin embargo, la flexibilidad es también emergencia de posibles espacios de posibilidad como resistencia y empoderamiento ante el poder patriarcal.

⁸⁴ Roles patriarcales en el hogar como el *hombre como proveedor* en la familia y en el ámbito laboral, los *empleadores proveedores*. Ambos ámbitos están relaciones y se corresponden por el dominio patriarcal, así, trabajo y familia son inseparables.



Imagen 9: Subdimensiones de la flexibilidad de resistencia al trabajo. Fuente: Elaboración propia

La flexibilidad está condicionada por una parte, por la necesidad económica, es una búsqueda cotidiana por la obtención de un ingreso económico y es también búsqueda de sustento y bienestar al núcleo familiar.

La flexibilidad por otro lado, es también búsqueda de otros trabajos que complementan los ingresos de la trabajadora. Por ejemplo, actividades como ventas por catálogo, venta de comida rápida, de dulces, entre otros. Sin embargo, aunque la búsqueda por otros trabajos que complementen al primero es también informal, esto denota agencia de la trabajadora, es decir, voluntad de vivir y llevar sustento y bienestar para sí y los suyos. En esta acción social, la trabajadora hace prácticas flexibles frente al control del patrón del poder de dominio patriarcal que busca colonizar la vida de la trabajadora.

Por otra parte, la autonomía económica es una subdimensión de la flexibilidad en términos de reconocimiento individual propio, esto es producto del reconocimiento de la propia actividad laboral y su retribución económica. La autonomía económica juega en el consentimiento del proceso de trabajo, ya la trabajadora por una parte, consiente cierto control en el trabajo por la retribución económica, pero por otro lado, al resignificar su trabajo, cae en cuenta que su trabajo tiene valor y reconocimiento social como otros trabajos masculinos y servicios. Así, esta autonomía se traduce en la apropiación del uso de su tiempo, de sus ingresos y en la capacidad de negociación en la contratación frente a los empleadores. Lo

anterior de acuerdo con testimonios, denota incremento en la seguridad en las decisiones que las trabajadoras toman.

3. *Relación motivacional integradora.* Esta dimensión es la articulación subjetiva de apropiación espacial con la familia en el trabajo. Aquí se visibiliza cómo es que se genera una relación donde la trabajadora se siente parte de la familia sin serlo, y a su vez, cómo esta condición genera una emoción afectiva relacional de la trabajadora con los integrantes de la familia en el espacio privado de trabajo. Está constituida por estrategias de adaptabilidad, interacciones limitadas y significados de pertenencia subjetiva hacia la familia de los empleadores.

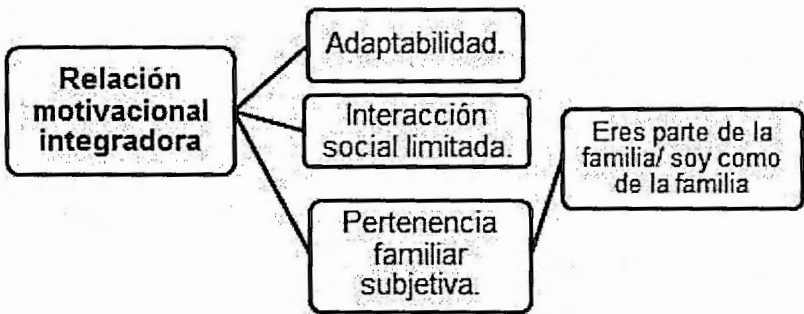


Imagen 10: Subdimensiones de la relación motivacional integradora. Fuente: Elaboración propia

Todas las historias y experiencias que aquí se han rescatado y mencionado, nos remiten en parte un proceso de adaptación, pero también procesos de que promueven liberación en el trabajo. La adaptabilidad en este caso, se refiere a ciertas formas de acomodo, “formas de arreglaselas”⁸⁵ en el proceso de trabajo. Aquí la trabajadora realiza tu actividad con una desventaja espacial: para ejercer su trabajo debe apropiarse y habitar en un lugar que no es suyo y que esta intensamente controlado por la familia que la emplea. La modalidad de planta por ejemplo, ejemplifica esta desigualdad ya que el hospedaje de la trabajadora no se ve como una obligación del patrón, sino un elemento para ser negociado en la relación laboral informal junto con el salario. Estas adaptaciones pueden ser por

⁸⁵ En el sentido de Burawoy (1979).

sumisión, por necesidad, u otras, mediante el manejo de recursos y habilidades que tienen tanto el empleador como la trabajadora.

La adaptabilidad está limitada por condiciones objetivas estructurantes. Estas estructuras estructurantes son producto de también formas *limitadas de interacción*. Por ejemplo, una interacción limitada es la lejanía que produce la incertidumbre de estar lejos del hogar cuando la trabajadora esta en la modalidad de planta. Algo que se puede señalar, con base en las experiencias registradas, observación situada y vivencia propia, es que el trabajo en la modalidad de planta inevitablemente genera un vínculo afectivo hacia los integrantes de la familia para la que se trabaja, ello como un reflejo del calor familiar ausente. Esta sensación construye significados e imaginarios sobre familia y hogar, pero que están colonizados de doble manera, por una parte, por el mundo del trabajo y por otra, por un hogar del cual no se pertenece y existe una división infranqueable de género, raza y clase social.

La expresión cotidiana de los empleadores “*eres como de la familia*” es un engaño que produce imaginarios de un habitar encubierto. Se encubre las relaciones de dominio que realmente existen como la clase social, el género y la raza. Desde luego, hay trabajadoras que no se apropian de esta relación y se mantienen al margen en la relación laboral que se acuerda al inicio del contrato verbal de trabajo. Sin embargo, el servicio de cuidado genera interacción y negociación de significados, y también imposición aunque se manifieste a través de regalos, cumplidos, agradecimientos, permisos, favores y atenciones diversas (inclusive médicas, como la compra de medicinas, lo cual genera un deuda de orden no instrumental sino moral que implica compromiso y solidaridad hacia el empleador).⁸⁶

⁸⁶ Lo argumentando en estos párrafos está basado en testimonios de trabajadoras del hogar y una experiencia propia.

Otra relación de pertenencia en el juego del proceso de trabajo es cuando se hace actividades como niñera. Esta actividad genera fuertes vínculos de las trabajadoras con los integrantes de la familia como infantes o adolescentes (jugando el papel de confidentes). El vínculo entre la persona cuidada y cuidadora invisibiliza la relación de dominio, pues se encubre de aparentes relaciones de amistad, solidaridad e incluso amor. Así, la relación social del cuidado siendo feminizada, encubre la relación subordinada desde el núcleo familiar conectándose con el ámbito laboral y a nivel estructural social amplio.

4. *Compañerismo organizacional.* Hablar de organización en las trabajadoras del hogar remuneradas, es un tema que ha sido cuestionado y polémico por la naturaleza del trabajo ya que, al realizarse en espacios privados, no es posible regularlo laboralmente y las relaciones entre trabajadoras son fragmentadas. Desde luego, sí existen diversos momentos y lugares donde las trabajadoras se encuentran, ya sea en algunos espacios del edificio donde se labora, alrededores, parques, plazas y otros. Muchos de estos espacios, por ejemplo, en los centros comerciales cuando se surte la despensa de la casa, en las calles cuando se pasea a las mascotas o cuando se recogen a los niños. Estos espacios son breves como el platicar mientras se cuida a los hijos de los empleadores en sus actividades recreativas o en alguna fiestecilla, pero es muy común que permanentemente estén bajo la observación de los empleadores.

Por otra parte, las trabajadoras de la modalidad de entrada por salida, sus tiempos generalmente están más controladas y condicionadas, ya que realizan las actividades propias del hogar donde se trabaja, se invierte mucho tiempo en la movilidad del hogar al trabajo y después, se sigue trabajando en el propio hogar para los integrantes de la familia propia. Estas relaciones muestran las condicionantes en que las trabajadoras del hogar se encuentran sujetadas, lo que impide en gran medida la dedicación a un tiempo y un lugar para la organización colectiva.

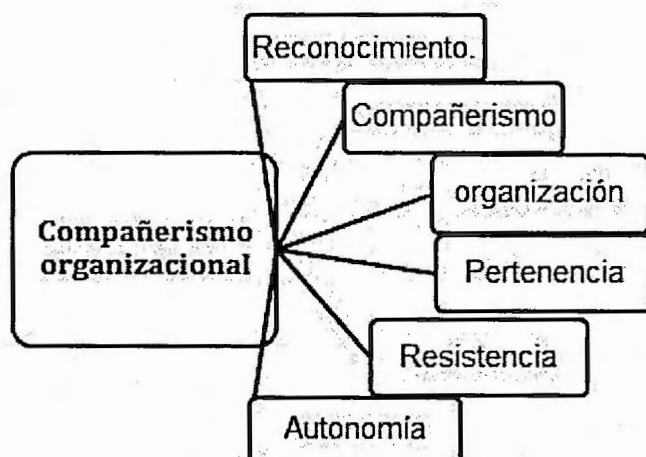


Imagen 11: Subdimensiones de la relación compañerismo organizacional. Fuente: Elaboración propia

Como revisamos en este capítulo, la mayoría de las experiencias retomadas son de mujeres que ya han tenido un acercamiento y participación con la organización sindical, donde han sido parte y participe en la promoción de sus derechos humanos laborales a partir de la capacitación y acompañamiento en los procesos de firma de contratos y demandas ante los despidos injustificados. Sin embargo, es necesario apuntar aquí, que existe una gran dificultad que las trabajadoras atraviesan para dedicar su propio tiempo a la organización. Esto debido a la grandes condicionantes de las estructuras sociales y culturales que, a través del patrón del poder, han normalizado de manera cotidiana los roles de los hombres y las mujeres en la sociedad.

Entender el proceso de una construcción identitaria con el ámbito organizacional, nos remite los seis subdimensiones relacionadas. Hay un *reconocimiento de sí* como trabajadora del hogar, una identificación de orden colectivo producto de la socialización en la organización resignificando con ello el trabajo y reconocimiento derechos laborales; a su vez se genera una relación de *compañerismo* entre trabajadoras, proceso en el cual se comparte las vivencias, quejas e inconformidades de sus espacios laborales y la relación con sus empleadores. La *organización* es el resultado de los hartazgos y de la inconformidad con el trato y los pagos realizados por sus empleadores, dando una *definición de sí* a partir de la

apropiación subjetiva de las cualidades que viven, social, cultural y laboralmente. Este *reconocimiento entre sí* tiene elementos de una identidad profesional alimentada por cursos de capacitación y certificación; se construye un sentido de *pertenencia*, que si bien se enfrentan una relación de consentimiento ante el control que ejerce el trabajo, se generan respuestas subjetivas de resistencia frente al mismo como la defensa de sus derechos y estrategias de negociación frente a los patrones. Quienes se acercan a la organización o sindicato por primera vez, muestran cierto rechazo o desinterés en capacitarse y promover sus derechos, pero esto va atenuándose y resignificando paulatinamente mientras se socializa en la organización en la mayoría de los casos. Quienes ya son y forman parte de la organización sindical, tienen un anclaje subjetivo bien definido que busca y lucha permanentemente por hacer todo lo posible de ser reconocidas como sujetas de derechos, obligaciones y de ser tratadas como “cualquier otro trabajador; con seguro, prestaciones, vacaciones, aguinaldo, etc.”⁸⁷. Si bien es un gran logro por parte de quien ha liderado este movimiento Marcelina Bautista, logrando la conformación de una organización y un sindicato, como ella lo ha referido durante nuestra estancia en CACEH: “el sindicato y la organización es de trabajadoras del hogar para trabajadoras y trabajadores del hogar”. Estas relaciones generan procesos de objetivación de estructuras estructurantes y de subjetivación de construcción identitaria colectiva resignificando en conjunto el valor del trabajo que realizan las trabajadoras del hogar remuneradas. Este movimiento organizacional deconstruye y resignifica el sentido del trabajo en la sociedad impactando en la cultura, sus valores y normas.

Como lo refiere (Villalón, 2012), los movimientos sociales influyen e impactan en la construcción de la conciencia de los sujetos sociales. Hablar de construcción *identitaria de género y trabajo en las personas trabajadoras del hogar*, nos lleva a identificar que en dichos procesos hay una relación de *Identidad origen-pertenencia*, una *flexibilidad de resistencia simbólica*, una *relación motivacional*

⁸⁷ Frase retomada de las mujeres que participan y promueven la organización colectiva y sindical de las personas trabajadoras del hogar remunerado, durante mi estancia de cuatro meses con ellas.

integradora y en el caso de las mujeres trabajadoras que han tenido acercamiento y participación en la organización muestran una identidad de *compañerismo organizacional*, como ya se ha referido.

Concluimos conque la construcción de identidades son procesos de construcción subjetiva que se objetivan en la cultura y en instituciones como el sindicato, el mundo del trabajo y el ámbito familiar. Existen caracteres identitarios y diferenciales que se manifiestan sobre un marco de referencia, es decir, en la espacialidad, cultural, étnica, de trabajo y de género, así mismo como en el ámbito organizacional. Las personas THR, en el caso de las entrevistadas y de los testimonios aquí analizados, se reconocen como parte de un grupo generando sentido de pertenencia como experiencia que les permite identificarse para verse y reconocerse como sujetos capaces de organizarse cuando encuentran acompañamiento. Las vivencias familiares y las relaciones sociales, construyen y deconstruyen la identidad de una persona, en este caso los roles de género y también del trabajo pues son una reproducción sistémica que ha feminizado el trabajo privado, de servicio y de cuidado, donde son ocupadas las personas trabajadoras del hogar de forma muy injustamente naturalizada.

Respondiendo a nuestra pregunta sobre; ¿cuáles son los factores que limitan la participación de las trabajadoras en procesos de formación y orientación sobre los derechos humanos y laborales que les corresponde? Pues bien, de las entrevistas y experiencias que ya hemos desarrollado en el presente trabajo, nos encontramos que puede haber un *desconocimiento de la existencia* de un grupo u organización que promueve y defiende a las personas trabajadoras del hogar, esto es por la ausencia de comunicación (o comunicación colonizada y controlada) que impide que las mujeres se enteren o bien, si lo hacen, impide su interpretación y reconocimiento por el poder del discurso patriarcal. También otro factor es el *tiempo y las dobles jornadas de trabajo* remunerado y no remunerado, ambos desarrollados en espacios privados e íntimos del hogar promoviendo una relación social de sumisión.

Otros factores son las relaciones de dominio del poder de la figura del empleador, así como las fuerzas sociales de la falta de valoración y las leyes que no promueven el reconocimiento real del trabajo del hogar como una relación laboral en los espacios de trabajo privado e íntimo de una familia. Así, las personas trabajadoras del hogar se enfrentan a una realidad en la que tienen que luchar cotidianamente por promover sus derechos, reclamarlos y manifestarlos en un entramado complejo de relaciones inmersas patriarcales de las que buscan liberarse. La lucha es hacia una sociedad estereotipada, donde los estigmas y los roles se han normalizado, en los espacios públicos y privados que manifiesta dominio, sumisión y esclavitud, en tanto no promueva el reconocimiento de ellas como personas que hacen posible el desarrollo económico, laboral, educativo y cultural de las familias.

Como ya lo planteábamos al inicio de este trabajo; la construcción de la identidad, es resultado de procesos de socialización e interacción entre los sujetos (Dubar, 2000; Giménez, 1995, 1997, 2010; Chihu, 2002), en este caso, donde la mujer trabajadora del hogar, su doble presencia, podría ser concebida como una transacción entre los esquemas socialmente configurados de lo que significa el doble rol femenino de madres-esposas y trabajadoras, y su propia experiencia desde la cual confrontan los roles aprendidos como lo refiere (Guadarrama; 2012). Por consiguiente las trabajadoras del hogar construyen su identidad laboral en la experiencia cotidiana del trabajo y el ámbito organizacional; el empoderamiento de su subjetividad para hacer frente a las relaciones de género y defensa de sus condiciones de trabajo en contextos de precariedad laboral depende de la promoción de las relaciones sociales de igualdad que se construyan en la organización y vida cotidiana.

Por lo anterior, la identidad de las trabajadoras del hogar podríamos interpretarla como una identidad construida por configuraciones de resistencia y sentido de liberación en el espacio de trabajo. Es una *identidad combatiente que lucha* con base en una *identificación* que reconoce su origen de clase, raza y género; que es

flexible y fluctuante ante las condiciones estructurantes que buscan colonizarla; que posee una *relación subjetiva motivacional e integradora* que se coagula en la socialización de la organización como compañerismo y solidaridad.

CONCLUSIONES

El trabajo del hogar es una actividad que se ha basado en la división sexual del trabajo, es decir, de género. Ello tiene un conjunto de reglas y normas formales e informales implícitas, internas e injustamente legítimas que condicionan la realización del trabajo.

Al estudiar las identidades de las trabajadoras nos hemos encontrado con un amplio repertorio cultural objetivado e interiorizado del patrón del poder patriarcal, de raza, laboral y de género en las subjetividades y corporeidades de las mujeres trabajadoras. En este estudio hemos intentado operacionalizar estas subjetividades en términos de identidades sociales sintetizando muchos de sus relaciones sociales y subjetivas analizando las más intensas.

Entre las múltiples dimensiones que han jugado en la interpretación de las identidades han sido, entre otras, el origen de las trabajadoras como experiencia de migración en múltiples espacios definidos por alta precariedad producto de carencias, falta de oportunidades, persecuciones, despojo de las tierras, la marginación, etc. La búsqueda por satisfacer necesidades fundamentales como es el comer, vestir y habitar aceptando el trabajo del hogar como una de las expresiones sociales más deshumanizantes del mundo del trabajo.

Todas las experiencias vividas aquí resumidas en esta breve investigación, como trabajadoras del hogar nos van marcando, de tal forma que los sueños se ven fragmentados e inconclusos. El trabajo del hogar genera una sensación subjetiva de seguridad y permanencia en el espacio de trabajo, una relación que toma apariencia de que el trato es bueno y justo, pero no hay nada más lejano a esto último. Lo vemos reflejado en nuestro porvenir, el porvenir de nuestros hijos y los nuestros, por ejemplo, en el acceso a la educación, a la vivienda, al trato digno, el derecho al trabajo, entre otras, es decir, en el derecho al bienestar y a la felicidad.

La identidad de las trabajadoras es *una identidad combatiente, flexible y fluctuante ante el dominio patriarcal y colonial, pero es también una relación subjetiva motivacional e integradora que condensa solidaridad, compañerismo y esperanza colectiva de nosotras.*

Para fortalecer las identidades de género en los espacios de trabajo, la familia y la organización, es necesario que haya una voluntad de comprender al otro. El acercamiento y participación en los espacios de la organización y el sindicato, permite a las trabajadoras identificarse, vincularse y construir identidades sociales colectivas como mujeres, madres, hermanas, hijas, trabajadoras del hogar.

La apropiación de las nuevas formas de resignificarse es posible, y las trabajadoras organizadas lo han conseguido impactando a otras mujeres y hombres al verse como personas trabajadoras con valor y capacidades. Así lo han expresado personas que han tenido un acercamiento real a la organización y sindicato. Todo lo anterior es el resultado procesual y dialectico de cambios fluctuantes, identidades emergentes y prácticas que no se modifican de un momento a otro, sino que van cambiando gradualmente. Por lo tanto, nos encontramos con reconfiguración de subjetividades emergentes que buscan la promoción de la libertad y la justicia en permanente diálogo y entendimiento del otro a partir del reconocimiento de las diferencias.

Cada caso aquí analizado refleja en parte una vivencia individualizada, se concluye que estas trayectorias son muy similares y que construyen identidades sociales precarizadas, no fragmentadas, ni meramente sumisas. Son identidades que buscan reproducir su vida y la de los suyos y que, tras la participación directa o indirecta organizativa, se resignifica el valor de la persona y de su trabajo. Son trabajadoras que están convencidas de que la lucha que están realizando va a lograr los objetivos que representa tanto la organización como el sindicato. Son responsables en lo que se proponen a hacer, son persistentes, positivas, aunque los retos sean difíciles, pero no infranqueables.

Las relaciones subjetivas de poder y sumisión están muy presentes pero invisibles en la relación de trabajo. Las identidades dan evidencia de la ubicación de cada actor en sociedad respecto a sus respectivos roles, normalizando las relaciones de dominio y restricción para cada actor en el escenario laboral como es el caso de las trabajadoras y los empleadores. Al no reconocerse como personas a las trabajadoras del hogar, los empleadores reproducen la alienación y las relaciones de dominio y control en el espacio privado.

Las identidades empoderadas como las que se han estudiado aquí tras la experiencia de la organización, promueven y fortalecen a la misma, reconociéndose como personas que luchan por una demanda común y viéndose como iguales por su trabajo y su origen, sus vivencias y carencias, estos factores han hecho que el interés colectivo se mantenga. Para no debilitar estas intensidades, las trabajadoras deben seguir fomentando sus vínculos con la organización, y a su vez, la organización debe involucrar a sus integrantes tanto política y simbólicamente en cotidianidad. Las identidades de estas trabajadoras dependen de ello y la organización de sus identidades.

He aquí también la necesidad de un despertar en las personas trabajadoras para informarse y acercarse a personas que han estado cerca de la organización. Hay sueños que se han estancado, y da la impresión de que el cambio es posible pero de concreción lenta, esto no significa que ya no puedan ser realizados, es cuestión de fomentar el ánimo, el compañerismo, la amistad y el compromiso. La falta de sueños y de un proyecto de vida es resultado de un asentamiento en la cotidianidad de los roles, la concentración de la atención a las necesidades inmediatas obstruye el despertar del interés por acciones distintas y complementarias al trabajo.

La identidad organizacional está en la participación constante en las diferentes actividades que posibilitan la apertura de conocimiento a más personas que se

dedican a este trabajo. Cada avance obtenido y cada logro alcanzado, representa a aquellos hombres y mujeres que se dedican al trabajo del hogar.

La falta de información, los excesos de trabajo en el espacio privado de trabajo y en el propio hogar, la carga de responsabilidades como cuidar a integrantes de la familia, son elementos que condicionan el empoderamiento de la persona trabajadora, pero no son determinantes. Las trabajadoras los han superado, evidencia de ello es su lucha permanente contra las relaciones de dominación patriarcal. Cada oportunidad de encuentro grupal, sirve mucho para el reconocimiento de las personas trabajadoras del hogar.

Es importante llegar a más mujeres y hombres, en general, que se dedican a este trabajo, la concentración de información y capacitación en el centro de la ciudad no apertura que más personas sepan de la organización y el sindicato. Es importante llegar a las zonas más apartadas con esta información y mecanismo de empoderamiento, ya que es de estos espacios donde provienen un gran número de personas que buscan y se dedican a este trabajo.

La organización y el sindicato son espacios de oportunidad de agrupación y organización colectiva en la cual las personas Trabajadoras del Hogar puedan generar cambios en lo individual y en lo colectivo, es un espacio donde pueden sentirse identificadas, de tal forma que hay trabajadoras que tiene niños pequeños o menores de edad y pueden llevarlos.

Entender la importancia que representa una organización de trabajadoras en una sociedad machista es fundamental, por lo que es necesario fortalecer los procesos de fortalecimiento de identidades empoderadas que combatan los ámbitos estructurantes que buscan dominarlas, fetichizarlas, colonizarlas y explotarlas. Su fuerza se refleja en su identidad y con ello su potencialidad pues: "la fuerza son todas y cada una de ustedes y que son ustedes las que están logrando esto".

BIBLIOGRAFÍA.

Bauman, Zygmunt (2000). *Trabajo, Consumismo y nuevos pobres*. Editorial Gedisa, España.

Beck, Ulrich (2002). *La sociedad de los riesgos. Hacia una nueva modernidad*. Paidós. España.

Boaventura de Sousa Santos (2006). *Conocer desde el Sur Para una cultura política emancipatoria*. Programa de Estudios sobre Democracia y Transformación Global, Fondo Editorial de la Facultad de Ciencias Sociales / Unidad de Post Grado. Perú.

Burawoy, M. (1979). *Manufacturing Consent: Changes in the Labour Process under Monopoly Capitalism*. Londres, Mac Millan.

Carmen Trueba. *La Mujer y el trabajo en México*. http://biblioteca.itam.mx/estudios/estudio/letras33/notas2/sec_1.html.

Contextualizaciones Latinoamericanas. Número 5. ,Pág. 1-13. Recuperado desde: <http://revistascientificas.udg.mx/index.php/CL/article/view/2837/2575>

Cirese Alberto. (1987). *Molise y su identidad*. - Basilicata. Revisión de la política y las crónicas del sur. 29. n. 5/6

Chihu, Aquiles (2002). *Sociología de la identidad*. Miguel Ángel Porrúa. México.

De Oliveira, Orlandina (1989). *Trabajo, poder y sexualidad*. CM. México.

De Oliveira, Orlandina (2012). Estudios Sociológicos XXX. *Familia y trabajo: un recorrido por las diversas perspectivas de análisis*. CES. COLMEX. . Pp. 191-211.

Durkheim E. (1963). *Sociologie et philosophie*, 2a cd., PUK, Paris.

Friedman, Jonathan (2001). *Identidad cultural y proceso global*. Amorrortu editores. Argentina.

Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, cifras durante el tercer trimestre de 2018.

http://www.beta.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2018/enoe_ie/enoe_ie2018_11.pdf. Pagina consultado en noviembre 2018.

García Huerta, Daniel Antonio (2014). *“Género y trabajo doméstico remunerado: un análisis de un quehacer invisible”*, en *Mujeres, familia y trabajo*. Juan Cruz y Rodolfo Vázquez (coords.). Fontamara. México.

Giddens, Anthony (1995). *Modernidad e identidad del yo. El yo y la sociedad en la época contemporánea*. (Trad. De Gil Aristu). Península. Barcelona

Giménez, Gilberto (1995). *Modernización, Cultura E Identidad Social*, Espiral, enero- abril, año/vol. I, número 002, Universidad de Guadalajara, Guadalajara, México, pp. 35-55.

Giménez Gilberto, *Materiales Para Una Teoría De Las Identidades Sociales*, IIS UNAM, México, 1997.
<https://www.insumisos.com/lecturasinsumisas/Teoria%20de%20las%20identidades.pdf>

Giménez Gilberto, (2010). *Cultura, Identidad y Procesos De Individualización*, IIS UNAM, México. http://conceptos.sociales.unam.mx/conceptos_final/625trabajo.pdf. Documento consultado en Noviembre 2018.

Giménez, Gilberto (2003). *La cultura como identidad y la identidad como cultura*. Instituto de Investigaciones Sociales, UNAM, México.

Goldsmith, Mary (1981). *Trabajo doméstico asalariado y desarrollo capitalista*. Ideas feministas de Nuestra América. <https://ideasfem.wordpress.com/textos/li/17/>. Documento consultado en agosto 2018

Goldsmith, Mary (2000) *De combativas a conformistas. El Sindicato de Domésticas y Similares de Tampico y sus Colonias*. <http://148.202.18.157/sitios/publicacionesite/pperiod/laventan/Ventana11/ventana11-5.pdf>. Consultado en 2018

Goldsmith, Mary (2001). *Un puente maltendido: feminismo, trabajo doméstico y servicio doméstico en América Latina*. <http://lasa.international.pitt.edu/Lasa2001/GoldsmithMary.pdf>. Consultado en 2018

G. Mead H. (1934). *Mind, Self and Society*, Chicago: University of Chicago Press.

Goffman Erwin, *La representación de la persona en la vida cotidiana*, Amorrotu, Buenos Aires, idem, 1980, *Estigma, la identidad deteriorada*, Amorrotu, Buenos Aires, 1981.

Goffman, Erving (2006). *Estigma: La Identidad Deteriorada*.- 1ª ed. 10ª reimp.- Buenos Aires: Amorrotu
<https://sociologiaycultura.files.wordpress.com/2014/02/goffman-estigma.pdf>

Guadarrama, Rocio. Torres, José (2008). *Los significados del trabajo Femenino en el mundo global*. Anthropos. España.

Guadarrama, Roció (2007). *Los significados del trabajo femenino en el mundo global: estereotipos, transacciones y rupturas*. Anthropos. España

Grupo de trabajo GT 17: Trabajo y restauración productiva. La colonialidad del trabajo. *Panel El trabajo sustentable Interrogado: Las transformaciones Socio-ecologicas en la sociedad del trabajo*. XXXI Congreso ALAS Uruguay, Diciembre 2017.

Habermas J. (1987). *Teoría de la acción comunicativa*, Taurus, Madrid.

INEGI. *Resultados de la encuesta nacional de ocupación y empleo cifras durante el primer trimestre de 2017*. http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/boletines/2017/enoe_ie/enoe_ie2017_05.pdf. Documento consultado en noviembre 2018.

INEGI. *Resultados de la encuesta nacional de ocupación y empleo cifras durante el cuarto trimestre de 2017 para el estado de zacatecas*. http://www.beta.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2018/enoe_ie/enoe_ie2018_02_Zac.pdf. Documento consultado en noviembre 2018.

INEGI. *Censos Económicos 2014, Los hombres y las mujeres en las actividades económicas*. http://internet.contenidos.inegi.org.mx/contenidos/Productos/prod_ser_v/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/CE_2014/702825077938.pdf. Documento consultado en noviembre 2018.

Instituto de Investigaciones Antropológicas, UNAM. (2010) *Yo, tú, nosotros, nuestras identidades. La identidad social*. <https://www.youtube.com/watch?v=CF9HWdYiuZY>. Consultado en Mayo 2017

Irene, Carmen (2008) *Estudios Culturales - N° 1. El Retorno del Sujeto Social*. <https://docplayer.es/41933472-El-retorno-del-sujeto-social.html>. Consultado en

INEGI. *Estadísticas a propósito del día internacional del trabajo doméstico (22 de julio)*. http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/aproposito/2017/domestico2017_Nal.pdf. Consultado en diciembre de 2017.

INVISIBLES. *Igualdad de Género (Desigualdad de la mujer sistema capitalista)*. <https://www.youtube.com/watch?v=29BBLw0NRCo> 16 ene. 2011. Consultado en marzo 2017.

Jáidar, Isabel (2003). *Área Subjetividad Y Procesos Sociales. Convergencias En El Campo De La Subjetividad*. UAM. México

Lamas Marta, (2002). *Cuerpo: Diferencia sexual y de género*. Tauros. México.

Ley Federal del Trabajo. <http://ctmoficial.org/wp-content/uploads/2017/06/Ley-Federal-del-Trabajo.pdf>. Consultado en octubre 2017.

Lipovetsky, Gilles (1999). *La tercera mujer*. Anagrama. Barcelona

Muñoz G. German, (2007) *¿Identidades o subjetividades en construcción?*, Revista de Ciencias Humanidades, Bogotá.

Organización Internacional del Trabajo. *La igualdad de Género, El enfoque de la OIT en materia de igualdad entre los hombres y las mujeres*. <http://www.ilo.org/public/spanish/gender.htm>. Consultado en diciembre de 2017

Organización Internacional del Trabajo. *Quiénes son los trabajadores domésticos*. http://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/WCMS_211145/lang-es/index.htm. Consultada enero 2019

Organización Internacional del Trabajo. *Las mujeres en el trabajo*. Tendencias de 2016. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_483214.pdf página consultada 2017.

Parsons T., *The Position of Identity in the General Theory of Action*, in: C. Gordon Y K. bergén, 1968, *The Self in Social Inference*, Wiley, New York.

Pedrero, Mercedes. Rendón, Teresa y Barrón, Antonieta (1997). *Segregación Ocupacional Por Género En México*. CRIM-UNAM. México.

Peredo, Elizabeth (2003). *Mujeres y trabajo: cambios impostergables. Mujeres, trabajo doméstico y relaciones de género: reflexiones a propósito de la lucha de las trabajadoras bolivianas*. Porto Alegre

Quijano, Aníbal. (2013). Cátedra América Latina y la Colonialidad del Poder, URP. *El moderno Estado-nación en América Latina: cuestiones pendientes*. Yuyaikusun. Lima, Perú.

Quijano, Aníbal. (1992). Colonialidad y Modernidad/Racionalidad. Perú Indigna. Pp.11-20.

Quijano, Aníbal. *¿Qué tal raza!*. Ecuador Debate. Etnicidades e identificaciones, Quito: CAAP, (no. 48, diciembre 1999): pp. 141-152. ISSN: 1012-1498

Quijano, Anibal (2011). *Colonialidad del poder y subjetividad en América Latina*.

Ramírez, Elia. Dávila, Hilda (1990). *Trabajo Femenino y crisis en México. Transformaciones y tendencias actuales*. UAM-X. México.

Rendón, Teresa (2003). *Trabajo de hombres y trabajo de mujeres en el México del siglo XX*. México, PUEG, CRIM-UNAM.

Sánchez, Martha (1989). "Consideraciones teórico-metodológicas en el estudio del trabajo doméstico en México", en Orlandina de Oliveira (coord.), *Trabajo, poder y sexualidad*, México, PIEM-El Colegio de México, pp. 59-79.

Séverine Durin, (2012) *Servicio doméstico de planta y discriminación en el área metropolitana de Monterrey*. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-39292013000200004. Consultado en 2017.

Simone de Beauvoir. *El género como construcción social*, "No se nace mujer: llega una a serlo". <https://www.youtube.com/watch?v=41JjT-4O0iw> 13 jun. 2016. Revisado en agosto 2018.

SIPSE. *México no reconoce el trabajo doméstico.*
<https://sipse.com/mexico/reconocimiento-trabajo-domestico-mexico-68944.html>.
Consultado en agosto 2018.

Torres, Beatriz. *Experiencias y estrategias de protección social desde organizaciones de trabajadores/as informales urbanos en México: los casos de la ciudad de México, Mérida y Monterrey.*

<http://www.wiego.org/sites/default/files/publications/files/Gongora-Casos-Merida-Monterrey-CiudaddeMexico.pdf>. Documento consultado en Agosto 2018.

Villalón Juan. *Aproximaciones al concepto de Identidad Social y su evolución*
<http://identification.hypotheses.org/195>. Consultado en mayo 2017

We should all be feminists | Chimamanda Ngozi Adichie | TEDxEuston
https://www.youtube.com/watch?v=hg3umXU_qWc 12 abr. 2013. Revisado en mayo de 2017.

WIEGO. Plataforma política por los derechos de las trabajadoras y los trabajadores del hogar en México. <https://www.wiego.org/resources/plataforma-politica-derechos-trabajadoras-trabajadores-hogar-mexico>. Consultado en noviembre de 2018.

ANEXOS

Anexo 1

Condición Social, Cultural y familiar como condicionante de la construcción subjetiva de identidad laboral y de género de las trabajadoras del hogar, sindicalizadas SINACTRAHO y no sindicalizadas.

Objetivo: Estudiar la construcción subjetiva de identidad laboral y de género en mujeres trabajadoras del hogar organizadas como mecanismo de empoderamiento en el trabajo y vida cotidiana. La información recaudada será para el uso exclusivamente académico, esta será anónima y confidencial. Se les agradece por su colaboración para efectuar esta investigación.

Instrucciones:	En el siguiente recuadro responda con una "X" la respuesta que considere pertinente.		
Fecha :			No. Cuestionario:
Lugar de aplicación:			
Encuestador (a):			
Datos sociodemográficos			
1. Nacionalidad:		Mexicana ()	Extranjera ()
2. Sexo		Masculino ()	Femenino ()
3. ¿Qué edad tiene?			
4. Estado Civil		Soltera ()	Casada () Unión Libre () Divorciada () Separada () Viuda ()
5. Nivel de escolaridad		Pre Primaria ()	Primaria () Secundaria () Preparatoria () Normal Básica () Carrera técnica () Ninguna ()
6. ¿Pertenece a algún grupo étnico?		Si () No ()	
6.1 ¿Cuál?			
7. ¿Usted actualmente a que se dedica?		Estudia () ¿Qué estudia? _____ Trabajada () ¿En qué trabaja? _____ Otra () Especifique: _____	
7.1 En promedio de ¿cuánto es su ingreso mensual?		1 SM () 2-3 SM () 4-5 SM () más de 5 SM ()	
Familia de origen			
8. Lugar de procedencia:			

9. Número de integrantes de la familia de procedencia incluyendo Mamá y Papá		Hombres () Mujeres ()	
10. Último grado de estudios de:	Mamá		Papá
	Pre Primaria ()		Pre Primaria ()
	Primaria ()		Primaria ()
	Secundaria ()		Secundaria ()
	Preparatoria ()		Preparatoria ()
	Normal Básica ()		Normal Básica ()
	Carrera técnica ()		Carrera técnica ()
Ninguna ()		Ninguna ()	
11. Sus padres ¿A qué se dedicaban?		Mamá	Papá
Campesina ()		Campesino ()	
Actividades del hogar ()		Actividades del hogar ()	
Otro ()		Otro ()	
12. ¿A dónde fue el primer lugar al que migro?		Al Distrito de su municipio () A la capital de su Estado () A la Ciudad de México () Otro Estado ()	
12.1 Motivo por el que migro de su lugar de origen:		Falta de trabajo () Falta de apoyo económico () Superación económica () Superación educativa () Me case () Me separe ()	
12.2 ¿Recibió apoyo de alguien?	Si ()=> No ()	12.3 ¿De quién? Padre () Madre () Hermanos () Esposo () Hijos () Otro ()	
12.4 ¿Qué edad tenía cuando llego a la ciudad?	Menos de 15 años () De 15-18 años () De 19-23 años () De 24-29 años () Más de 30 años ()	12.5 ¿Con quién llego a vivir?	Parientes () Amigos () Casa del empleador () Otros ()
12.6. ¿Usted tiene familia en el Estado?	Si ()=> No ()	12.7 ¿Cada cuando los ve?	Cada fin de semana () Cada 15 días () Cada Mes () Cada año () No los he visto ()
Familia conformada			

13. ¿Actualmente tiene pareja?		Si ()==> No ()	14. ¿Tiene hijos?	Si () No ()
15. ¿Con quién vive actualmente?		Sola () Esposo () Hijos () Madre () Padre () Conocidos () Empleador () Otro ()		
16. ¿Usted habla alguna lengua indígena?		Si ()==> No ()	Especifique: _____	
17. ¿Usted aún tiene alguna relación con su comunidad de origen?		Si ()==> No ()	17.1 ¿Por qué? Familia () Bienes familiares () Cargos () Otro ()	
18. ¿Cree usted que es importante mantener relación con su comunidad?		Si ()==> No ()	18.1 ¿Por qué? _____	
19. ¿Usted tiene familia en la Ciudad de México?	Si ()==> No ()	19.1 ¿Cada cuando los ve?	Diario () Cada fin de semana () Cada 15 días () Cada Mes () Cada año () No los he visto ()	
Situación laboral				
20. ¿Cuál fue su primer trabajo?		Mesera () Cocinera () Trabajadora del hogar () Limpieza en oficinas () Niñera () Otro ()		
21. ¿Le ha resultado difícil encontrar trabajo en la Ciudad de México?		Muy difícil () Difícil () Regular () Poco difícil () Nada difícil ()		
22. ¿Dónde desempeña su trabajo?		Casa () Departamento () Oficina () Otro ()		
23. ¿Cómo se enteró del trabajo?		Por cuenta propia () Por familiares () Por conocidos () Por amistades () Por organizaciones o colectivos () Por Internet () Por agencia de empleo () Otro ()		
24. ¿Su trabajo anterior en que fue?		Casa () Departamento () Oficina () Otro ()		
25. ¿Usted labora en más de un trabajo?		Si ()=> No ()	25.1 ¿En cuántas? _____	

26. ¿Cuánto tiempo hace de su casa a su trabajo?		1hr () 2hrs () 3 hrs () Más de tres horas ()	
27. ¿Motivo por el cuál empezó a trabajar?		Para ayudar a la familia () Para continuar con mis estudios () Para independizarme () Otro ()	
28. ¿En tu trabajo cuentas con alguna prestación?		Si ()=> No ()	28.1 ¿Cuál? Vacaciones () Aguinaldo () Prima Vacacional () Seguro Social () Seguro de vida ()
29. ¿Usted cree que tiene derecho a Prestaciones Sociales?		Si ()=> No ()	29.1 ¿Por qué? _____
30. ¿Cada cuando le pagan? ¿Cuánto le pagan?		Diario () Semanalmente () Cada quincena () Mensualmente ()	\$ _____ \$ _____ \$ _____ \$ _____
30. ¿Usted cuenta con contrato laboral?	Si () No ()	30.1 ¿En trabajos anteriores usted ha contado con contrato de trabajo?	Si () No ()
31. ¿En qué modalidad de trabajo se encuentra?		Entrada por Salida () De planta () Por día () Por Horas ()	
32. ¿Cuánto tiempo tiene trabajando en su actual trabajo?	_____	32.1. ¿Cuánto tiempo se ha dedicado a este trabajo en su vida?	_____
33. ¿Cuánto hora en promedio se dedica al trabajo en el día?	_____	33.1 ¿Cuánto hora en promedio se dedica al trabajo a la semana?	_____
34. ¿Qué actividades son las que realiza en el trabajo?		Cocinar () Lavar y Planchar () Niñera () Jardín () Limpieza en general () Recamarera () Compras de despensa () Responder llamadas () Todas las anteriores ()	
35. ¿Cuántos días trabaja a la semana?			
Relación laboral con el Patrón			

36. ¿Cómo considera la relación entre su patrón-na y usted?		Muy buena () Buena () Regular () Mala () Muy mala ()	
37. ¿Cuál es la relación con los integrantes de la familia del patrón-na?	Cónyuge	Hijos	Otros familiares
	Muy buena ()	Muy buena ()	Muy buena ()
	Buena ()	Buena ()	Buena ()
	Regular ()	Regular ()	Regular ()
	Mala ()	Mala ()	Mala ()
	Muy mala ()	Muy mala ()	Muy mala ()
Discriminación y maltrato			
38. ¿En algún momento usted se ha sentido discrimina por el trabajo que realiza?		Si ()==> No ()	38.1 ¿Por qué? _____
39. ¿En algún momento de su vida laboral le han dicho algo por su procedencia étnica?		Si () No ()	40. ¿Usted habla su lengua madre en el trabajo? Si () No ()
41. ¿A sido despedida de algún trabajo sin justificación alguna?		Si () No ()	41.1 ¿Se le dio alguna liquidación? Si () No ()
42. ¿Usted sabe que puede demandar a sus patrones después de una despedida injustificada?		Si ()==> No ()	42.1 ¿Por qué? _____
43. ¿En algún momento le han dicho que no puede desempeñarse en el trabajo?		Si ()==> No ()	Por su procedencia étnica () Por su edad () Por alguna enfermedad () Por estar embarazada () Otra (_____)
44. ¿Alguna vez se ha sentido víctima de maltrato físico y/o Psicológico por sus patrones, o algún integrante de la familia?		Si () No ()	
45. ¿Al buscar trabajo le han pedido experiencia?		Si () No ()	

45.1 ¿Sobre qué en específico?		Saber leer () Lavar y Planchar () Experiencia en limpieza () Experiencia en cocina () Experiencia como niñera () Otro ()
Proyecto a futuro		
46. ¿En un futuro te vez en el mismo tipo de trabajo?	Si ()==> No ()==>	46.1 ¿Por qué? _____
47. ¿Cómo te visualizas a una edad adulta mayor?	_____	
48. ¿Qué estarías dispuesta a hacer por mujeres como tú, que se dedican a este trabajo?	_____	

Cabe señalar que el instrumento fue usado para las entrevistas, aunque no de forma rigurosa, debido a que lo que se buscaba era que cada entrevistada pudiera sentirse en confianza.

Anexo 2

MEMORIA FOTOGRÁFICA DE MI ESTANCIA EN LA ORGANIZACIÓN.

Las imágenes que se presentan, refieren a la manifestación simbólica en Los Pinos en abril de 2018. Entrega de carta acompañada de más de 20 mil firmas pidiendo la ratificación Convenio 189 que le da derechos a las trabajadoras del hogar, al Presidente Enrique Peña Nieto.



Imagen 1



Imagen 2. Foto tomada por Martin Bautista

Marcha en el marco del día del trabajo 2018, diferentes organizaciones se hacen presente para expresar las necesidades que viven en el ámbito laboral que cada uno representa. Las trabajadoras del hogar, año con año participan alzando la voz y el puño con el guante verde, pidiendo ser escuchadas y visibilizadas.



Imagen 3. Aún hay tiempo. Marcha en el marco del Día Internacional del trabajo 2018

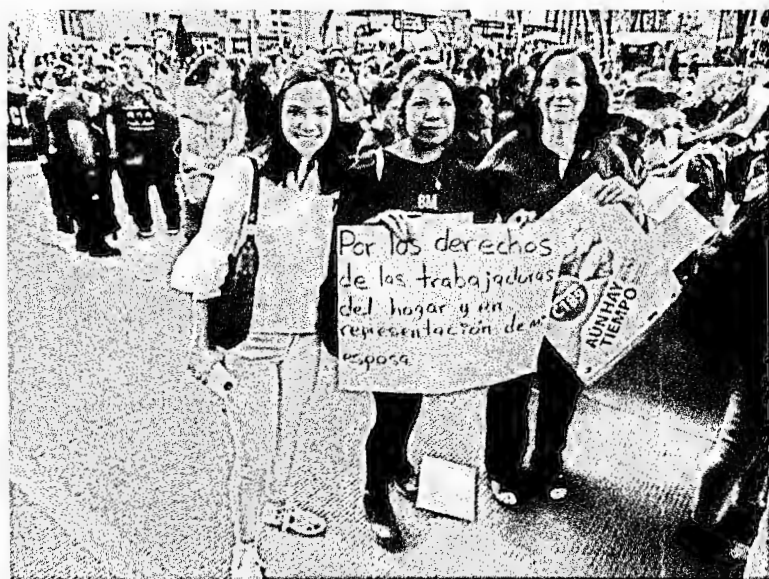


Imagen 4. Por los derechos de las trabajadoras del hogar. Fuente: Adarely Barrios.

Las imágenes que se presentan, refieren a los procesos de capacitación que las mujeres trabajadoras del hogar reciben por parte de CACEH A.C y SINACTRAHO. Talleres y cursos.



Imagen 5. Mujeres tomando nota. Fuente: Adarely Barrios



Imagen 6. Presentación de temáticas. Fuente: Adarely Barrios



Imagen 7. Mujeres analizando en equipo. Fuente: Adarely Barrios



Imagen 8. Anotación de Propuestas del equipo de trabajo. Fuente: Adarely Barrios



Imagen 9. Presentación de resultados de los grupos de trabajo. Fuente: Adarely Barrios

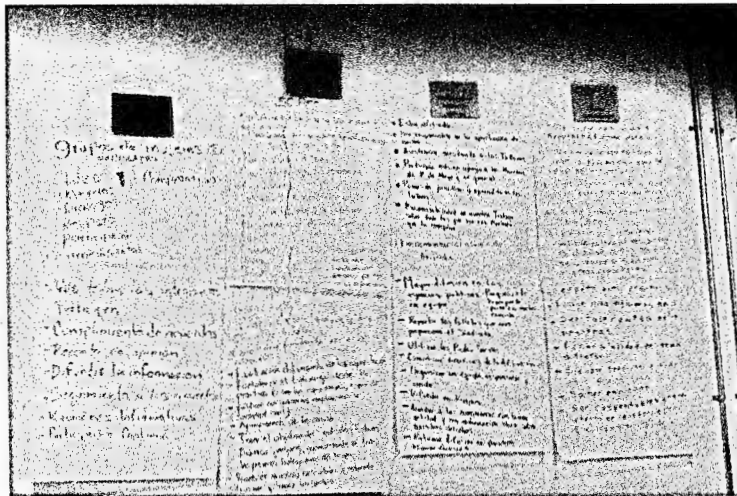


Imagen 10. Agrupación de los resultados de los grupos de trabajo. Fuente: Adarely Barrios



Imagen 11. Compartiendo experiencia de vivencias en el ámbito del trabajo del hogar. Fuente: Adarely Barrios



Imagen 12. Participación de una trabajadora del hogar. Fuente: Adarely Barrios

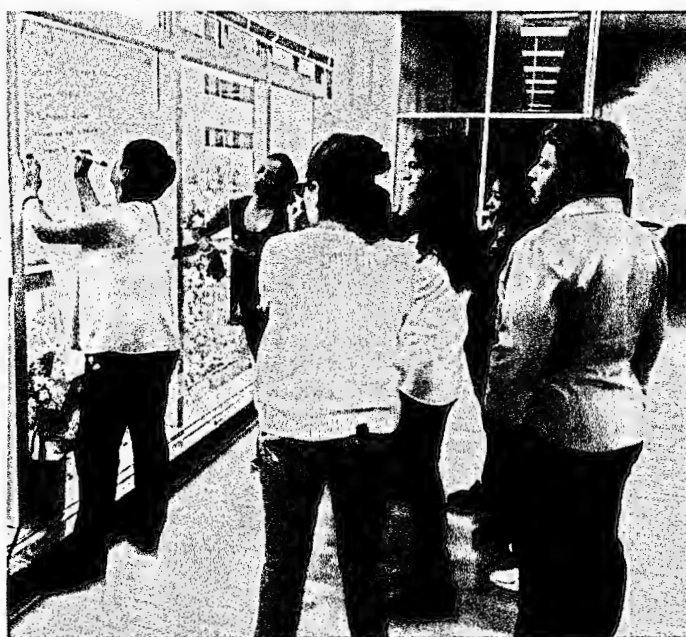


Imagen 13. Anotando Ideas del grupo de trabajo. Fuente: Adarely Barrios



Imagen 14. Tejiendo redes. Fuente: Adarely Barrios

El tendedero de los sueños fue una estrategia coordinada entre Nosotrxs, el Sindicato Nacional de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar, Hogar Justo Hogar y CACEH A.C con la finalidad de dar a conocer las razones y motivos de la necesidad de ratificación del Convenio 189 de la OIT.

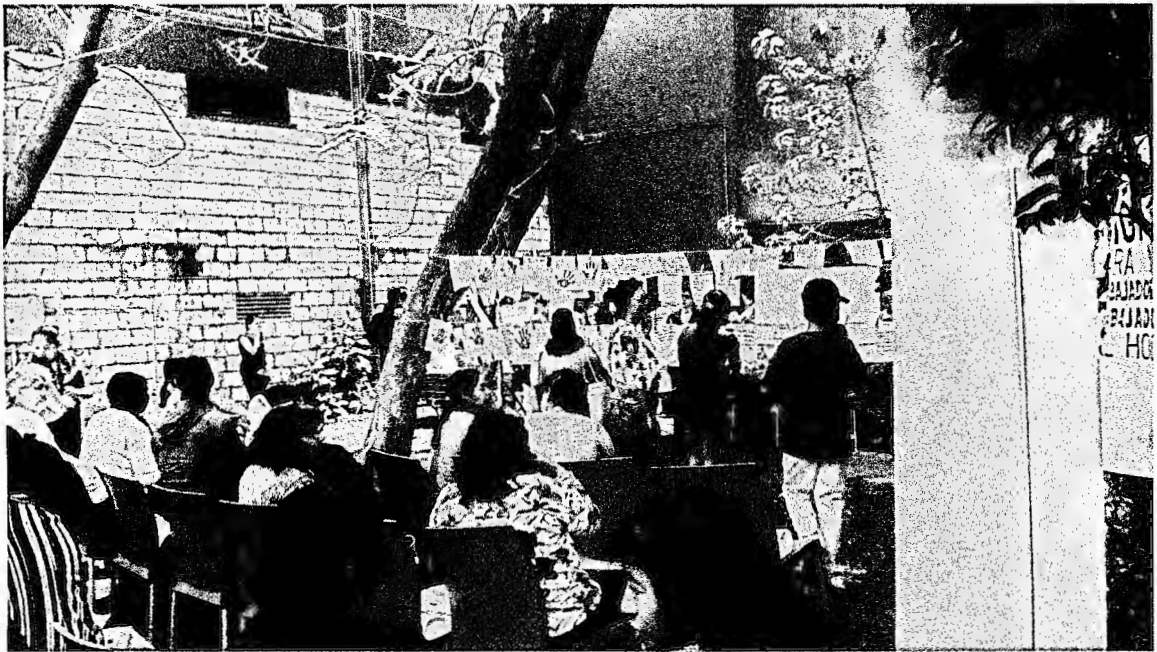


Imagen 15. Tendedero de los sueños. Fuente: Adarely Barrios



Imagen 16. Yo tengo el sueño de...



Imagen 17. Las hijas e hijos de las THR también aprenden. Fuente: Adarely Barrios



Imagen 18. Somos compañeras, somos un equipo. Fuente: Adarely Barrios